2021

ACTUALIZACIÓN

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Comisión de Equidad y Género,

Facultad de Agronomía

Comisión de Equidad y Género,
Facultad de Agronomía,
Universidad de la República.
Octubre, 2021

Procesamiento de datos: Glenda García
Procesamiento de datos, redacción final y revisión: Marta Chiappe, Virginia Courdin, Anaclara Fabre, Carol Guilleminot, Cecilia López, Daiana Peloche, Ana Laura Rosa Morán
Asesoramiento y aportes a la elaboración: Natalia Guidobono

CONTENIDO

Tabla de contenido

..... 1

INTRODUCCIÓN 3

1. PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS 5

2. DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DEL FUNCIONARIADO 6

Funcionariado técnico, de administración y de servicios 7

Funcionariado docente 11

Ingreso a Fagro: docentes 16

Llamados docentes Fagro 2019/2020 por género 17

3. COGOBIERNO 23

4. ESTUDIANTES 24

5. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD 27

6. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO 29

7. COMUNICACIÓN 31

7.1. Análisis de sitios webs 31

7.2. Análisis de Publicaciones recuperadas de sitios web FAgro y EEMAC 32

7.3. Distribución temática de las noticias sobre Género 33

7.4. Lenguaje inclusivo 34

7.5. Nomenclator 36

8. Principales hallazgos y brechas detectadas 36

8.1. En relación a lo comunicacional 36

8.2. En relación a las brechas detectadas 37

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 39

INTRODUCCIÓN

En el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) que lleva adelante la Facultad de Agronomía (Fagro), de la Universidad de la República (Udelar), (adhesión del 18 de marzo de 2013, por Resolución N°171), se elabora el presente diagnóstico organizacional con perspectiva de género, siguiendo el lineamiento propuesto en la política de Calidad de Facultad de Agronomía (del 9 de abril de 2016 por Resolución Nº 541) e indicado en el plan de acción aprobado por el Consejo (Resolución 1013/18 del 23 de julio de 2018).

El desarrollo de esta indagación, se realiza gracias a la existencia de una Comisión de Género y Equidad, que fuera instalada en la Facultad de manera permanente en el año 2013, a partir de la Resolución N° 953 del 16 de julio de 2012, y la reciente creación de la sub-comisión de Equidad y Género de la Estación Experimental Mario A. Cassinoni (EEMAC), situada en Paysandú (Resolución N° 149 del 17 de febrero de 2020).

Se destaca que en diciembre de 2018, se hizo entrega formal a la Facultad de Agronomía de la certificación del Nivel 1 de Compromiso del Modelo de Calidad con Equidad de Género emitido por INMUJERES-LATU.

Los antecedentes directos se encuentran en el primer diagnóstico organizacional con perspectiva de género, llevado adelante en el año 2014 en la Fagro, en el marco de los servicios iniciales que implementaron el MCEG. Complementariamente, se desarrolló un segundo diagnóstico organizacional en el año 2019, en la EEMAC, siendo el primero efectuado en un servicio del interior en la Udelar, el que fuera presentado en ese año.

El diagnóstico organizacional llevado adelante en 2014, es el primero realizado en Fagro. El mismo, brindó un panorama claro de las brechas de género existentes en el servicio. Es un completo documento que evidencia la relevante masculinización del personal TAS y docente; y multiplicidad de brechas de género, discriminaciones sutiles mediadas por el lenguaje, los tribunales para la evaluación de los concursos, entre otros aspectos. Se identifican sesgos culturales en el desarrollo de tareas y áreas en las cuales mujeres y varones se desempeñan, detectando brechas a nivel de acceso a puestos de jerarquía y de segregación en tareas desarrolladas. Entre otros múltiples aspectos detectados en esta investigación, se destaca la necesidad de generar estrategias que permitan actuar para erradicar la violencia y la discriminación en el ámbito universitario (Champion y Kaufmann, 2014)

En la EEMAC, la distribución del funcionariado por sexo evidenció en 2019 que quienes ingresaron hace más 10 de años, está marcada por una masculinización importante, mientras que en la última década los ingresos de mujeres aumentaron de manera relevante. La segregación horizontal, está marcada por una tendencia a que los funcionarios TAS sean varones (principalmente los vinculados al ámbito rural), así como la segregación vertical, también lo está, siendo las jerarquías docentes, varones. Las mujeres consideran fundamental la necesidad de acceder a más oportunidades de formación y capacitación que les habilite a concursar por mejores cargos. Los temas de violencia, discriminación y acoso, siguen presentes y se entiende que es un tema que debe profundizarse, aunque los casos más graves que son tematizados, parecen estar instalados en el pasado.

Respecto a los temas de conciliación familiar-laboral, se detectó que son las mujeres quienes están en condiciones más desfavorables, y a pesar de la iniciativa de la guardería que se lleva adelante en EEMAC desde 2016, en 2019, no contaba con las condiciones para alcanzar a todo el funcionariado (Casarotti, 2019).

El presente diagnóstico integra dimensiones socio demográficas para el funcionariado del servicio, sean estos docentes o técnicos, administrativos o de servicios (TAS), y algunos datos vinculados al estudiantado.

El mismo tiene por objetivo identificar las brechas de género que pudieran existir y así promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en múltiples aspectos. Para ello se analizan los datos recabados vinculados a aspectos socio demográficos, de cuidados y co-responsabilidad, violencia, oportunidades de desarrollo, entre otros. Las diferentes variables pueden tener distintas fuentes de información, algunas fueron directamente recabadas para este documento en el servicio, otras variables se recopilan en función de información recabada por oficinas centrales de Udelar, como es la Dirección General de Planificación (DGPlan).

1. PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS

La presente indagación de información se realizó durante el 2019 y 2020. Se contó con los datos provistos por la Unidad de Planeamiento y Evaluación Institucional (UPEI) y del Departamento de Concursos.

Se sistematizó la información disponible sobre situaciones de violencia detectadas desde el Mecanismo. Por otra parte, se realizó una indagación en aspectos comunicacionales, disponibles en la página web de los sitios de Fagro.

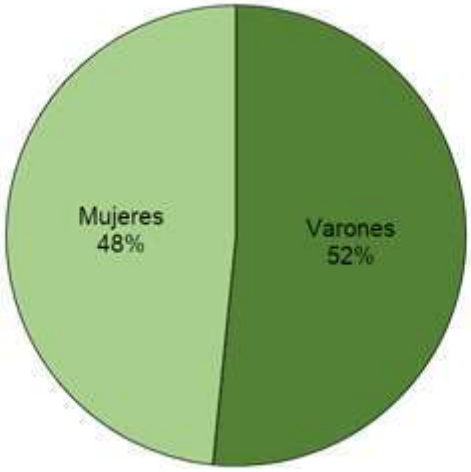
Se optó por realizar un diagnóstico fundamentalmente cuantitativo, de manera tal que sea un puntapié a nuevas indagaciones y permita ser profundizado con otros recursos humanos disponibles en el servicio.

2. DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DEL FUNCIONARIADO

La Facultad de Agronomía cuenta al 2020 con 981 personas ocupando un total de 1.025 cargos de docencia, gestión académica, profesionales, técnicos, de administración y de servicios, siendo el 48% mujeres. Esta proporción es igual a la proporción de cargos detectada en el diagnóstico realizado en 2014, donde el 51% eran varones y el 49% mujeres (Champion, 2014); la disminución de un punto porcentual no es relevante estadísticamente. Cabe destacar que la distribución es sustancialmente diferente a la tendencia general de la Udelar, donde hay una feminización más marcada.

Esta situación, se explica más adelante por la vinculación del servicio con el ámbito rural, el que continúa estando fuertemente masculinizado, a pesar de que han habido cambios sociales que han permitido que las mujeres ingresen en áreas laborales no tradicionales.

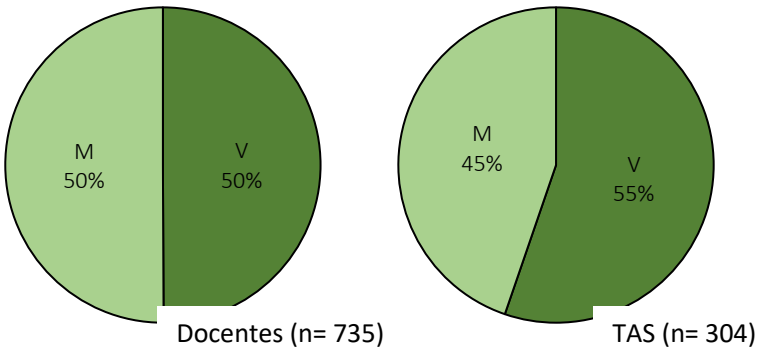
Gráfico N° 1: Distribución de personas según sexo, (n= 981) para el año 2020.



Fuente: Departamento de recursos humanos, estaciones experimentales, sistema de información académica, Facultad de agronomía. Elaboración propia, 2020

Del total de 1.025 cargos, el 70% son cargos docentes y el 30% son cargos TAS. Desagregados por sexo, el porcentaje de mujeres ocupando tanto cargos docentes como cargos TAS no supera el 50%. Estas distribuciones también se mantienen estables entre el 2014 y la actualidad.

Gráfico N° 2: Distribución de cargos docentes y TAS según sexo para el 2020.

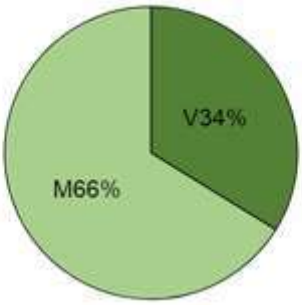


Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Estaciones Experimentales, Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

Funcionariado técnico, de administración y de servicios

El funcionariado TAS son un total de 304 personas. La distribución según sexo del funcionariado varía según la sede. En la Sede Sayago el 66% del funcionariado son mujeres (similar a la tendencia en el resto de Udelar), mientras que en las Estaciones Experimentales predominan los varones ocupando cargos TAS.

Gráfico N° 3: Distribución del funcionariado TAS en la Sede Sayago según sexo, (n= 151) para el 2020.



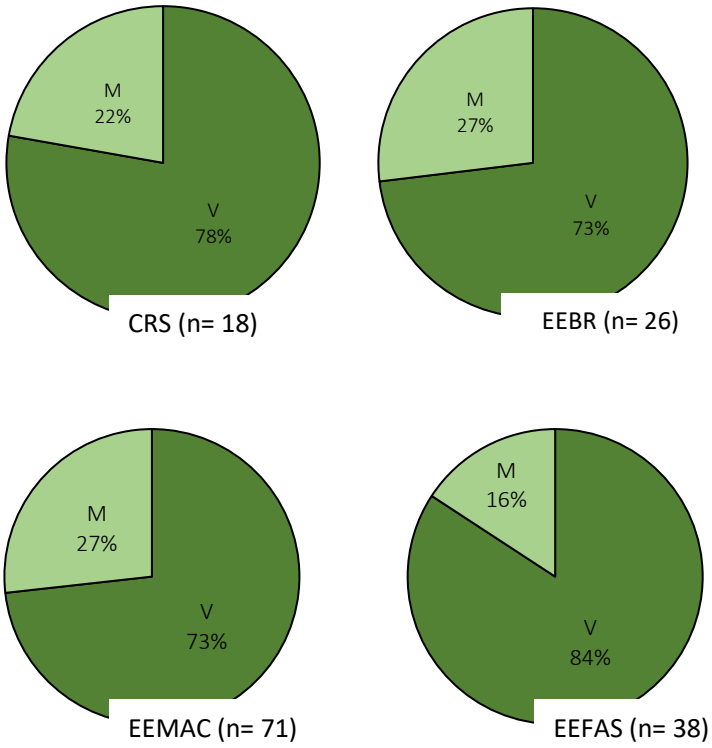
Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Facultad de Agronomia. Elaboración propia, 2020.

Al analizar los datos en referencia al funcionariado TAS queda en evidencia que se mantiene la división sexual del trabajo, donde algunas tareas son encomendadas y mantenidas por mujeres y otras por varones. La división sexual del trabajo se efectiviza en base a los patrones culturales de cada sociedad, primero a la interna de los hogares, encomendando a las mujeres el trabajo reproductivo (privado, para la reproducción social

y familiar, no remunerado) y a los varones el productivo (público y remunerado). Esta analogía se traspola fuera de los hogares, al trabajo remunerado matrizando las tareas esperadas para mujeres y para varones, esto se denomina la segregación ocupacional por género (Espino, 2014). Los estereotipos de género, son los determinan quiénes hacen qué y para qué se los contrata en las organizaciones, inclusive en la Udelar.

Es así que las tendencias en Fagro evidencian la división sexual del trabajo. Como se puede visualizar, en la sede Sayago, sede eminentemente educativa y no rural, son mayoría las mujeres (66%). Mientras que en las Estaciones Experimentales la amplia mayoría de los cargos son desempeñados por varones (entre 73 y 84%), ello, porque en las estaciones se desarrollan actividades fundamentalmente de tipo rural y no de tipo administrativa, como se identifica en los gráficos siguientes.

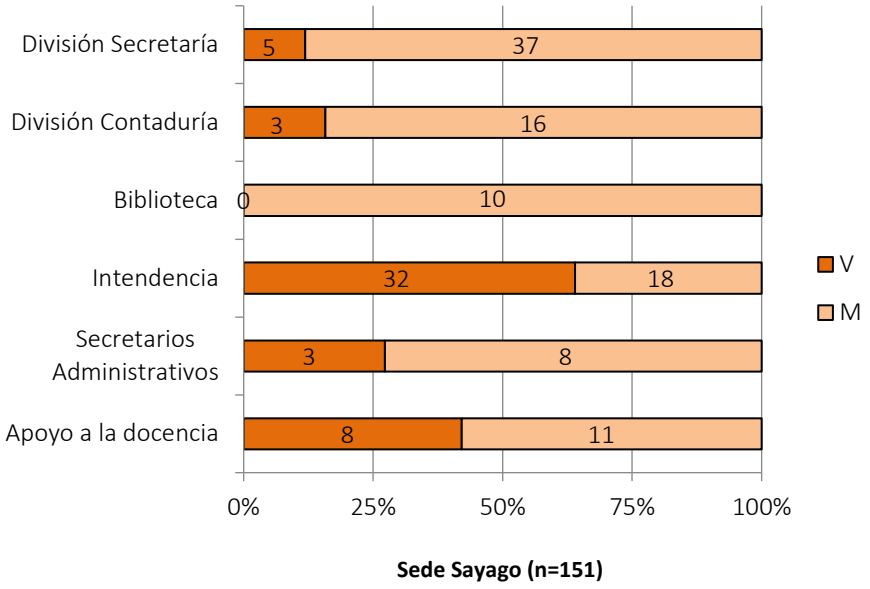
Gráfico N° 4: Distribución del funcionariado TAS en las Estaciones Experimentales según sexo para el año 2020.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Estaciones Experimentales, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

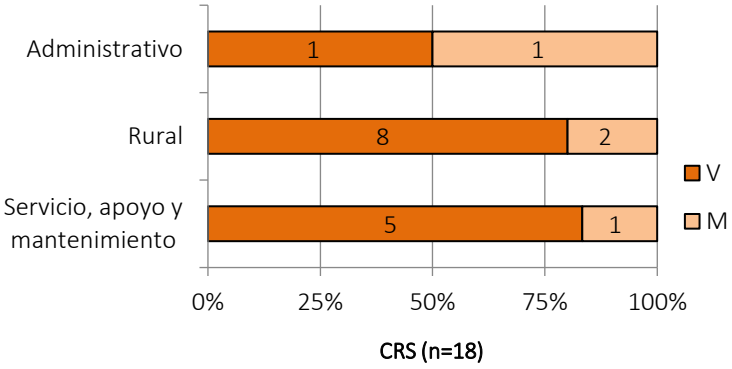
Al profundizar en los datos recabados en la sede Sayago, se evidencia lo dicho anteriormente al verificar que las tareas de raíz administrativas, son mayormente desempeñadas por mujeres, como son secretaría, contaduría, biblioteca. Sin embargo, las vinculadas a Intendencia, donde se encuentran las de vigilancia, servicios generales (entre ellas jardinería) las tareas están un poco más masculinizadas.

Gráfico N° 5: Distribución del funcionariado TAS por rama de trabajo según sexo en la Sede Sayago para el 2020.

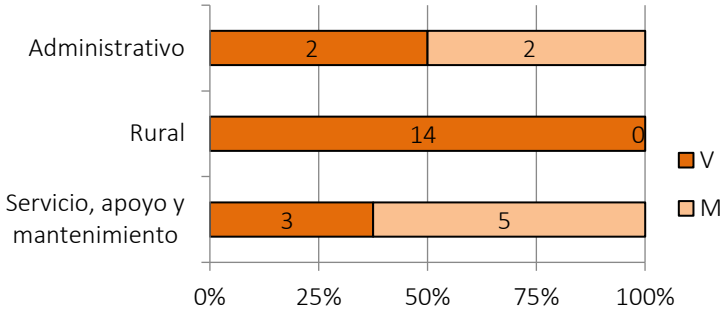


Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Estaciones Experimentales, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

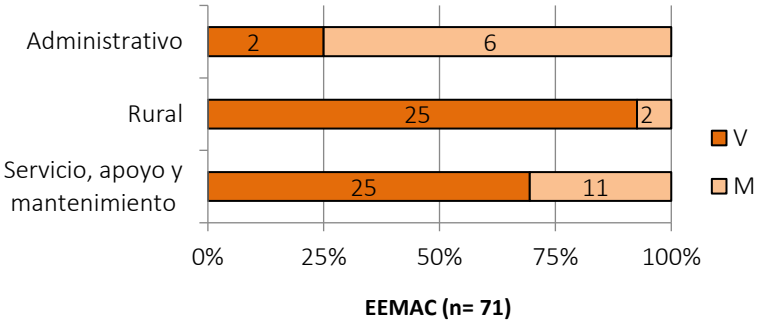
Gráfico N° 6: Distribución del funcionariado TAS según sexo en las Estaciones Experimentales para el año 2020.



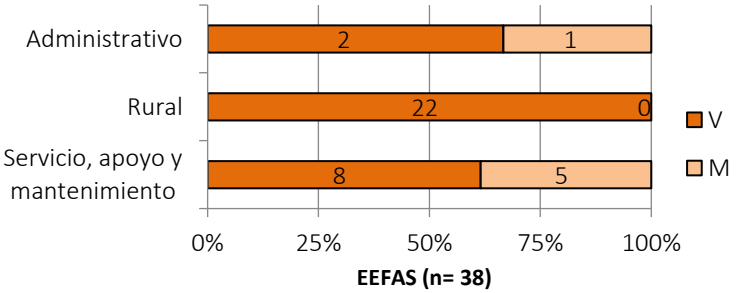
CRS (n=18)



EEBR (n= 26)



EEMAC (n= 71)



EEFAS (n= 38)

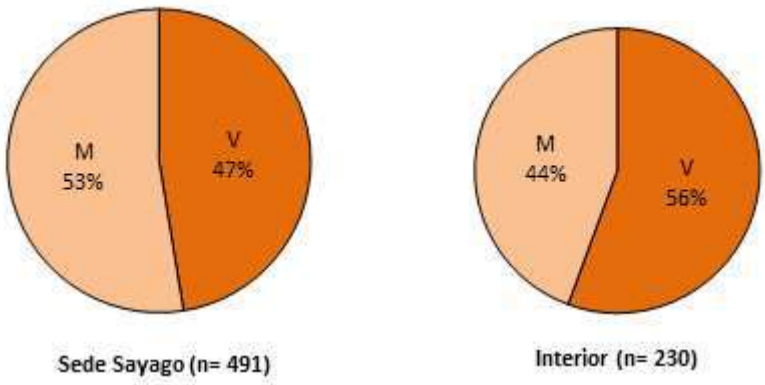
Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Estaciones Experimentales, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

La marcada división sexual del trabajo en las Estaciones Experimentales se mantiene desde el anterior diagnóstico organizacional, mostrando que esta tendencia no ha podido ser revertida. También es evidente que ésta es de muy lenta modificación en tanto y en cuanto, los ingresos de funcionarios/as son escasos.

Funcionariado docente

La cantidad de docentes de la Facultad de Agronomía es de 677 personas ocupando un total de 721 cargos docentes. Estos datos incluyen los cargos de ayudantes honorarios, contratados, interinos, titulares y docentes libres. Del total de 721 cargos, 86% corresponden a cargos de docencia académica, mientras que 14% a cargos de gestión académica, en los cuales se incluyen los cargos de decanato, asistentes académicos, directores de Estaciones Experimentales y directores de departamentos y unidades.

Gráfico N° 7: Distribución de los cargos docentes en la Sede Sayago y en el interior del país según sexo[1] para el año 2020.



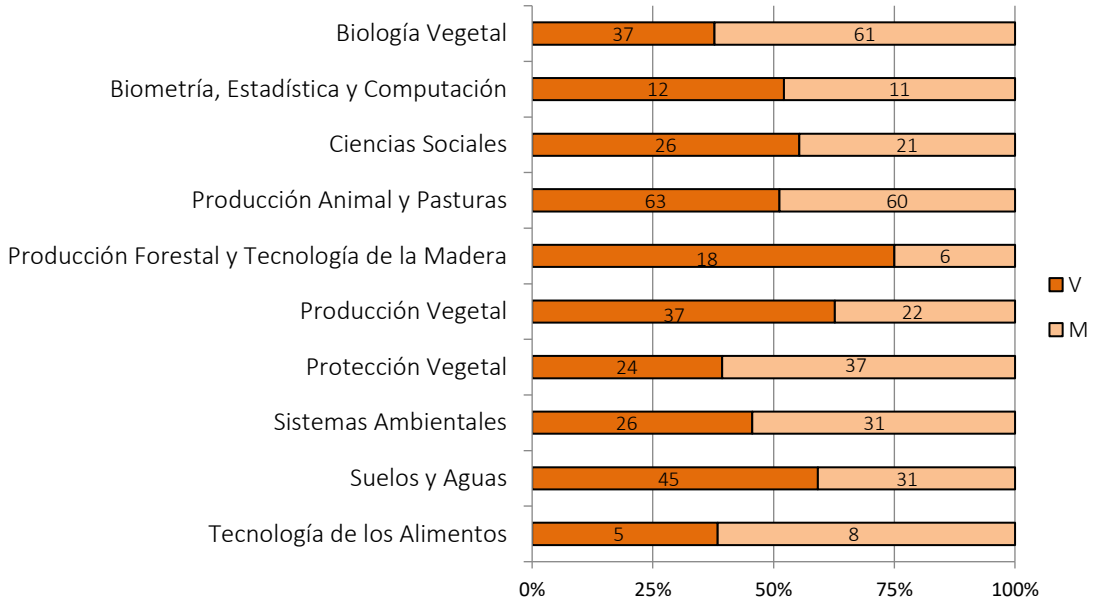
Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

La distribución por sexo de los cargos docentes varía según la sede. Se observa que en el interior, predominan los cargos ocupados por varones, manteniéndose así la tendencia ya observada y explicada por la división sexual del trabajo, donde las tareas más vinculadas a lo rural, están masculinizadas.

En el gráfico siguiente, se elabora la diferenciación de los cargos docentes según los departamentos académicos a los cuales se dedican las tareas. Así, se destaca la fuerte masculinización del área forestal, tendencia que se mantiene desde 2014.

[1] Los cargos del interior incluyen las Estaciones Experimentales y los CENURES.

Gráfico N°8: Distribución de los cargos docentes en los Departamentos Académicos según sexo[2], n= 581,



Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

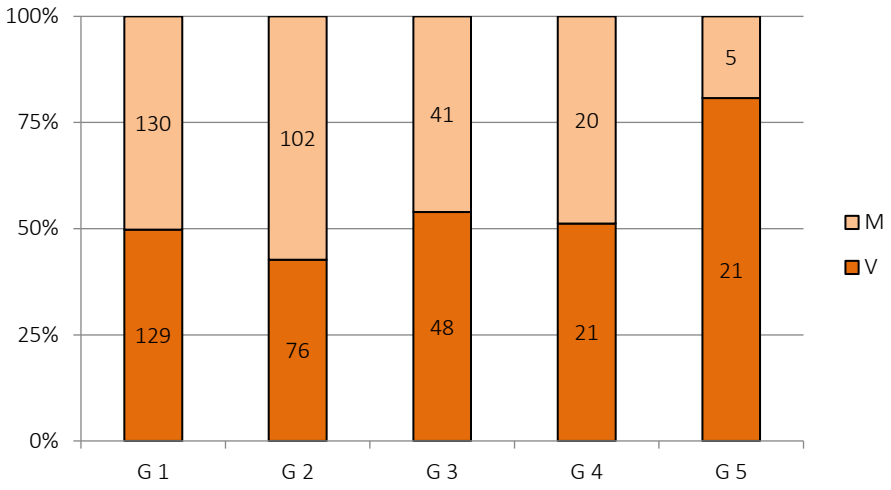
El análisis de los grados de cargos docentes, permite identificar la segregación vertical, o sea, aquella que está vinculada con el acceso de las mujeres a los puestos de decisión, donde el acceso y distribución de éstos es desigual (Espino, 2014). Esta observación permite identificar que los altos cargos, son ocupados mayormente por varones para los Grado 4 y 5, con 42 puestos de trabajo de un total de 67, lo que representa el 63% de los mismos.

Ahora bien, cuando se focaliza en el máximo cargo docente, esta proporción es mayor aún, ascendiendo al 81% de los cargos Grado 5, los que están ocupados por varones (21 funcionarios), este dato es exactamente igual al 2014[3]. Sin embargo, la tendencia podría estar modificándose en un futuro cercano, en tanto entre docentes grado 4 ha habido una modificación importante; en 2014, las mujeres apenas accedían a un grado 4 en un 34%, mientras que hoy la tasa de feminización de cargos docentes con este grado asciende al 49% (cuadro No.1)

[2] No incluye cargos del Ciclo IRA y CENURES.

[3] En 2014, de un total de 27 docentes grado 5, 22 de ellos eran varones (Champion y Kaufmann, 2014, p. 25)

Gráfico N° 9: Cargos docentes según grado y sexo[4] n= 593)



Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

Cuadro N° 1: Distribución por grado, sexo y carga horaria[5], n= 593

Grado	Sexo	Cantidad	Porcentaje (%)	Horas semanales	Promedio de horas
Grado 1	M	130	50	2791	21
	V	129	50	2825	22
Grado 2	M	102	57	2896	28
	V	76	43	1957	26
Grado 3	M	41	46	1441	35
	V	48	54	1321	28
Grado 4	M	20	49	710	36
	V	21	51	692	33
Grado 5	M	5	19	190	38
	V	21	81	636	30

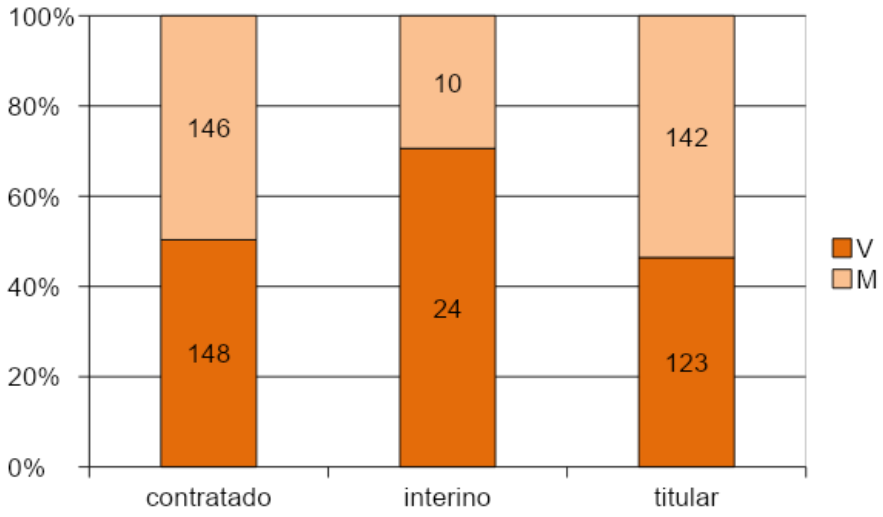
Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

Si bien los grados más altos están ocupados mayoritariamente por varones, el promedio de horas trabajadas en docencia es sensiblemente mayor en los cargos ocupados por mujeres.

[4] No incluye cargos honorarios, docentes libres, cargos de gestión académica, Decano, Directores de Estaciones Experimentales, Directores de Unidades y Departamentos

[5] No incluye cargos honorarios, docentes libres, cargos de gestión académica, Decano, Directores de Estaciones Experimentales, Directores de Unidades y Departamentos

Gráfico N° 10: Tipo de cargo según sexo[6] n= 593



Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

Este gráfico identifica que se corre un riesgo en el futuro cercano de masculinizar aún más la facultad, en la medida que la proporción de cargos interinos son mayoritariamente de varones (70%, 24 de 34 cargos interinos).

En referencia a trabajadores docentes con Dedicación Total de Facultad de Agronomía son en total 78 personas, de los cuales más de la mitad (59%) son mujeres; triplicando en los grados más bajos a los varones que tienen dedicación total (varones grado 2, 3 y 4 con DT son un 33%), se muestra así una feminización de la variable.

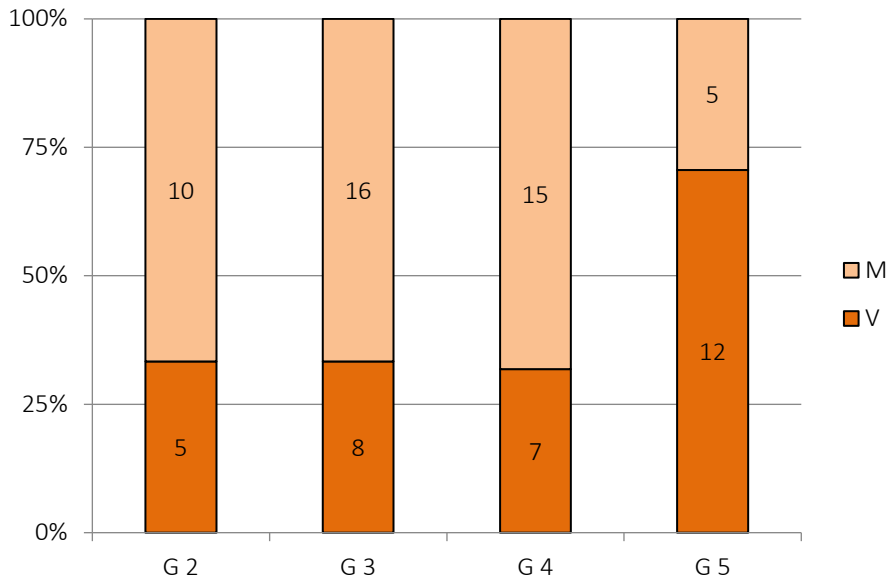
Sin embargo, en el caso de las dedicaciones totales de los grados 5, que son aquellos que tienen los cargos más altos en el escalafón docente y el consecuente ingreso mayor, la tendencia se revierte, ascendiendo al 70% de varones con DT (12 de 17 casos) - como se indica en gráfico 11.

Este hecho además, podría explicarse por el mercado privado de trabajo. En el caso del sector agropecuario en el ámbito privado suele pagarse mejor que en la Universidad, por lo cual existe la hipótesis de que los varones prefieren mantener cargas horarias bajas en Fagro y contar con ingresos privados, sin restricción como lo genera la dedicación total. Mientras que las mujeres que acceden a una dedicación total, optan por establecer como único empleo el universitario. Esta hipótesis se relaciona con lo detectado en la encuesta efectuada por la Asociación de Ingenieros Agrónomos (AIA), la cual identifica que las

[6] No incluye cargos honorarios, docentes libres, cargos de gestión académica, Decano, Directores de Estaciones Experimentales, Directores de Unidades y Departamentos

mujeres tienden más a dedicarse profesionalmente a tareas urbanas, 46% de ellas, frente a los varones que se dedican en un 36% a tareas urbanas (AIA, 2019).

Gráfico Nº 11: Docentes con Dedicación total según grado y sexo, n= 78



Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

Bajo la misma línea de análisis, se presenta la información de los y las docentes que integran el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). En todas las modalidades, incluyendo los candidatos y asociados, el total de personas en el SNI desde la Fagro son 70, de los cuales el 44% son mujeres. Observando en detalle los integrantes del SNI de los docentes grados 5 se encuentra que en su mayoría son varones (85%), lo que muestra una clara brecha en la segregación vertical de la carrera académica.

Cuadro N° 2: Docentes grado 5 integrantes del SNI

GRADOS 5 según sexo	Varones	Mujeres
Nivel I	3	0
Nivel II	7	2
Nivel III	1	0

Fuente: Sistema de Información Académica, Facultad de Agronomía. Elaboración propia, 2020

En conclusión, las mujeres están presentes en las carreras académicas con alta dedicación pero su acceso a los cargos más prestigiosos es lento.

Los altos cargos con mayor estatus académico y mejor pagos se mantienen mayormente en docentes varones.

Ingreso a Fagro: docentes

La Facultad de Agronomía se encarga de la selección del personal docente. Los llamados docentes se publican en la prensa y son fijados en las carteleras de Secretaría de acuerdo con la ordenanza de concursos. En función del grado docente existen pautas para la evaluación de los antecedentes de los/as aspirantes a dichos cargos. Los mismos podrán ser de méritos, de pruebas y de méritos y pruebas de acuerdo al cargo.

Respecto a la comunicación de los llamados, en el portal de Fagro no se ha incorporado el lenguaje inclusivo (tema que se tratará más adelante), es por ello que los llamados refieren a los cargos en masculino, por ejemplo "...*un cargo de Profesor Adjunto para el Departamento de*....". Las bases de los llamados redactados por la Facultad de Agronomía suelen mencionar "*un Cargo de Ayudante*" o un "*un ayudante honorario*".

La Facultad de Agronomía recibe todas las postulaciones. El Consejo del servicio designa a las/os integrantes de los tribunales, que son sugeridos por el docente responsable que solicita el cargo. La decisión será tomada por el Tribunal designado para cada uno de los llamados. El mismo se integra por un número impar de miembros que deberá estar presentes en todo el proceso de designación del cargo según el Estatuto docente.

Los concursos se pueden organizar en base a tres sistemas: de puntaje; de votación final al terminar el acto; mixto. En cualquiera de ellos la decisión final debe estar debidamente fundada y debe quedar constancia en actas.

La evaluación de antecedentes se realiza mediante ciertas pautas, las que establecen cuatro áreas de interés: i) el área de estudios, donde se evalúa escolaridad, títulos y otros; ii) el área de docencia donde se evalúan los concursos, docencia curricular y docencia extracurricular; iii) en el área de investigación donde se evalúa la actuación científica y la actuación profesional; y por último iv) el área otros donde se incluyen ítems que no aplican en las áreas anteriores. De acuerdo a dicha división y subdivisión en distintos rubros se les atribuye calificaciones a los mismos. El peso relativo de cada rubro es tenido en cuenta mediante un coeficiente preestablecido que jerarquiza los distintos rubros de manera preestablecida en función del grado del cargo (Comisión de Asuntos Docentes Consejo Directivo - REPARTIDO No 393).

En el caso de llamados a cargos interinos, la evaluación por parte del Tribunal se realiza mediante la puntuación de méritos y, de considerarlo conveniente, se realiza una prueba o entrevista.

En el caso de los llamados a cargos efectivos de los grados 1 a 5 todas las evaluaciones se realizan mediante méritos y pruebas. Estas últimas pueden variar de acuerdo al grado.

Los coeficientes sugeridos para la evaluación de los cargos se encuentran en las “Pautas para la evaluación de los antecedentes de los aspirantes a cargos docentes (...)”, donde cada tribunal decide la utilización de este u otro criterio el cual tendrá que ser fundamentado.

A partir de una resolución vinculada a la política de Calidad con equidad y género, es que desde 2016 todos los llamados de Fagro presentan la siguiente expresión: "...*La presente convocatoria se enmarca en la Política de Calidad con equidad de género que el Consejo de Facultad de Agronomía aprobó (Resolución 541 del 09.05.2016), la que promueve la integración de mujeres y varones en todos los cargos sin discriminación alguna en este servicio*". Esta es la única manifestación explícita hacia la igualdad de género que se efectúa en los llamados a concurso.

Llamados docentes Fagro 2019/2020 por género

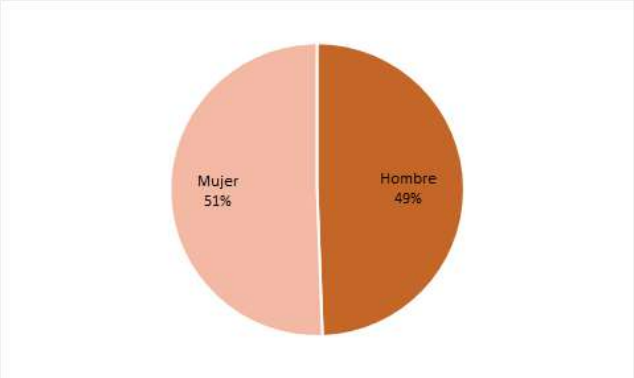
Se analizaron los llamados docentes para el período 2019-2020, datos que fueron brindados por parte de la Sección Concursos.

Durante dicho periodo se realizaron 161 llamados para docentes en Fagro, entre efectivos, contratados e interinos para los grados 1 al 5. Entre los resultados se destaca que el 51% de los contratos fueron mujeres y el restante 49% fueron varones.

Por otro lado, el análisis de la composición de los tribunales da pistas de posibles sesgos de género, aunque la participación de mujeres no asegura una perspectiva de género ni de igualdad, la literatura al respecto evidencia que la única manera de avanzar en términos de igualdad es incluirlas en todos los ámbitos, en tanto las políticas públicas que aparenten tener una neutralidad de género, en realidad aportan al sesgo de género existente, lo que en la práctica se materializa en mayores inequidades (García Prince, 2008).

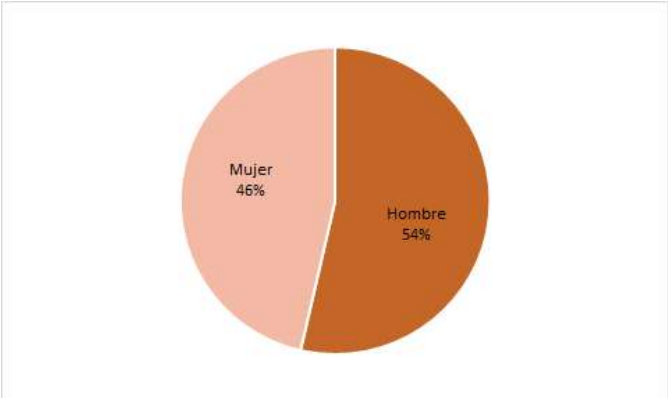
Los gráficos siguientes evidencian que los tribunales de este período fueron conformados bastante paritariamente en una primera mirada: 46% mujeres y 54% varones; así como los contratos realizados se concretaron de manera paritaria en el período 2019 – 2020.

Gráfico Nº 12: Porcentaje de Varones y Mujeres que se contrataron en el periodo 2019-2020 en llamados efectivos, contratados e interinos.



Fuente: FAgro, Sección Concursos. Elaboración propia, 2020

Gráfico Nº 13: Porcentaje de Varones y Mujeres que integran los tribunales de los concursos docentes efectivos, contratados e interinos. En el periodo de 2019-2020.



Fuente: FAgro, Sección Concursos. Elaboración propia, 2020

A continuación, se profundiza en el análisis de las personas contratadas y la conformación de los tribunales según tipo de contrato en este período, con el fin de analizar si esta aparente paridad se mantiene a su interior.

Cuadro Nº 3: Llamados efectivos según grado, composición del tribunal según sexo y contratado según sexo, para el periodo 2019-2020.

Grado Docente	Número de llamados	Integrantes de los tribunales				Personas contratadas			
		varones		mujeres		Varones		mujeres	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	4	4	33%	8	67%	3	75%	1	25%
2	24	45	62%	28	38%	14	58%	10	42%
3	7	11	52%	10	48%	1	14%	6	86%
4	1	3	100%	0	0	1	100%	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**36**	**63**	**58%**	**46**	**42%**	**19**	**53%**	**17**	**47%**

Fuente: FAgro, Sección Concursos. Elaboración propia, 2020

Del cuadro 3 se desprende que la mayor cantidad de llamados efectivos para el periodo 2019/20 fue efectuada para cargos G2, no habiendo llamados efectivos para G5 en dicho periodo. Solo se realizó un llamado para G4.

En cuanto a la conformación del tribunal de acuerdo al género, se puede apreciar que hubo una mayoría de varones componiendo tribunales en los grados 2, 3 y 4. Para grados 1 hay una mayor composición de mujeres en el tribunal (67%). Llama la atención, que para la selección del grado 4, la terna estuvo conformada únicamente por varones.

Al analizar la selección de docentes, quienes fueron contratados para los grados 1 y 2 fueron en su mayoría varones, el grado 3 por otro lado presentó una mayor contratación de mujeres y el cargo grado 4 fue otorgado a un hombre.

Cuadro Nº 4: Llamados de interinos según grado, composición del tribunal según sexo y contratado según sexo, para el periodo 2019-2020.

Grado del llamado docente	Número de llamados	Integrantes de los tribunales				personas contratadas			
		varones		Mujeres		varones		Mujeres	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	10	20	67%	10	33%	7	70%	3	30%
2	6	13	72%	5	28%	4	67%	2	33%
3	1	3	100%	0	0	1	100%	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**17**	**36**	**71%**	**15**	**29%**	**12**	**71%**	**5**	**29%**

Fuente: FAgro, Sección Concursos. Elaboración propia, 2020

Los cargos interinos para el periodo 2019/2020 fueron 17, siendo llamados a cargos de grados 1, 2 y 3, no habiendo ningún llamado interino para grados 4 y 5. Dicha modalidad presenta un mayor número de llamados a grados 1.

En cuanto a la conformación de los tribunales para los cargos mencionados, los mismos están compuestos principalmente por varones sin diferencias en el grado, el caso del único llamado interino para grado 3 el tribunal se conformó por 3 v arones, masculinizando la selección.

Cuadro Nº 5: Llamados de contrato según grado, composición del tribunal según sexo y contratado según sexo, para el periodo 2019-2020.

Grado del llamado docente	Número de llamados	integrantes de tribunales				personas contratadas			
		varones		Mujeres		varones		Mujeres	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	75	107	47%	119	53%	37	41%	53	59%
2	21	29	45%	36	55%	10	53%	9	47%
3	8	16	67%	8	33%	5	63%	3	38%
4	1	1	33%	2	67%	1	100%	0	0%
5	3	9	100%	0	0	2	67%	1	33%
total	**108**	**162**	**50%**	**165**	**50%**	**55**	**45%**	**66**	**55%**

Fuente: FAgro, Sección Concursos. Elaboración propia, 2020

Para el periodo se destaca que el número total de contratos es tres veces mayor que las modalidades de llamados interinos y efectivos. Al igual que en las modalidades mencionadas, a medida que el grado del llamado es mayor, menor es el número de llamados que existieron.

Con respecto a la composición del tribunal para los cargos contratados se puede apreciar que para los cargos grados 1 y 2 existe una distribución de género cercano a la paridad con algunos puntos porcentuales por encima de 50% de los tribunales conformados por mujeres en ambos casos. Para los grados 3 los tribunales se conformaron en su mayoría por varones, y en los llamados a contratos de grados 5 los tribunales se conformaron 100% por varones. En el único caso que hay una conformación mayor de mujeres que de varones, es en el tribunal del llamado a grado 4 que tiene 2 mujeres y un varón, dándose una casuística de feminización, pero no una tendencia al equilibrio o paridad buscada, lo que se evidencia en el llamado a grado 5 que muestra una relevante masculinización.

Respecto a las personas que fueron contratadas el porcentaje de varones es mayor para todos los grados excepto para el grado 1 en el cual las mujeres tienen un mayor peso porcentual.

En conclusión, en referencia a los llamados y la conformación de los tribunales, se puede inferir que para el período 2019-2020 la presencia de mayor porcentaje de mujeres en los llamados se dio en aquellos que tienen menor estabilidad laboral en el tiempo como son

los contratos directos. Los grados altos, 4 y 5, siguen siendo en su mayoría otorgados a varones. Para el caso de los grados 3, los contratos de mayor estabilidad como los efectivos fueron otorgados principalmente a mujeres.

3. COGOBIERNO

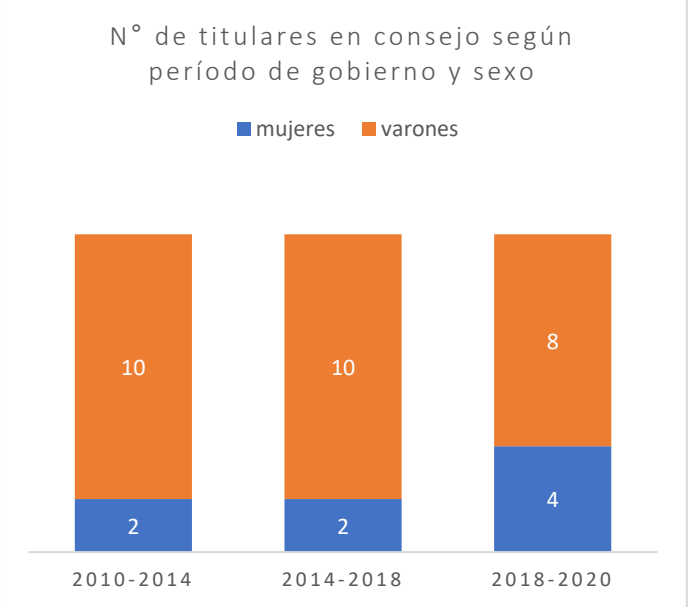
El Consejo de la Facultad de Agronomía es la máxima autoridad colegiada del servicio. La misma, está compuesta por 12 titulares (incluido el Decano). Cuenta con cinco representantes del orden docente, tres del orden egresados y tres del orden estudiantil. Cada titular tiene dos suplentes. El cuadro 6 evidencia la masculinización del Consejo, aunque en comparación con el diagnóstico anterior se muestra una disminución de la brecha, aunque la tendencia aún no se patentiza. Actualmente el mayor número de mujeres sólo está en el orden estudiantil, a diferencia de lo mostrado por Champion y Kauffmann en 2014, donde el mayor número de mujeres estaba en el orden docente.

Cuadro N° 6: Integración del Consejo según sexo

Consejo del período 2018-2022		**N° total**	**Varones (%)**	**Mujeres (%)**
	Decanato	1	100%	0
Orden Docente	Titulares	5	60%	40%
	Suplentes	10	40%	60%
Orden Egresados	Titulares	3	100%	0
	Suplentes	6	67%	33%
Orden Estudiantil	Titulares	3	33%	67%
	Suplentes	6	33%	67%
total			**17**	**16**

Fuente: Elaboración propia en base a datos otorgados por el Consejo de Facultad de Agronomía, 2020

Gráfico N° 14: Número de titulares en el Consejo según periodo de gobierno y sexo



Cuadro N° 7: Integración del Claustro según sexo

Claustro del período 2018-2022		N° Varones	N° Mujeres
Orden Docente	Titulares	5	9
	Suplentes	10	14
Orden Egresados	Titulares	7	1
	Suplentes	17	2
Orden Estudiantil	Titulares	4	5
	Suplentes	9	10
total		**52**	**41**

Fuente: Elaboración propia en base a datos otorgados por el Consejo de Facultad de Agronomía, 2020

4. ESTUDIANTES

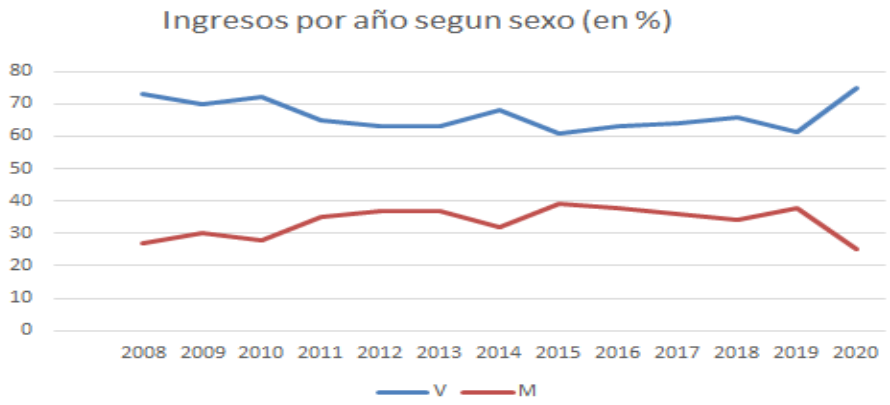
La Facultad de Agronomía que inició sus cursos en 1907 no contó con mujeres estudiantes hasta 1930, completando la formación la primera mujer Ingeniera Agrónoma en 1933. Pura Bentos Ibarboure inicia un camino para muchas mujeres que luego transitaron por esta casa de estudios (Chiappe, 2021). Según información histórica, la progresión de ingreso de las mujeres en la Universidad de la República ha ido aumentando, pasando en los últimos 60 años de un 37% a un 60% en la actualidad (Graña, 2008; DGPlan, 2021).

Este proceso también lo ha vivido Fagro, aunque de forma más lenta. Mientras que otras carreras ya a inicios de este siglo habían aumentado el porcentaje de feminización, en Fagro tal aumento proporcional no se ha dado (Graña, 2008)[7]. Aún hoy, la proporción de mujeres estudiando en la carrera de ingeniería agronómica, es opuesta a la tendencia en la Udelar. Mientras que en Udelar hoy estudian mayormente mujeres según la información vertida por DGPlan en 2021, en Fagro estudian mayormente varones.

La gráfica 15 evidencia que los ingresos de estudiantes han tenido un aumento en la proporción de mujeres en Fagro, pero éste no ha sido sostenido; en el período la proporción de mujeres está en el entorno del 35%, teniendo años erráticos donde en 2015 tuvo un máximo del 39%, disminuye al 25% en el año 2020.

[7] En 1974, Fagro estaba en el penúltimo lugar en feminización de la carrera, solo superado por Ingeniería, con un 16% de mujeres y un 14% la última (Graña, 2008)

Gráfico N° 15: Evolución de los ingresos para la carrera en el periodo 2008-2020



Fuente: Chiappe, M. (2021), en base a Estadísticas Básicas (2008-2017) y Dirección General de Planeamiento, Udelar

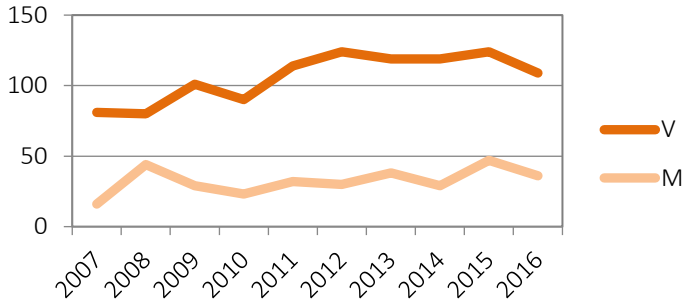
Cuadro N° 8: Ingresos a la carrera según sexo

Ingresos a la carrera	Varones		Mujeres		Total
año de ingreso	N°	%	N°	%	
2008	260	73%	98	27%	358
2009	254	70%	111	30%	365
2010	283	72%	108	28%	391
2011	274	65%	145	35%	419
2012	239	63%	142	37%	381
2013	305	63%	177	37%	482
2014	320	68%	151	32%	471
2015	248	61%	159	39%	407
2016	280	63%	168	38%	448
2017	258	64%	148	36%	406
2018	226	66%	117	34%	343
2019	203	62%	127	38%	330
2020	221	75%	74	25%	295
total	**3371**	**66%**	**1725**	**34%**	**5096**

Fuente: Chiappe, M. (2021), en base a Estadísticas Básicas (2008-2017) y Dirección General de Planeamiento, Udelar

Con respecto a los egresos, como muestran la gráfica 16 y el cuadro 9, las mujeres son una amplia minoría, representando una tercera parte o menos de quienes cumplen el proceso de educación terciaria y completan el grado universitario, lo cual evidencia una baja proporción de egresos.

Gráfica Nº 16: Egreso de estudiantes de grado según sexo



Fuente: Estadísticas Básicas (2008-2017), Dirección General de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia, 2020

Cuadro N° 9: Egresos a Facultad de Agronomia (Udelar) según sexo

Egresos a la carrera	Varones		mujeres		Total
año	N°	%	N°	%	
2016	107	74%	37	26%	144
2017	108	68%	51	32%	159
2018	125	72%	49	28%	174
2019	145	71%	58	29%	203
total	**485**	**71%**	**195**	**29%**	**680**

Fuente: Chiappe (2021)

Al analizar los datos bajo la hipótesis de que la carrera tiene una duración promedio de 7 años, la información proporcionada por Chiappe (2021), da cuenta de que mientras que entre 2016 y 2019 egresaron el 44% de los varones que ingresaron 7 años antes, egresaron sólo el 34% de las mujeres que entraron en Facultad en el mismo período. Esto estaría dando un egreso menor de mujeres, masculinizando la profesión de ahí en adelante.

Cuadro N° 10: Egresos/ingresos según sexo en años seleccionados

	N° varones	N° mujeres	Total
Total ingresos entre los años 2010 y 2013	1.101	572	1.673
Total egresos entre los años 2016 y 2019	485	195	680
% de graduación	**44%**	**34%**	**41%**

Fuente: Chiappe (2021)

5. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

Según una encuesta recabada por la Dirección General de Planificación (DGPlan) dependiente de Oficinas Centrales de Udelar, en el marco de la pandemia y las actividades virtuales que se debieron desarrollar desde los hogares, las y los docentes de Fagro se dedican en forma similar a cuidar a personas, en el entorno del 27% (como se visualiza en el cuadro 10).

Cuadro N° 11: Realización de tareas de cuidado a terceras personas según sexo[8]

Tareas de cuidado	SEXO		Total
	Varón	Mujer	
No	72,6%	73,4%	73,0%
Sí	27,4%	26,6%	27,0%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fuente: DGPlan, 2020

Sin embargo, al analizar los datos que surgen de la pregunta vinculada a las dificultades para compatibilizar el trabajo, se evidencia que para las mujeres es más compleja la compatibilización entre las tareas de enseñanza virtual y las responsabilidades de cuidado, siendo que el 70% de las mujeres consideran que las responsabilidades se incrementaron frente al 47% de los varones que consideran este hecho.

- [8] La pregunta realizada fue: ¿Realiza tareas de cuidados de terceras personas (como ser niños/as menores a 12 años, adultos/as mayores, personas con discapacidad, personas con enfermedad, adultos/as mayores)?

Cuadro Nº 12: Dificultades para compatibilizar trabajo y responsabilidades de cuidado, durante el confinamiento según sexo[9]

Dificultades para compatibilizar tareas	SEXO		Total
	Varón	Mujer	
No	52,9%	29,4%	41,2%
Sí	47,1%	70,6%	58,8%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fuente: DGPlan, 2020

De esta forma queda evidente la carga de trabajo que en encuestas nacionales se viene mostrando, donde las mujeres tienen, aún hoy, mayor carga semanal cuando se suman las tareas remuneradas con las tareas no remuneradas. Según la información surgida de la encuesta 2013 del INE, las mujeres en promedio dedican un total de 37 horas semanales a las tareas no remuneradas, mientras que los varones dedican 19 horas, lo que lleva a una carga total de trabajo de 75 horas para las mujeres y 64 horas para los varones (SIG, Inmujeres, Mides, 2013).

En referencia a otras acciones vinculadas a la conciliación de lo laboral-familiar, se consideran dos temas: por una parte la existencia de Salas de Lactancia en el servicio y por otra la existencia de guardería.

En la sede Sayago existe la única Sala de Lactancia completa que posee Fagro. Esta fue gestionada entre COSSET (Comisión de Salud y Seguridad de Estudiantes y Trabajadores) y la Comisión de Equidad y Género. La COSSET contaba con equipamiento previamente obtenido a través de un proyecto, el cual se puso en condiciones para conformar la Sala. Luego se elaboró un Reglamento de Uso y se puso a disposición el espacio destinado a tal fin. Dicha sala consiste en un contenedor que fuera adecuado ediliciamente y equipado. Esta Sala, es de uso de todas las personas que transiten por la Facultad en sus distintas tareas y roles, así mismo, se ha puesto a disposición de organismos y empresas del barrio que la precisen.

[9] La pregunta realizada fue: ¿Las dificultades para compatibilizar el trabajo y sus responsabilidades de cuidado se vieron incrementadas durante este primer semestre asociada al cambio de modalidad de los cursos?

En las Estaciones Experimentales no hay disponibles Salas de Lactancia, aunque sí existe un espacio destinado a tal fin dentro del Jardín Maternal en la EEMAC, por lo que no se estaría cumpliendo con la ley 19.539 de 2017.

En EEMAC, desde agosto de 2015, funciona un Centro de Cuidados Curriculares de Primera Infancia, gestionado por una Asociación Civil (PALSAC), conformada por madres y padres que trabajan en la Estación. Desde el inicio el Jardín Maternal “Lanita” ha sido una experiencia muy relevante dentro de la Universidad.

Pueden usufructuar del servicio todos los/as hijos/as de funcionarios/as docentes, no docentes y estudiantes de la EEMAC, menores de 4 años. Funciona diariamente en el horario de 8:30 a 16:30, con una capacidad potencial locativa para atender 15 niños/as simultáneamente. Este espacio, a pesar de haber enfrentado dificultades financieras para su funcionamiento, se sostiene reivindicando la importancia de la conjugación de los cuidados de la primera infancia con la vida laboral y estudiantil.

6. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

El problema de la violencia dentro de Fagro, no es ajeno a la violencia suscitada en otros servicios de la Udelar y reflejan las pautas culturales de la sociedad uruguaya actual.

En el marco de la legislación nacional vigente, especialmente leyes N° 19.580 para la erradicación de la violencia de género hacia las mujeres y N° 18.651 contra el acoso sexual laboral y en el ámbito docente, la Universidad, ha logrado avanzar en un proceso que incluye la prevención, la detección y la atención de situaciones de violencia de género, acoso laboral y discriminaciones múltiples; que ha comenzado en 2013, con la instalación de una Comisión y un Protocolo de actuación, el cual ha sido modificado en diciembre de 2020 y puesto en práctica a partir de abril de 2021.

En Fagro especialmente, existe un *Mecanismo para la prevención, denuncia y derivación ante situaciones de violencia o discriminación* que tiene por objetivo general contribuir a que personal y estudiantes interactúen en un espacio equitativo y permita mejores oportunidades para todas las personas sin importar su sexo, origen étnico racial, profesión o tarea. Este Mecanismo, ha contado con dos personas referentes con la finalidad de realizar derivación hacia el mecanismo central. Desde su aprobación en el Consejo en julio de 2018 (Exp. 020011-001737-18), este equipo ha detectado un total de 9 situaciones, las que han sido derivadas según fuera el caso: a la Comisión Central, al Equipo Técnico de Atención (dependiente de Central), o resuelto con la Dirección de División de Fagro. No todas las situaciones estaban vinculadas estrictamente a

discriminación por género, pero de la información con la que se cuenta en el 67% de las situaciones quien sufrió la violencia o discriminación fue una o más mujeres. Cabe destacar que, en ocasiones, quienes dan a conocer 'el caso' ha sido la dirección o coordinación de un departamento, donde sólo se realiza una consulta.

Sin embargo, según la información (informalmente recabada), existen múltiples situaciones que no son denunciadas o consultadas.

En este proceso que se viene dando dentro de la Udelar, muchos casos de violencia no llegan a ser denunciados y otros no pasan por la Facultad, sino que los mecanismos de difusión desde Central han sido fructíferos y se ha logrado avanzar en este sentido hacia la realización de las denuncias o consultas, directamente con especialistas en el tema.

Por otra parte, se han realizado acciones de prevención de violencia o visibilización de la problemática de la violencia basada en género. En este sentido, se destaca la Campaña Tolerancia Cero a la Violencia - Buenas prácticas de convivencia (por Resolución del Consejo N° 70 de 2016) que se ha llevado a cabo desde la Comisión de Equidad y Género de Fagro, donde se promueve la convivencia pacífica en múltiples sentidos.

También las acciones de visibilización en el marco del 25 de Noviembre, Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres, llevadas adelante por el gremios de Adur y Affayd y por la Comisión de Equidad y Género.

Recientemente se realizó un taller, denominado *Contigo Convivo,* en conjunto con el Departamento de Ciencias Sociales (9 de octubre 2020), que permitió visibilizar la problemática de la violencia en las relaciones vinculares (el informe del Taller elaborado por la comisión de Género y Equidad fue entregado y presentado al Consejo de Facultad en marzo 2021, No. Expediente 020011-001136-20).

Cabe destacar que la ausencia de un equipo técnico especializado dedicado al tema de las relaciones laborales y relaciones estudiantes-docentes, o entre estudiantes, no ha sido resuelto en 2020, de manera que se permita avanzar de forma cualitativa este problema que aún no se ha dimensionado lo suficiente.

Al cierre de este documento diagnóstico (agosto 2021), se concreta la integración de un equipo técnico para el área, que servirá de vínculo y apoyo para el servicio con 3 horas semanales.

7. COMUNICACIÓN

Con la finalidad de contar con una primera aproximación a la identificación (o no) de una perspectiva de género en la comunicación institucional de Facultad de Agronomía, se realizó un análisis de la página de Inicio y 112 publicaciones extraídas de los sitios web, de la página de inicio y en el sitio de EEMAC[10].

7.1. Análisis de sitios webs

En lo que refiere a la Página de Inicio se constata que los dos sitios web cuentan con una sección específica para temas de Género, ubicada en ambos casos en la barra lateral derecha (en visualización de escritorio) aunque le han asignado distinto nivel de prioridad en la misma y diversos contenidos.

En el caso del sitio web http://fagro.edu.uy/ existe un banner con el título "Tolerancia cero a la violencia", que se encuentra en quinto lugar luego del menú, Revista Agrociencia, Plan de Estudios 2020 y Calendario de Actividades. Al acceder, el único contenido es una noticia titulada "Fagro se compromete y actúa contra la Violencia", sobre una actividad ya realizada y que no ofrece a primera vista ningún contacto para solicitar información o solicitar ayuda. Es necesario leer la noticia para encontrar un enlace a la versión de diseño de un tríptico (http://www.fagro.edu.uy/index.php/noticias/3618-fagro-se-compromete-y-actua-contra-la-violencia) que contiene la información de contacto.

Por otra parte, si se ingresa a la pestaña Institucional del menú principal desplegable, en el 14º lugar se ubica el acceso a una subpágina "Equidad y Género", donde hay una breve información sobre la política de calidad en Facultad de Agronomía, un link a la publicación "FAgro se compromete y actúa contra la Violencia" antes mencionada, 6 noticias, 1 afiche y 4 videos.

El sitio web http://www.eemac.edu.uy/ cuenta con una sección específica para temas de Género que se encuentra en una posición visualmente muy destacada.

La misma se destaca por su color azul y se ubica en tercer lugar de la barra lateral derecha, debajo del buscador y accesos a información meteorológica. Al hacer clic redirige a https://udelar.edu.uy/portal/ . Allí se encuentran diferentes contenidos, entre ellos la Política Central de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación. Luego de ingresar en ese botón (en gran tamaño) se accede al Documento Política

[10] Las páginas webs son: http://fagro.edu.uy/ y http://www.eemac.edu.uy/

Institucional de la Udelar sobre violencia, acoso y discrimación, a la Ordenanza de Actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación y a descargar el formulario de Denuncias de situaciones de violencia, acoso y discriminación (el cual se debe enviar por correo electrónico y luego el o la denunciante será contactado/a para una entrevista por la Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación).

7.2.Análisis de Publicaciones recuperadas de sitios web FAgro y EEMAC

Se realizó un análisis de la página de Inicio y 112 publicaciones extraídas de los sitios web http://fagro.edu.uy/ y http://www.eemac.edu.uy/ .

El corpus se conformó a partir de los resultados recuperados por el buscador de ambos sitios web utilizando las palabras clave “género” y “mujer”. Luego de eliminar los resultados repetidos y no pertinentes para la búsqueda se obtuvieron 112 publicaciones, correspondiendo 68 publicaciones publicadas en el sitio web FAgro Montevideo y 44 publicaciones para el sitio web EEMAC, en el período 2015 – 2021.

Con la palabra clave *“género”* se recuperaron 52 publicaciones en el sitio web de Fagro y otras 24 para EEMAC. Con la palabra clave *“mujer”* se recuperaron otras 16 publicaciones para Fagro y 20 para EEMAC (en ambos casos se descartaron los que estaban duplicados por haber sido recuperados también con la palabra clave *“género”).*

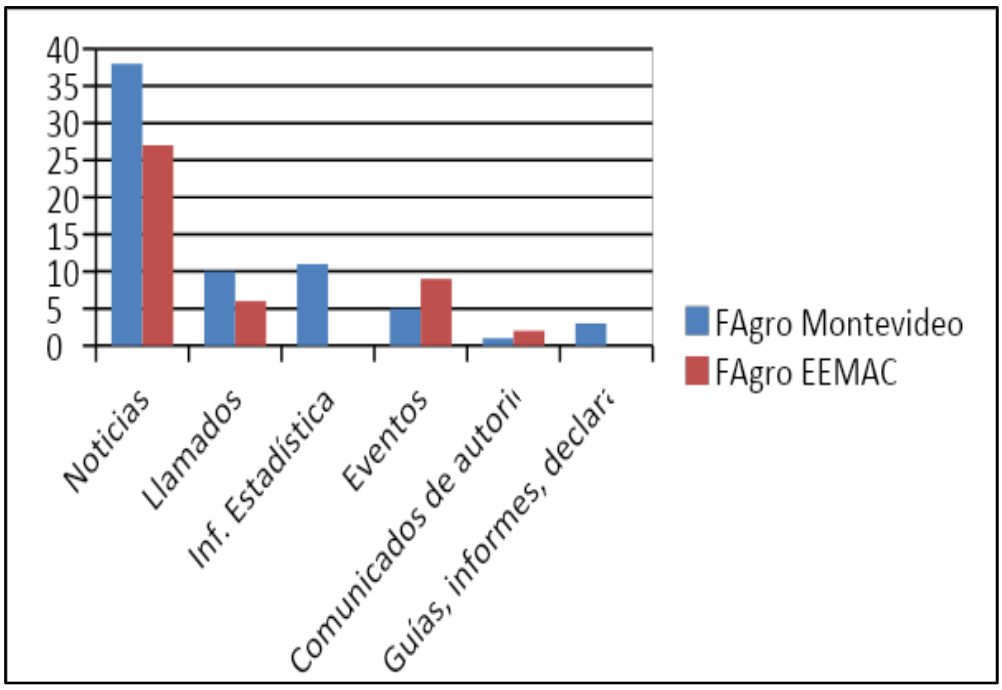
Se realizó una codificación para establecer tipologías de las publicaciones obtenidas (Noticias, Llamados, Información estadística, Difusión de eventos, Comunicados de autoridades y por último, Guías, informes, declaraciones y otros). Las publicaciones sobre eventos realizados (tipo relatorías) fueron incluidos en la categoría Noticias.

El análisis de los datos muestra que entre las 112 publicaciones que conforman el corpus existe un claro predominio de publicaciones noticiosas (58%).

En segundo lugar se ubican los llamados a provisión de cargos (14,28%), que incluyen la frase *"...La presente convocatoria se enmarca en la Política de Calidad con equidad de género que el Consejo de Facultad de Agronomía aprobó (Resolución 541 del 09.05.2016), la que promueve la integración de mujeres y varones en todos los cargos sin discriminación alguna en este servicio"* Les sigue la difusión de Eventos (12,5%), tratándose generalmente se trata de la inclusión de líneas temáticas en la convocatoria a ponencias, paneles que incluyen estos temas o eventos dirigidos a mujeres rurales- y luego se ubica la información estadística (9,8%). La lista se completa con comunicados de autoridades (2,7%) y las Guías, informes y similares sobre género (2,7%).

El gráfico 19 muestra la distribución según sitio web analizado:

Gráfica Nº 19: Número de publicaciones por tipología para Fagro Montevideo y Fagro EEMAC



Fuente: elaboración propia, 2021

7.3. Distribución temática de las noticias sobre Género

El análisis de las 65 noticias obtenidas, muestra la una distribución temática en la que claramente predomina la relatoría de eventos que incluyen o están dedicados enteramente a temas de género y/o mujer, así como a eventos referidos a violencia, acoso y discriminación. Luego se ubican las noticias referidas a conmemoraciones (Día de la Mujer, Día de la Mujer Rural, Niñas y Ciencia). Considerando el período analizado son escasas las noticias sobre la Política de Equidad y Género y servicios de cuidados.

Cuadro Nº 12: Número de noticias de acuerdo a la temática de género

Tema de la noticia	TOTAL
Días de (mujer, mujer rural, niñas en la ciencia)	13
Relatoría de Eventos que incluyen temas de género	13
Relatoría de Eventos dedicados a género	10
Relatoría de Eventos sobre violencia/acoso/discriminación	10
Convocatorias a premios o proyectos mujer/género	3
Servicios de cuidados	2
Política Equidad y Género	5
Guías y materiales formativos	1
Otros	8

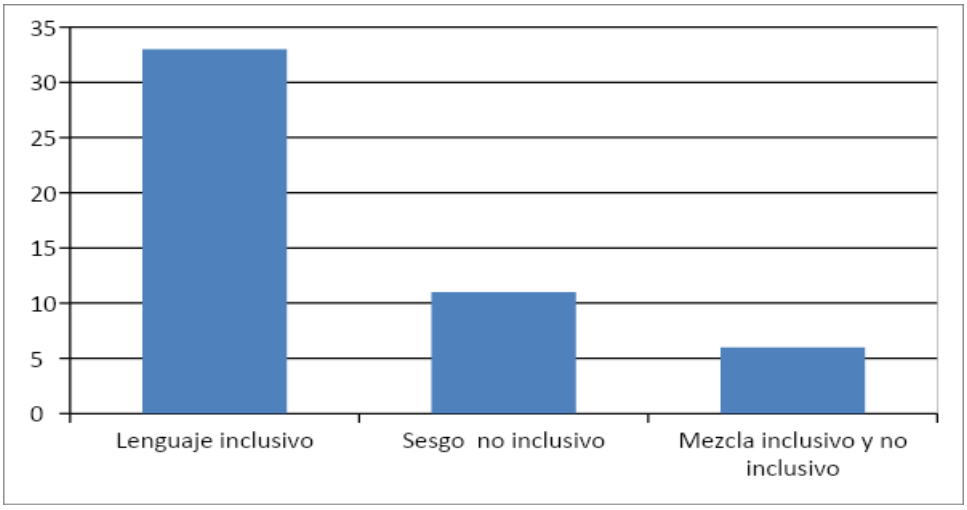
Fuente: elaboración propia, 2021

7.4. Lenguaje inclusivo

En lo que respecta al lenguaje inclusivo este trabajo se limita describir la presencia de cualquier forma de lenguaje inclusivo (que incluya al género femenino y/o identidades sexuales no binarias, fluidas, trans) y de sesgos no inclusivos a partir del análisis cualitativo del contenido de 50 noticias en los que se identificó su existencia (del total de 65 noticias hubo 15 en las que no se identificó usos de lenguaje inclusivo o algún tipo de sesgo no inclusivo).

Se identificaron 33 noticias que utilizan expresiones inclusivas y 11 que utilizan expresiones no inclusivas con sesgo masculino y otras 6 noticias que mezclan lenguaje inclusivo y sesgos no inclusivos.

Gráfica Nº 20: Número de noticias que incluye lenguaje inclusivo, Sesgo no inclusivo y Mezcla inclusivo y no inclusivo.



Fuente: elaboración propia, 2021

Cabe señalar, que se detectaron dos noticias sobre el Día Internacional de la Mujer y otras dos sobre iniciativas tendientes a prevención de la violencia, que no utilizaron lenguaje inclusivo sino que presentan sesgo masculino. Ej: “funcionarios y docentes universitarios de la región”, “empleados de instituciones”, “los funcionarios docentes y funcionarios TAS”, “los estudiantes y funcionarios”.

Asimismo, hay otras dos noticias relacionadas con prevención de la violencia y una con el diagnóstico con perspectiva de género que mezclan lenguaje inclusivo con expresiones con sesgo masculino.

Las seis **formas de lenguaje inclusivo** identificadas en el análisis de las 50 publicaciones son las siguientes:

- *Variaciones de género en sustantivos: as y es* (ej: trabajadoras y trabajadores); *as/os* (funcionarias y funcionarios) o el singular or/ora (Ej: trabajador/trabajadora)
- *Variaciones de género en artículos: Los/ las* (ej los/as productores/as)
- *Expresiones que contemplan la diversidad de género:* Ej: “familias productoras” en sustitución de “productores”; “funcionariado” en lugar de “funcionarios”, “personal docente” en lugar de “los docentes” o “las personas interesadas” en lugar de “los interesados”
- *“x”* (ej: todxs)
- @ (ej: niñ@s)
- *Eliminación del sustantivo “los”* en el caso de sustantivos que no lo necesitan (Ej: “dirigido a estudiantes” en lugar de “dirigido a los estudiantes”; “docentes” en lugar de “los docentes”)

  Nota: Ninguna de las publicaciones analizadas utiliza la “e” como lenguaje inclusivo (ej: todes)

  Formas de **lenguaje no inclusivo** identificadas:

- Tendencia al uso de marcas de género masculinas:

  Ej: “los funcionarios docentes y TAS” para referirse al funcionariado tanto masculino como femenino.

  Ej: “los funcionarios” entrevistados cuando entre las entrevistadas hay funcionarias mujeres.

  Ej: “los panelistas” y había una mujer en el panel.

  Ej: “Los integrantes” (para referirse tanto a mujeres como a varones)

  Ej: Utilizar “el estudiante”o “del estudiante” para referirse al estudiantado en general.

7.5.Nomenclator

Una forma de visibilizar a las personas y su lugar en el servicio, en su historia, y sus hitos, es mediante la denominación de espacios de trabajo (como salones, salas de reuniones, salas de conferencias) o calles internas, edificios o simplemente placas recordatorias. En este sentido, y en virtud de la propuesta de Rectorado de Nomenclátor, se ha recabado información de la denominación en Fagro. Este registro es dinámico y puede ser complementado en forma permanente con información que pudiera surgir. Hasta la fecha de elaboración del presente diagnóstico, se han encontrado 14 espacios con denominación de personas, de las cuales el 100% son varones. En algunos casos, como Eduardo Acevedo, es reiterado en varios espacios: Sede Sayago, Anfiteatro y Fundación, lo que da cuenta de la invisibilidad del aporte de las mujeres agrónomas en el proceso de formación y profesionalización.

8. Principales hallazgos y brechas detectadas

A continuación, se sintetizan los hallazgos según dos grandes tópicos. Por una parte en lo relacionado a lo comunicacional, y por otra parte las brechas detectadas a nivel del funcionariado, docente y TAS; y el estudiantado.

8.1. En relación a lo comunicacional

En relación a la información con perspectiva de género en la página de inicio de los sitios web se concluye que si bien ambos sitios incluyen un espacio específico para los temas de Género, Violencia, Acoso y Discriminación, la información de contacto con el Servicio y/o personal técnico que puede atenderlas no está fácilmente ubicable ni visible en primera instancia, siendo necesarios varios “clic” –en ambos sitios- para llegar a dicha información.

Respecto al análisis del corpus de 112 publicaciones recuperadas en búsquedas en ambos sitios con las palabras clave “género” y “mujer”, existe un claro predominio de publicaciones noticiosas (58%) por sobre otras tipologías de publicaciones (llamados, información estadística, comunicados de autoridades, etc).

El análisis de 65 noticias muestra un predominio de las referidas a difusión de relatorías de eventos que incluyen o están dedicados enteramente a temas de género y/o mujer, así como a temas referidos a violencia, acoso y discriminación. Luego se ubican las noticias referidas a conmemoraciones (Día de la Mujer, Día de la Mujer Rural, Niñas y

Ciencia) y son escasas las noticias sobre la Política de Equidad y Género y servicios de cuidados. Llama la atención que no se recuperó ninguna noticia dedicada exclusivamente a proveer información de contacto en caso de padecer situaciones de violencia, acoso o discriminación.

En la redacción de los artículos analizados, existe un claro predominio de lenguaje inclusivo sobre el uso expresiones con sesgo masculino aunque se encontraron publicaciones noticiosas sobre temas de género, conmemoraciones referidas a la mujer y publicaciones sobre temas de violencia que no utilizan alguna de las formas identificadas como lenguaje inclusivo.

Se identificaron seis formas de lenguaje inclusivo y, como lenguaje no inclusivo, la tendencia al uso de marcas de género masculino para referirse tanto a varones como mujeres.

Si bien son necesarias nuevas investigaciones y análisis que revisen la aproximación inicial que aquí se presenta, se identifican como posibles líneas de trabajo:

- la promoción de un mayor conocimiento y reflexión sobre las prácticas institucionales de información y comunicación con perspectiva de género,

- el desarrollo de nuevos instrumentos y acciones de información y comunicación sobre la política de equidad y género,

- facilitar y simplificar el acceso a información esencial referida a las vías de contacto para la atención de situaciones de violencia,

- contar con una agenda de contenidos sobre equidad y género a ser incluidos en los sitios web institucionales, de forma que no queden principalmente asociados a días conmemorativos o su vinculación con eventos que de alguna manera incluyen la temática.

8.2. En relación a las brechas detectadas

En este apartado se evidencian los principales hallazgos que generan o no brechas de género. En este sentido, lo primero a destacar es que la tendencia general de funcionariado TAS no sigue la regla general de Udelar por la existencia de las Estaciones Experimentales, donde la dinámica de la tarea está marcada por la división sexual del trabajo, masculinizando las acciones vinculadas a lo rural. Así, el funcionariado TAS es masculinizado en estaciones experimentales, aunque sí feminizado en la sede Sayago.

De esta forma se visualiza de forma patente la segregación horizontal en tareas de tipo rural y vigilancia, las que están masculinizadas, mientras que están feminizadas las tareas vinculadas a la administración, gestión y contaduría.

Entre las y los docentes la segregación horizontal se visualiza fundamentalmente en los departamentos de: suelos y aguas, forestal y producción vegetal.

En docentes, la segregación vertical continúa, donde los docentes grado 5 son mayormente varones. Esta apreciación es apenas diferente que en el 2014, puesto que la segregación vertical era mayor aún.

El caso de docentes con dedicación total, son fundamentalmente mujeres en grados bajos, no así en grado 5.

En los llamados, hay una tendencia a masculinizar el tribunal sin importar los grados de los cuales se hacen los mismos, también se masculiniza independientemente de que sea llamado a concurso interino o contrato directo. Esta evidencia viene siendo hallada desde 2014.

En referencia al co-gobierno el Consejo es masculinizado en orden docente y egresados, no así en el orden estudiantil, donde aparece una mayor paridad.

La tendencia de egreso, sigue la regla general de masculinización que está indicada. Así las mujeres ingresan menos que los varones a estudiar ingeniería agronómica, y también egresan en menor proporción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIA, Equipos Consultores (2019) *Encuestas nacional de Ingenieros Agrónomos. Presentación de Resultados.* Disponible en https://unicampo.com.uy/wp-content/uploads/2020/06/encuesta_ing_agronomos_2019_presentacion_de_resultados.pdf

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

Casarotti, F (2019) *Diagnóstico organizacional con perspectiva de género, Estación Experimental Mario A. Cassinoni.* Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Paysandú.

Champion, N; Kaufmann, S (2014) *Diagnóstico organizacional con perspectiva de género, Facultad de Agronomía.* Universidad de la República. Montevideo.

Chiappe, M. (2021). La inserción de las mujeres en facultad de Agronomía. Presentación realizada en el marco del Área de Formación Obligatoria 01. 21 de junio, 2021. Facultad de Agronomia, Udelar.

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

García Prince, E. (2008) *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstriming*. PNUD.

Graña, R (2008) *El asalto de las mujeres a las carreras universitarias "masculinas": cambio y continuidad en la discriminación de género.* En Revista Praxis, N° 12, pp.77 – 86. Facultad de Ciencias Humanas.

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

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

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

_____ (2020) *Síntesis estadística de la Universidad de la República*. DGP. Udelar.

_____ (2021) *Análisis comparado del volumen de ingreso a la Udelar en 2019-2021, y perfil por sexo, edad, lugar de nacimiento, tipo y lugar de institución de procedencia, y departamento de estudio Informe preliminar.* DGP, Udelar.

Documentos consultados:

CDC, UDELAR. Política Institucional sobre violencia; acoso y discriminación, del 5 de abril de 2021.

Ley 18.561, Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno, del 21 de setiembre de 2009.

Ley 19.530, aprobación de la instalación de salas de lactancia materna, del 11 de setiembre de 2017.

Ley 19.580, ley de violencia hacia las mujeres basada en género, del 9 de enero de 2018.