Diagnóstico Modelo Calidad con Equidad de Género Facultad de Agronomía UdelaR

Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género Facultad de Agronomía de la Universidad de la República

Nicole Champion Ott
Susana Kaufmann
Junio de 2014

Contenido

1. Introducción 4
2. Metodología 6
3. Diagnóstico 7
   3.1 Eje Distribución sociodemográfica 7
   3.2 Eje Nivel de Entrada en la Organización 12
   3.3 Eje Cargos, funciones y competencias 15
   3.4 Eje Sistema de Remuneraciones 24
   3.5 Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad. .. 29
   3.6 Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo. 33
   3.7 Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género. 37
   3.8 Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional 40
4. Taller Foda 41
   4.1 Fortalezas 42
   Eje Distribución sociodemográfica 42
   Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad 42
   Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo 42
   Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género 43
   Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional 43
   4.2 Debilidades 43
   Eje Distribución sociodemográfica 43
   Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad 43
   Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo 43
   Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género 43
   Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional 43
   4.3 Oportunidades 44

4.4 Amenazas 45
5. Conclusiones y Recomendaciones 46
Eje Distribución sociodemográfica 46
Eje Nivel de Entrada en la Organización 47
Eje cargos,funciones y competencias 47
Eje Sistema de Remuneraciones 48
Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad 48
Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo 48
Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género 49
Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional 50
6. Bibliografía 51

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la Facultad de Agronomía

1. Introducción

La Facultad de Agronomía de la Universidad de la República tiene como mandato la enseñanza superior agronómica en el país. Brinda carreras de grado y postgrado. La principal carrera ofrecida es la ingeniería agronómica, de cinco años de duración, pero también brinda una carrera de ingeniería en alimentos, de igual extensión y una licenciatura en diseño de paisaje, de 4 años.

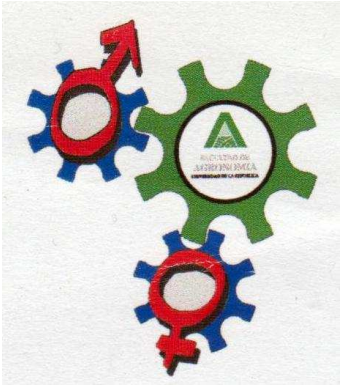
En el año 2009, la Facultad de Agronomía aprueba un Plan Estratégico en el que constan su visión y misión, los valores y principios académicos así como las funciones de enseñanza, extensión e investigación de la institución. Quedan plasmados ocho lineamentos estratégicos, y las correspondientes líneas de acción para su desarrollo. Según la Facultad, su misión consiste en "Contribuir al desarrollo sostenible del país formando profesionales con espíritu crítico, compromiso social y sólida base científico-tecnológica en Ciencias Agrarias y desarrollando investigación, innovación y extensión. Cooperar con otras instituciones y organizaciones con responsabilidad de trabajo en este campo para la formación de los Cuadros Técnicos del Sistema Nacional de Enseñanza, Investigación, Innovación y Extensión".[1]

Conjuntamente con otros seis servicios, la Facultad de Agronomía resuelve en el año 2012, implementar un modelo de gestión de calidad con equidad de género. En su sesión ordinaria del 16 de julio de 2012, el Consejo de la Facultad, solicitó la inclusión de ésta en el proceso de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad a ser implementado en la UdelaR y resolvió, en su sesión del 18 de marzo de 2013, cubrir la erogación equivalente a cinco horas de un grado 1 y de un grado 2 durante cuatro meses, para apoyar la implementación del diagnóstico del proyecto propuesto por la Red Temática de Género. Asimismo designó a varias representantes para integrar el Comité de Calidad con Equidad de la Facultad.

La implementación del Modelo de Calidad con Equidad del Instituto Nacional de las Mujeres implica establecer prácticas de mejora continua que transformen las estructuras de trabajo y los modelos de gestión de los recursos humanos de las organizaciones, con miras a eliminar las brechas de género, promover relaciones igualitarias entre varones y mujeres así como generar un marco propicio para el desarrollo integral de las y los trabajadores, apuntando tanto a la construcción de organizaciones más eficaces y exitosas, como a una mayor justicia social (Fainstain y Perrota, 2012).

1 http://portal.fagro.edu.uy/index.php/institucional/vision-y-mision.html

Existen antecedentes de trabajo en género en la Facultad de Agronomía a través de una Comisión de Género y de las asociaciones gremiales AFFAYD y ADDUR que realizaron diversas actividades.



Logo de la Comisión de Género de FAGRO.

La inclusión de la Facultad de Agronomía en el plan piloto surge a raíz de la participación de una integrante del Consejo en la Red Temática de Género de la UdelaR.

En noviembre de 2013, se empieza a reunir el Comité de Calidad con Equidad de esta Facultad, integrado entre otras, por algunas de aquellas participantes de la Comisión de Género. Está compuesto por Marta Chiappe y Lorena Rodríguez, por el Orden Docente, María del Huerto Antúnez en representación del Funcionariado no Docente, Miramar Freitas en representación de Personal, Leonor Langonepor Decanato y por las dos expertas en género contratadas.

Comienza su labor con un proceso analítico, que se propuso examinar la situación de mujeres y varones en la Facultad en torno a ocho ejes predeterminados: la distribución sociodemográfica de las y los funcionarios; su nivel de entrada a la institución; los cargos, funciones y competencias desempeñados por unas y otros; el sistema de remuneraciones; el uso del tiempo, la jornada de trabajo y las estrategias de conciliación y corresponsabilidad; las oportunidades de capacitación y desarrollo; la prevención y el tratamiento de inequidades de género, acoso sexual y violencia de género; y, finalmente, la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

El presente informe es el resultado del trabajo de análisis cuantitativo y cualitativo realizado. Constituye el primer paso para implementar acciones y medidas que permitan transversalizar la perspectiva de género en la Facultad.

2. Metodología

Los procedimientos y técnicas utilizados para el diagnóstico incluyeron a las integrantes del Comité de calidad con equidad de la Facultad como participantes activas de su elaboración. El Comité en plenocolabora en la planificación, la comunicación con las autoridades y el personal de la Facultad, la información a las expertas acerca del contexto y las condiciones en las que se realiza el diagnóstico. También coopera en la recolección de la información, en particular de los datos cuantitativos y la selección de las y los informantes a ser entrevistados para recabar datos cualitativos. A su vez, las expertas brindan asesoramiento técnico y de organización. Esta participación del Comité apunta a su fortalecimiento y a la consolidación de las capacidades del mismo.

El diagnóstico se compone de una investigación cuantitativa que consiste en la clasificación y el análisis de datos secundarios del personal del servicio, extraídos sobre todo del Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP) de la Facultad de Agronomía,correspondiente a diciembre de 2013. La investigación cualitativa apunta a obtener información sobre aspectos no susceptibles de cuantificación, y/o para verificar y profundizar hallazgos cuantitativos. Consiste en la revisión de documentos publicados y de la comunicación institucional de la Facultad (por ejemplo Plan estratégico de la Facultad, noticias, llamados, etc.). La investigación cualitativa consiste además enrecolectar información primaria mediante entrevistas semiestructuradas, con método directo (no oculto), con una serie de preguntas preparadas comunes y otras específicas al cargo o la función del /de la entrevistado/a, así como preguntas espontáneas, y repreguntas en función de las respuestas obtenidas. La selección de las personas a ser entrevistadas se realizó considerando que podían contribuir de forma completa con la información buscada, y procurando la minimización y maximización de sus diferencias (personal docente- no docente, Montevideo-Interior, varones-mujeres, etc.). El tamaño muestral no pretende alcanzar la saturación teórica, y los datos recabados no son generalizables, lo que nos les quita validez ya que en la investigación cualitativa la generalización no es una condición imprescindible.

Se seleccionaron diecisiete personas, pero se concretaron dieciséis entrevistas que fueron registradas y desgrabadas para su análisis. En tres casos, para sortear dificultades de distancia y horarios se usó un cuestionario que fue respondido por escrito.

Finalmente, se cotejan los datos desde diferentes puntos de vista, de manera a profundizar e interpretarlos y poder sugerir recomendaciones de acciones y/o medidas en cada uno de los ocho ejes que contempla el diagnóstico.

3. Diagnóstico

Se presentan a continuación datos cuantitativos secundarios recopilados y analizados en función de nuestro propósito, así como losdatos cualitativos, que reflejan la situación de la Facultad de agronomía en los ejes preestablecidos.

3.1 Eje Distribución sociodemográfica

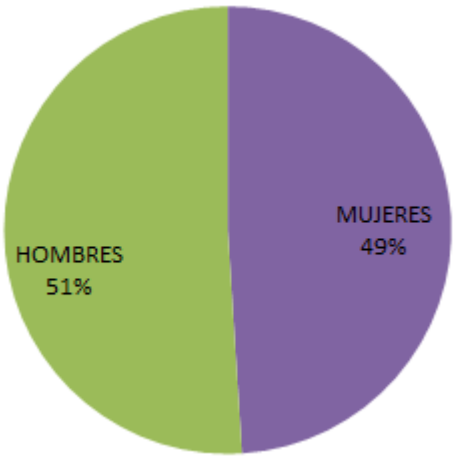
Este capítulo, presenta las principales características sociodemográficas de los/as funcionarios/as docentes y técnicos/as / administrativos/as y de servicios (T/A/S) de la Facultad de Agronomía.

La Facultad de Agronomía adoptó el Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP) en el Área de Personal del Departamento de Recursos Humanos y en la División Contaduría. Al momento de la realización del diagnóstico organizacional, el SIAP está en funcionamiento y la Facultad cuenta con bases de datos del personal que incorporan la variable sexo de sus funcionarios/as.

El análisis de la composición del funcionariado de la Facultad de Agronomía en diciembre de 2013, revela que de un total de 814 funcionarios/as, 423 (52%) son varones y 391 (48%) mujeres. Estos porcentajes distan mucho del marcado predominio de las mujeres, tanto en el funcionariado docente como en T/A/S, existente a nivel global en la Universidad de la República, revelando que Agronomía es una facultad poco feminizada.

GRÁFICO 1

TOTAL DE CARGOS

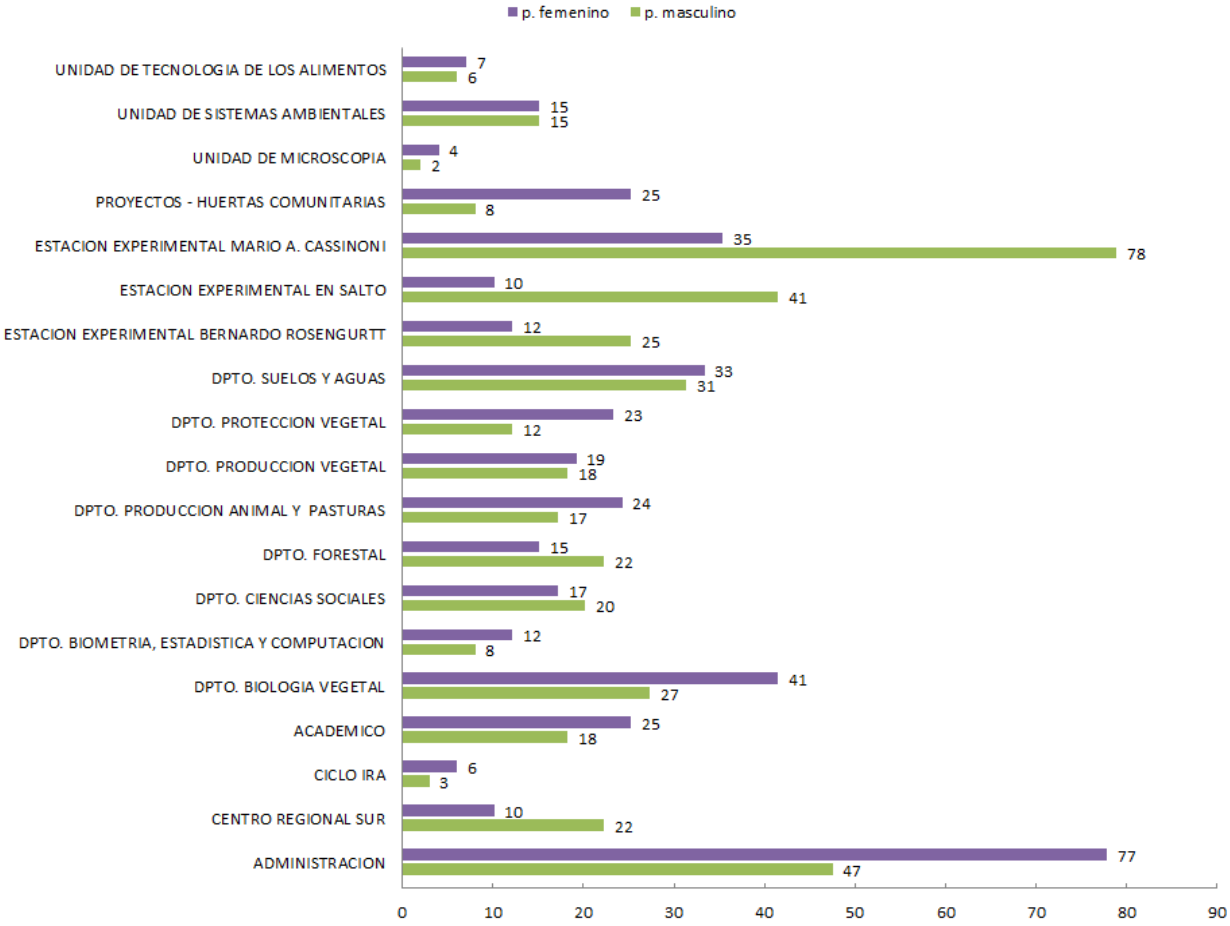


Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Esta paridad global oculta importantes diferencias en la distribución de mujeres y varones entre Departamentos Académicos, Unidades, Estaciones Experimentales y Administración de la Facultad. Mientras existe una feminización de la Administración y del Departamento de Biología Vegetal, las tres Estaciones Experimentales están fuertemente masculinizadas como se observa en el *Gráfico 2*. Estas diferencias dan cuenta de una distribución muy diferente de funcionarias/os entre Montevideo y el Interior del país, con una mayor presencia de las mujeres en Montevideo.

GRÁFICO 2

Distribución por departamento, unidad, estación, etc.



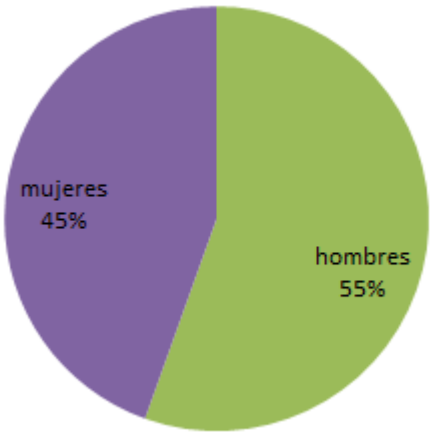
Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Discriminando los cargos entre docentes y no docentes, encontramos que del total de 835 cargos, 64% son cargos docentes y 36% cargos no docentes. Desagregados por sexo, el 49% de los cargos docentes son ocupados por mujeres contra el 45% de los cargos T/A/S (Gráfico 3).

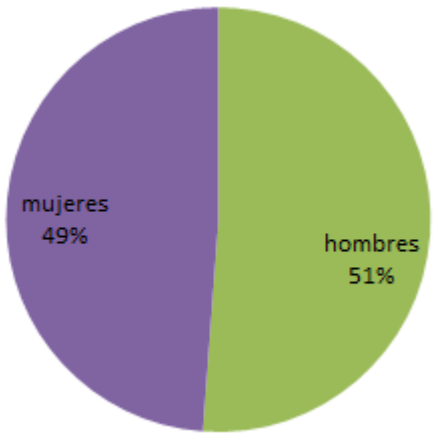
GRÁFICO 3

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE SEGÚN SEXO

NO DOCENTES



DOCENTES

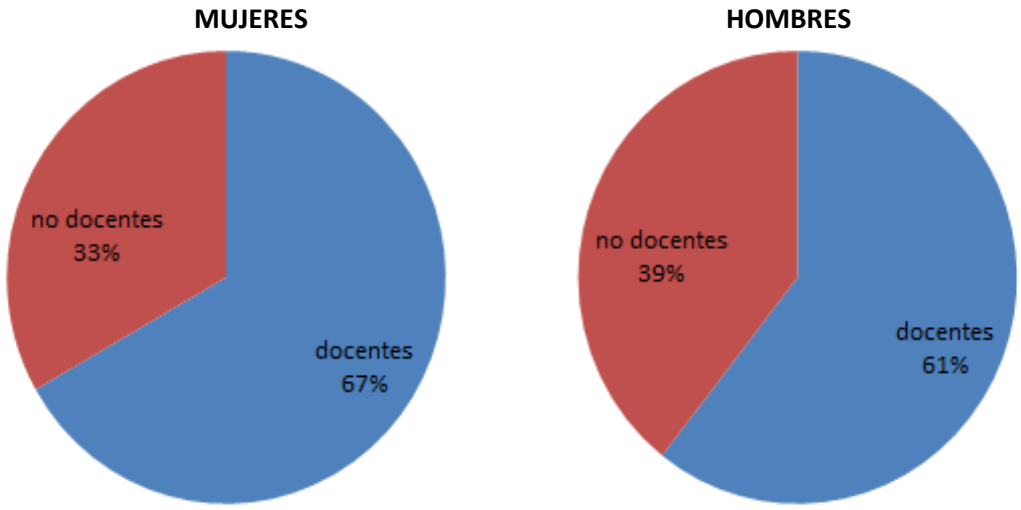


Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Distinguiendo desde el punto de vista de su sexo, la proporción de funcionarias que ocupan cargos docentes es mayor a la de sus colegas masculinos (Gráfico 4).

GRÁFICO 4

PROPORCIÓN DE DOCENTES Y NO DOCENTES SEGÚN SEXO

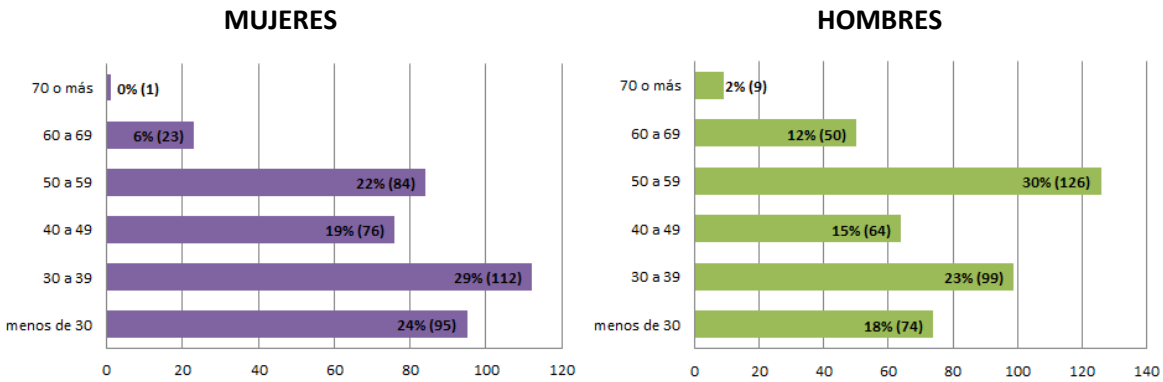


Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Respecto a la estructura etaria, el personal femenino de la Facultad es más joven que el personal masculino. La mayor concentración de la población femenina se observa entre los 30 y 39 años, mientras la población masculina está más concentrada en el tramo de los 50 a 59 años. A su vez, existe una preeminencia de varones en los funcionarios de mayor edad y de las mujeres en los funcionarios menores de 30 años (Gráfico 5).

GRÁFICO 5

DISTRIBUCIÓN POR EDAD DEL PERSONAL SEGÚN SEXO



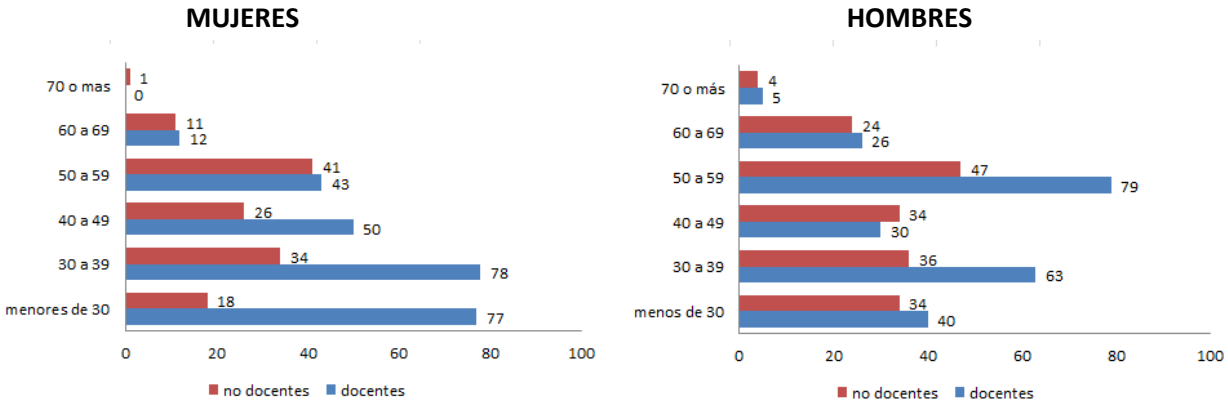
Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

La importancia del personal menor de 39 años tiene implicancias para la organización respecto a la compatibilización entre desarrollo profesional y ciclo de vida, cuya etapa suele corresponder a la constitución de la pareja y el nacimiento de los hijos y repercutir de forma diferente en la vida de mujeres y varones.

Las mujeres en los tramos de edad de menos de 30 y hasta 39 años se desempeñan predominantemente en cargos docentes. Los varones se reparten más equilibradamente entre cargos docentes y no docentes.

GRÁFICO 6

DISTRIBUCIÓN POR EDAD, DOCENTE Y NO DOCENTE SEGÚN SEXO



Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Las funcionarias docente son en promedio 6 años menores que sus pares varones. Esta diferencia se reduce a un año para los funcionarios no docentes. Observando los promedios de antigüedad, es relevante señalar que la media es 4 a 5 años inferiores para las mujeres, lo que constituye una diferencia significativa que da cuenta de la incorporación más tardía de las mujeres en la Facultad de Agronomía(Cuadro 1).

CUADRO 1

MEDIA DE EDAD Y ANTIGÜEDAD EN LA UDELAR SEGÚN SEXO (en años)

MUJERES		HOMBRES	
Promedio de edad funcionarias total	40	Promedio de edad funcionarios total	44
Promedio de edad funcionarias docentes	38	Promedio de edad funcionarios docentes	44
Promedio de edad funcionarias no docentes	44	Promedio de edad funcionarios no docentes	45
Promedio de antigüedad en la Udelar	12	Promedio de antigüedad en la Udelar	17
Promedio de antigüedad docente	10	Promedio de antigüedad docente	15
Promedio de antigüedad no docente	15	Promedio de antigüedad no docente	19

CUADRO 2

INGRESO DOCENTE, POR TRAMOS, SEGÚN SEXO

	CASOS		PORCENTAJE	
Ingreso	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1958-1989*	45	78	17	31
1990-1999	36	37	14	15
2000-2004	16	9	6	4
2004-2009	64	67	25	27
2010-2013	100	58	38	23
total	261	249	100	100

*La mayor antigüedad de mujeres es de 1973

Elaboración propia en base adatos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

En el cuadro 2, llama la atención la poca renovación de la población docente entre los años 2000 y 2004 así como el aumento de ingresos y la brecha entre mujeres y varones desde el año 2010.

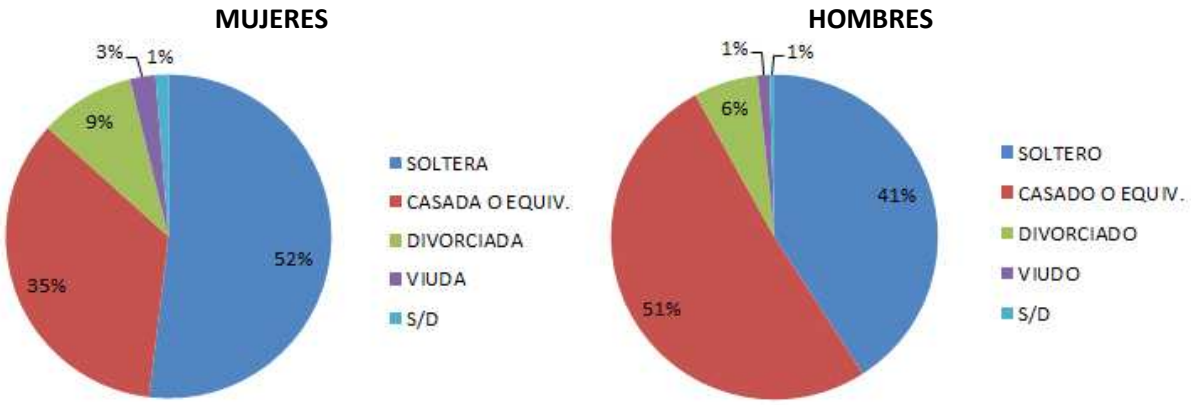
Acerca de la feminización del cuerpodocentede la Facultad de Agronomía, surge en varias entrevistas, que más allá de representaruna incorporación más igualitaria de las mujeres en un sector masculinizado, también sería consecuencia de la coyuntura agropecuaria actual. Las empresas privadas ofrecen nuevos empleos a los que las ingenieras agrónomas accederían en condición de desventaja. Serían la vitalidad del sector privado, asociada a una discriminación de género de las empresas,las que explicarían que las mujeres tengan más acceso a la docencia.

"Cuando el mercado no captaba agrónomos, los agrónomos trabajaban más en la FAGRO. Por esa razón no es un logro el que las mujeres estemos accediendo a la docencia universitaria en la FAGRO. Estamos perdiendo ahora en la cancha de la empresa privada, en donde se toman decisiones y donde las decisiones económicas son trascendentes." Funcionaria Docente 1

Los datos relativos a la relación entre estado civil y sexo del funcionariado de la Facultad de Agronomía, marcan una preeminencia de mujeres solteras, (más de la mitad) y una preeminencia de varones casados (Gráfico 7).

GRÁFICO 7

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN ESTADO CIVIL



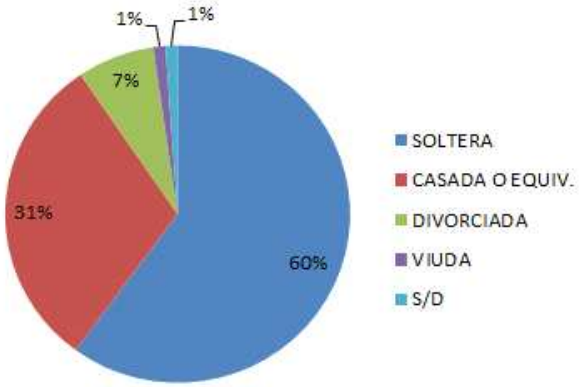
Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Esta preeminencia de mujeres solteras se refuerza entre las docentes, en cambio no se observa variaciones en el estado conyugal de varones según su cargo (Gráfico 8).

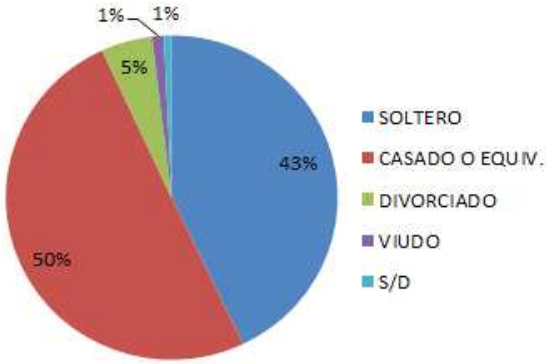
GRÁFICO 8

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE SEGÚN ESTADO CIVIL

MUJERES



HOMBRES



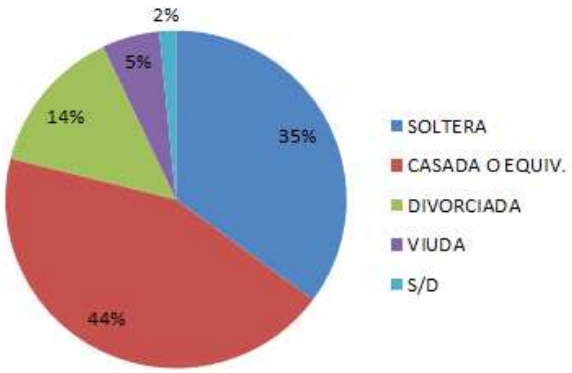
Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Entre el personal no docente, la proporción de funcionarios solteros se asemeja para ambos sexos (Gráfico 9).

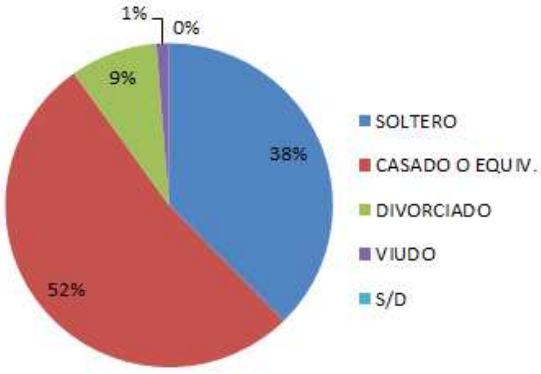
GRÁFICO 9

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE SEGÚN ESTADO CIVIL

MUJERES



HOMBRES



Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

En síntesis, desde el punto de vista sociodemográfico, la Facultad de Agronomía cuenta con un funcionariado relativamente paritario entre mujeres y varones. Las mujeres, sobre todo las más jóvenes ocupan predominantemente cargos docentes. Son en promedio más jóvenes que los varones, solteras en su mayoría e ingresaron más recientemente a la Facultad que sus pares varones.

3.2 Eje Nivel de Entrada en la Organización

En este capítulo, abordamos la organización del trabajo en la Facultad de Agronomía, la valoración atribuida a distintas secciones, y la posible existencia de estereotipos laborales de

género. Buscamos identificar prácticas formales e informales de selección que puedan resultar desiguales para varones y mujeres.

Los llamados, la selección y contratación de personal para la provisión de los cargos no docentes se realizan a nivel central de la Universidad en base a las demandas de las divisiones de la Facultad quienes redactan el perfil del cargo. Desde la Facultad de Agronomía se solicita la lista de prelación de la UdelaR, se observa quién ocupa los primeros lugares de esa lista, y luego se consulta si les interesa ingresar a Agronomía. La Facultad tiene alguna incidencia en los concursos de peones rurales, donde se ha logrado que los llamados se hagan en una circunscripción geográfica restringida alrededor de las Estaciones Experimentales en las que van a trabajar, que resultan ser las dependencias de la Facultad con menor proporción de mujeres. El perfil del llamado parece ser, según algunos entrevistados, la causa de la poca cantidad de mujeres que se postulan, porque solicita competencias desactualizadas y claramente masculinas.

*"Las pautas de los llamados para el personal de campo básico tienen como 50 años y dicen que se tiene que saber montar, recorrer, ensillar y clavar… ahora tendrían que saber manejar una computadora, cargar datos, medir e interpretar. Si no tienen «aggiornado» esto, ¿cómo vamos a pretender que tengan «aggiornado»el tema del sexo?"*Asesor Académico.

La Facultad de Agronomía se encarga de la selección del personal docente. Los llamados docentes se publican en el Diario Oficial y en dos diarios de circulación nacional, además del portal Uruguay Concursa.

En la Facultad de Agronomía, existen pautas para la evaluación de los antecedentes de los/as aspirantes a cargos docentes. Estas pautas establecen la evaluación de antecedentes de interés y en beneficio de la docencia en cuatro áreas: las de estudios, docencia, investigación y otros. Cada área se subdivide a su vez en distintos rubros a los que se les atribuye calificaciones de 0 a 10 puntos.

Estudios:	• escolaridad
	• títulos
	• otros
Docencia:	• concursos
	• docencia curricular
	• docencia extracurricular
Investigación y anexos:	• actuación científica
	• actuación profesional
Otros:	• otros

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).

Asimismo, existen reglamentos de concurso para cada grado, que seorganizan mediante la evaluación de los méritos y pruebas con puntajes.

Durante el periodo de realización del diagnóstico, de noviembre de 2013 a marzo de 2014, se analizaron once llamados docentes realizados por la Facultad de Agronomía a través del portal Uruguay Concursa. El portal no incorpora el lenguaje inclusivo, por esta razón los llamados refieren a

los cargos en masculino, por ejemplo “un cargo de Profesor Adjunto para el Departamento de Ciencias Sociales”. Las bases de los llamados redactados por la Facultad de Agronomía suelen mencionar “un Cargo de Ayudante”, pero en un caso se pide “un ayudante honorario”. Se releva asimismo que la descripción de los cursos para los que se buscan docentes, suele masculinizar al estudiantado destinatario de los mismos. Por ejemplo en el objetivo general del curso de micropropagación de plantas, se menciona “se pretende que el estudiante tenga una aproximación desde lo básico a la aplicación práctica de la metodología de la micropropagación y que conozca la aplicación de diferentes técnicas de cultivos *in vitro* en relación con la resolución de problemas productivos”. O más adelante, en la metodología de los seminarios, “los estudiantes presentarán y discutirán un artículo presentado con anticipación por la cátedra sobre uno de los temas tratados”.

Algunos llamados informan acerca de la forma de evaluación de las postulaciones, mientras que otros no lo hacen. La manera de evaluar las postulaciones varía según los Departamentos académicos. Algunas se realizan en base a méritos y entrevistas, sin estar mencionados el peso de cada uno. Otras evaluaciones se realizan en base a méritos y pruebas, variando el porcentaje respectivo de unos y otras.

La Facultad de Agronomía recibe todas las postulaciones. El Consejo de Facultad designa a las/os integrantes de los tribunales de los concursos en la primera sesión inmediata al cierre de las inscripciones y como mínimo con treinta días de anterioridad a la iniciación del mismo.

Según el Decano de la Facultad, la selección de los docentes se hace por Departamento Académico, y el Consejo la avala posteriormente. No se toma en cuenta una representación equitativa de varones y mujeres en los tribunales. Un informe de agosto del 2013, arrojó datos acerca de la composición de los tribunales desagregados por sexo:

CUADRO 3

TRIBUNALES DE CONCURSOS DE GRADOS 3, 4 Y 5 ENTRE 2010 Y 2013

	tribunales de concursos			INTEGRADO POR UN ÚNICO GÉNERO	
	total	sin datos	con datos	solo mujeres	solo hombres
grados 3	37	6	31	6%	42%
grados 4	12	2	10	0%	30%
grados 5	5	0	5	0%	40%
total	54	8	46	4%	39%

Elaboración Valentín Picasso, año 2013

De un total de 54 tribunales que sesionaron entre 2010 y 2013, se obtuvieron datos acerca de su integración para 46 de ellos. Casi la mitad de los tribunales no fueron mixtos y los integraron en su inmensa mayoría sólo varones, más aún para la selección de los grados más altos.

Cabe aclarar que la participación de mujeres en tribunales no garantiza de por sí un proceso de selección equitativo para las candidatas, pero consideramos que sin la presencia de mujeres es más factible que rija una cultura académica androcentrista.

En los tribunales mixtos, de un total de 150 funcionarios/as que integraron tribunales para la selección de docentes entre 2010 y 2013, 67% eran varones. Además, en la selección de docentes para ocupar cargos de grado 5, la proporción de varones alcanzó 71%.

CUADRO 4

INTEGRANTES DE TRIBUNALES DE CONCURSOS ENTRE 2010 Y 2013POR GÉNERO

	integrantes			porcentajes	
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres
grados 3	34	65	99	33%	67%
grados 4	11	19	30	37%	63%
grados 5	6	15	21	29%	71%
total	51	99	150	33%	67%

Elaboración Valentín Picasso, año 2013

Las postulaciones a los llamados, con su correspondiente documentación se encuentran archivados en los legajos de las/os funcionarios. No fue posible durante el diagnóstico revisarlos de manera de encontrar información acerca del nivel de ingreso de los y las funcionarios/as. Por lo tanto no se puede establecer si existen inequidades entre mujeres y varones.

3.3 Eje Cargos, funciones y competencias

Este capítulo aborda las brechas de género en la distribución de cargos y funciones, tanto en la selección como en la evaluación del personal.

Hasta la fecha, no se ha elegido una Decana en la Facultad de Agronomía. El Art. 30 de la Ley Orgánica referido a la designación del Decano estipula que "El Decano será designado por la respectiva Asamblea del Claustro, según el procedimiento previsto en el artículo 9 para la designación del Rector. Para ser Decano se requiere ciudadanía natural o legal en ejercicio y ser profesor titular en actividad en la respectiva Facultad". Existe entre los y las docentes de la Facultad de Agronomía, una creencia muy difundida, según la cual sólo las/os ingenieros/as agrónomas pueden ocupar este cargo. Esta creencia implica que profesionales de otras disciplinas no podrían aspirar a ocupar la función de mayor autoridad. El Decano cuenta con cuatro asistentes académicos de los cuales tres son varones.

Observando el reparto por sexo de los órganos de cogobierno, encontramos las siguientes distribuciones:

El Consejo de la Facultad de Agronomía, compuesto por 12 titulares - incluido el Decano -, cuenta con cinco representantes del orden docente, tres del orden de egresados y tres del orden estudiantil. Cada titular tiene dos suplentes.

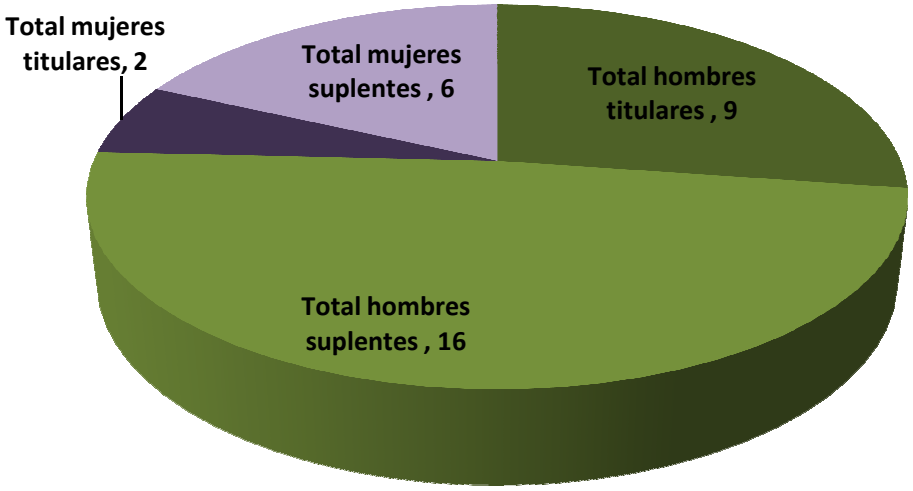
CUADRO 5

orden docente	titular	hombres	3
	titular	mujeres	2
	suplente	hombres	7
	suplente	mujeres	3
orden egresados	titular	hombres	3
	titular	mujeres	0
	suplente	hombres	5
	suplente	mujeres	1
orden estudiantil	titular	hombres	3
	titular	mujeres	0
	suplente	hombres	4
	suplente	mujeres	2

Elaboración propia en base a datos otorgados por el Consejo de la FAGRO, año 2013.

Consta que el orden docente es el más equitativo en materia de género.

GRÁFICO 10
DISTRIBUCIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO POR SEXO



Elaboración propia en base a datos otorgados por el Consejo de la FAGRO, año 2013.

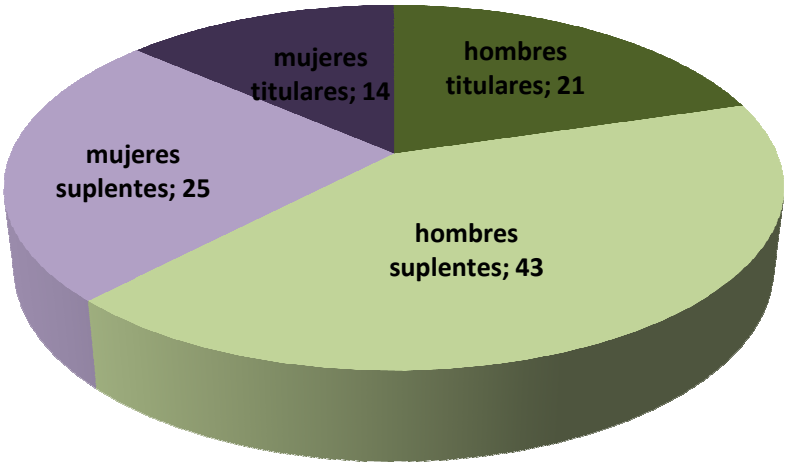
La participación al Consejo de Facultad es honoraria y las reuniones suelen realizarse después del horario laboral para lograr la concurrencia de los/as egresados/as.

"Algunos [docentes] marcan tarjeta de salida y entran al consejo. Se reúnen fuera de su horario global, otros no. También teníamos consejeros docentes que venían de Salto. No se compensa ningún gasto de traslados para participar al Consejo". Funcionaria administrativa B.

Respecto a la integración de la Asamblea del Claustro el reparto en el periodo 2012-2013 es el siguiente (gráfico 11):

GRÁFICO 11

DISTRIBUCIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL CLAUSTRO POR SEXO



Elaboración propia en base a datos otorgados por el Consejo de la FAGRO, año 2013.

De los quince titulares del orden docente, hallamos once mujeres y cuatro varones, siendo las mujeres mayoría en todas las listas. Los suplentes se distribuyen paritariamente entre mujeres y varones. En el orden de egresados, encontramos solo una mujer entre los diez titulares y cuatro mujeres de un total de dieciocho suplentes. En el orden estudiantil, hay dos mujeres en diez titulares (una en cada lista) y las suplencias se reparten entre seis mujeres y catorce varones.

Las mujeres están sobre representadas en el orden docente y subrepresentadas en los demás ordenes del Claustro.

También funcionan varias comisiones cuyos integrantes son propuestos por el Consejo. Deberían participar los 3 órdenes pero este requisito no se cumple siempre. Las comisiones generalmente funcionan en el horario laboral. La secretaria de Comisiones elabora cada 3 meses un informe de asistencia ya que la participación en Comisiones vale como mérito.

CUADRO 6

DISTRIBUCIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES POR SEXO

COMISIÓN	MUJERES	HOMBRES
Asuntos Administrativos	3	4
Seguridad y Salud Laboral para estudiantes y trabajadores	4	3
Reválidas	2	1
Presupuesto	4	3
Patrimonio	2	2
Comisión de Educación y Gestión Ambiental	6	1
Investigación	2	3
Infraestructura	3	4
Desarrollo Docente, Edilicia, Equipos	2	2
Dedicación Total	3	3
Comisión Evaluación	1	3
Equidad y Género	7	0
Ética en el Uso de Animales	3	0
Enseñanza	3	4
Cantina	3	4
TOTAL	**56% (48)**	**44% (37)**

Elaboración propia en base a datos otorgados por Sección Comisiones de la FAGRO, año 2013.

La integración de las comisiones evidencia una mayor participación en ellas de las mujeres que de los hombres. Aún sin contar la Comisión de Equidad y Género, la mayoría de mujeres integrantes de comisión se mantiene.

La Facultad de Agronomía cuenta con nueve Departamentos Académicos y cinco Unidades. Las direcciones de los Departamentos Académicos son cargos rotativos, entre los cargos altos de la Facultad. El Comité Académico del Departamento propone el/la director/a. Las direcciones de las tres estaciones experimentales y del Centro Regional Sur están ocupadas por varones (Cuadro 6).

Las direcciones de los Departamentos de Recursos Humanos, Recursos Materiales y Financieros, Secretaría, Contaduría e Intendencia son ocupadas por mujeres, así como varias jefaturas.

CUADRO 7

DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS POR SEXO

DOCENTES

	DIRECCIÓN	
	MUJER	HOMBRE
DEPARTAMENTO	4	5
UNIDAD	1	4
ESTACIÓN EXPERIMENTAL	0	3

NO DOCENTES

	MUJER	HOMBRE
DIRECTOR/A DE DIVISIÓN	2	0
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	3	3
INTENDENTE/A	1	0
JEFE/A	2	0
JEFE/A DE SECCIÓN	4	4

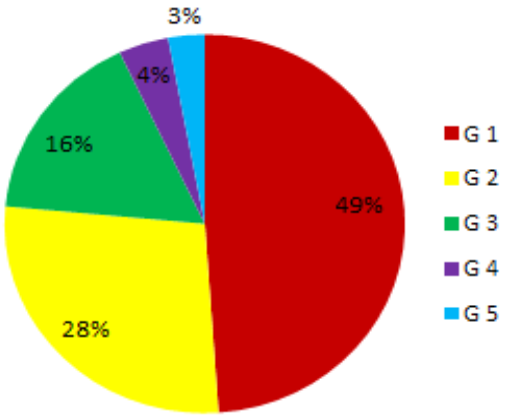
Elaboración propia en base a datos otorgados por la FAGRO, año 2013.

Examinando la distribución por grados del personal docente, se observa claramente cómo disminuye la proporción de docentes mujeres a medida que el grado aumenta (Gráfico 12).

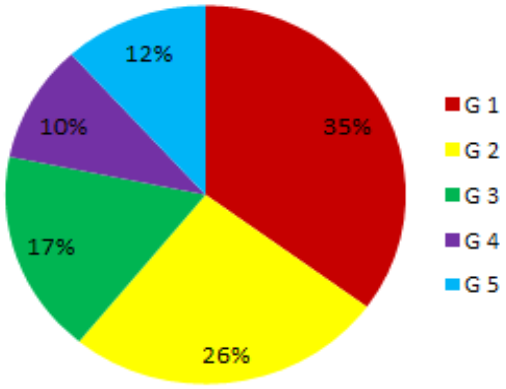
GRÁFICO 12

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DOCENTE POR GRADO

MUJERES



HOMBRES



Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Para varios/as docentes entrevistados/as la brecha de género en los grados 4 y 5 se explica por la diferente antigüedad de ambos sexos en la institución. Según el propio Decano, no existe techo de cristal en la Facultad de Agronomía, afirmación discutida por otra entrevistada.

"Cuando en esta facultad nos plantean que todos tenemos la misma posibilidad, yo lo planteo desde mi situación: no es cierto. No es porque llegamos tarde, y si llegamos tarde es porque arrastramos una discriminación de larga data". Funcionaria Docente 1

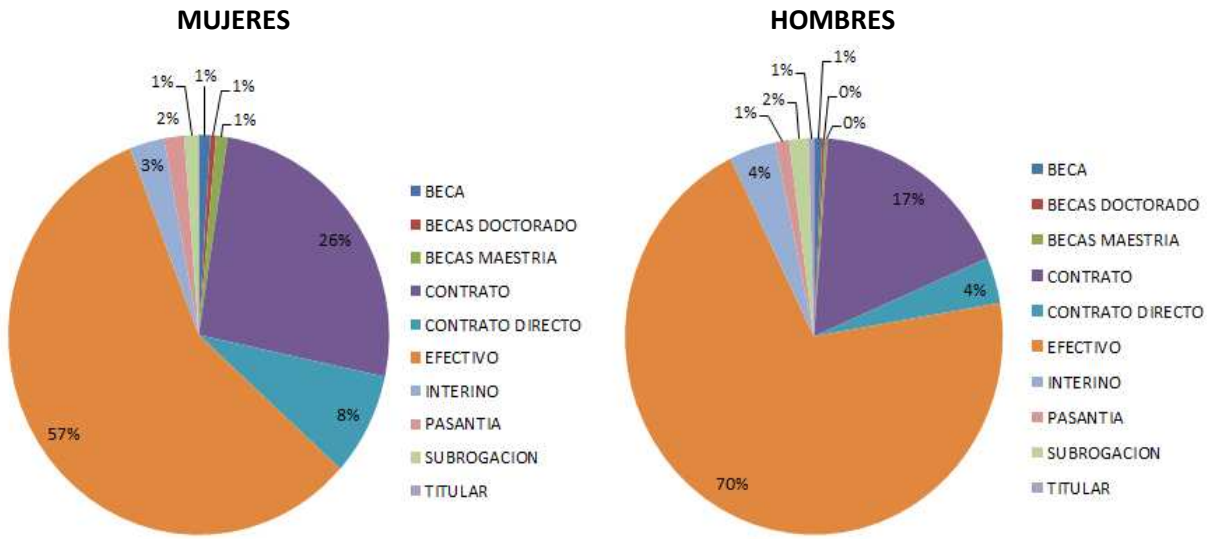
Desde hace algunos años es posible estudiar agronomía y carreras afines en numerosos puntos del territorio nacional. La integración de la Universidad de la República con el Consejo de Educación Técnico Profesional (ex UTU) en el Sistema Nacional de Enseñanza Terciaria y Superior Agraria (SiNETSA), coordina una oferta educativa desde la Secundaria, con numerosas opciones de títulos intermedios con salida laboral. Según Fernando García, esta flexibilización y deslocalización de las

posibilidades de formación, contribuyen a la feminización de la matrícula en ingeniería agronómica. El traslado obligatorio del Interior a Montevideo para cursar la carrera constituía un obstáculo mayor para mujeres que para varones. La feminización repercutirá inevitablemente en el cuerpo docente.

Observando el tipo de provisión según el sexo de los/as docentes, se constata que los cargos de los varones detentan mayor efectividad que los de las mujeres, cuyos cargos dependen más de contratos y contratos directos (Gráfico 13).

GRÁFICO 13

PROVISIÓN DE CARGO POR SEXO



Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

La mayoría de los cargos docentes son efectivos, sin embargo, se observa que la efectividad es mayor en los varones que en las mujeres, ya que 70% de los cargos ocupados por varones son efectivos contra 57% de los cargos ocupados por mujeres. Esta diferencia tiene su contrapeso en las contrataciones y contrataciones directas. Los cargos provistos por contratos son ocupados en proporción netamente mayor por mujeres que por hombres. Estas duplican a los varones en los cargos de contratación directa. Los contratos representan una estabilidad y seguridad laboral menor en comparación con la efectividad. Las becas, pasantías, subrogaciones y el interinato representan 9% de los cargos para ambos sexos.

En Facultad de Agronomía, si bien la mayoría del personal docente tiene un título de grado de ingeniero/a agrónomo/a, existe una minoría que proviene de otras disciplinas y posee títulos de grado variados, tales como licenciaturas en ciencias biológicas, bioquímica, doctorados en ciencias veterinarias. El presente diagnóstico buscó indagar acerca de posibles diferencias en el origen académico de varones y mujeres. Lamentablemente el registro del título académicos de grado de Personal es incompleto y contiene denominaciones varias para una misma carrera. Esta falta de consistencia en la base de datos imposibilitó la sistematización de la información. Nuestra hipótesis es que las docentes tienen un origen académico más diversificado que los docentes.

Se observa una diferencia en la proporción de docentes según su sexo pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (Cuadro 8).

CUADRO 8

SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGACION GRADOS 5		
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
Candidato	0	1
Nivel I	1	4
Nivel II	3	4
Nivel III	0	3
Eméritos	0	1

Elaboración Marta Chiappe, año 2013

La evaluación del personal docente de Montevideo y del Regional Norte se realiza en base al plan anual de trabajo del Departamento. Los/as docentes elaboran un informe anual de actividades de forma electrónica, con pauta preestablecida, idéntica para los grados 1 a 5, pero con exigencias diferentes. Se procede a la evaluación académica de la docencia (teórica, práctica, de grado, post-grado, en la Facultad de Agronomía y en otras instituciones, etc.), de la investigación, de la extensión, de la innovación, de las publicaciones arbitradas en revistas, de la formación continua del propio docente, de a quienes forma (becarios, etc.). El informe es evaluado por su superior inmediato/a, quién le hace recomendaciones. Es el comité académico de cada Departamento que hace la evaluación y un informe por Departamento. Los informes constituyen una fuente de información para la Facultad. En estas evaluaciones, se toman en cuenta las que realizan los estudiantes acerca de los profesores. Las preguntas de evaluación docente por parte de los estudiantes están dirigidas al dominio de conocimiento. No incluyen preguntas sobre la relación pedagógica.

En síntesis, existe una brecha de género en los grados docentes más altos de la Facultad ya que los grados 4 y 5 suman 22% de los docentes hombres y apenas 7% de las docentes y en la efectividad de los cargos, que es mayor en los hombres.

Esta brecha puede tener varias explicaciones presentadas por los entrevistados, sin embargo cabe recordar que la Convención contra la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ratificada por Uruguay define la discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto **o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, (…) de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".[2] (CEDAW: 1979, art. 1).

Ello significa que aunque la restricción de las docentes en los cargos de mayor jerarquía y su menor participación, sea sólo el resultado de su ingreso tardío a la docencia, igualmente constituye una discriminación. Dicho con otras palabras por una docente entrevistada*, "cuando evalúan [a una mujer] igual que a un hombre, se está cometiendo una injusticia. Porque es una injusticia cuando se evalúan dos situaciones iguales de forma diferente o cuando se evalúan de la misma forma dos situaciones diferentes".* Funcionaria Docente 1.

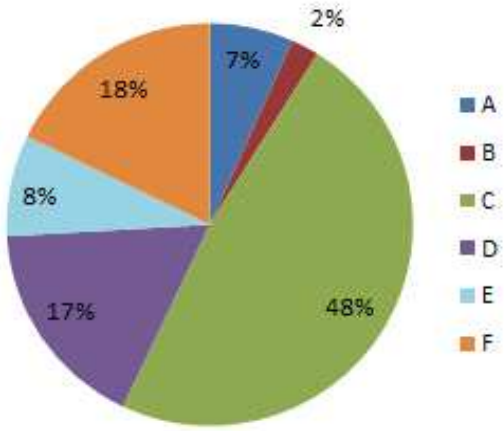
[2] La negrita es de las autoras.

Respecto al funcionariado no docente, se observa en la distribución por escalafón, que la mayoría de las mujeres se encuentra en el escalafón C y la mayoría de los hombres en el escalafón E (Gráfico 14).

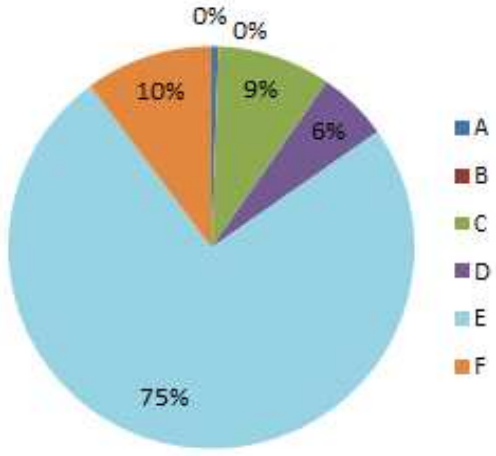
GRÁFICO 14

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL NO DOCENTE POR ESCALAFÓN

MUJERES



HOMBRES



Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

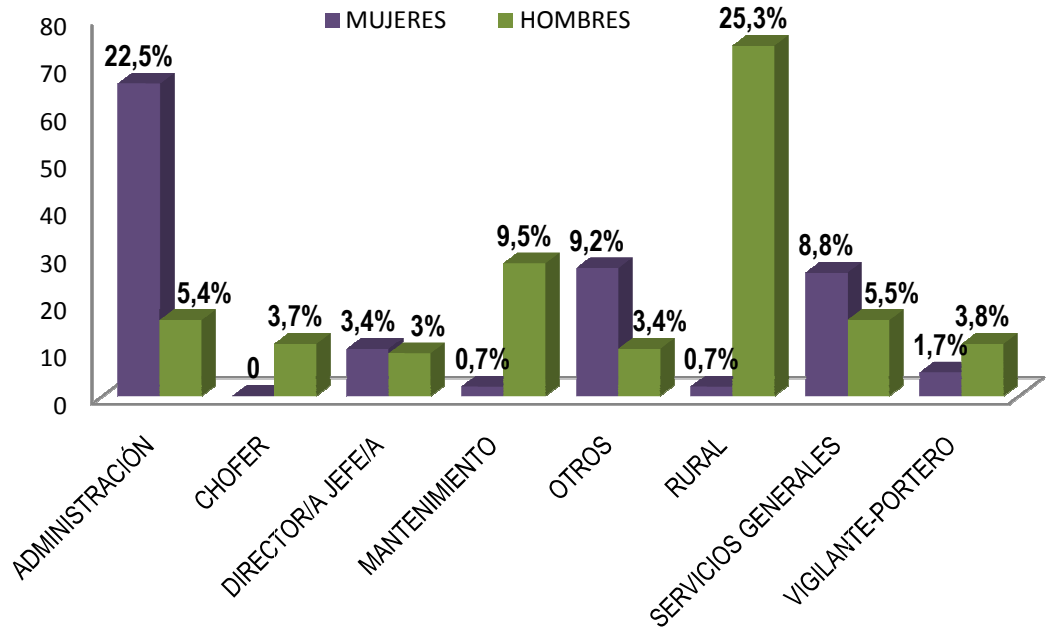
Se visualizan fuertes disparidades en la distribución del personal por sexo en los distintos escalafones con casi 60% de las mujeres ubicadas en los escalafones A, B y C contra 9% de los varones y una concentración del 75% de los varones en el escalafón E, contra el 8% de las mujeres. A su vez, las mujeres casi duplican a los varones en el escalafón F.

El organigrama de la División administrativa está en proceso de aprobación, por lo que aún no se pudo tener acceso al mismo. Cuando hay concursos de ascenso, se organizan cursos para prepararse para la prueba. Son funcionarios/as administrativos/as que dedican horas a la preparación de sus compañeros para la prueba.

Existe una división cultural del trabajo, administrativo en oficinas para las mujeres y físico en el campo para los varones que redunda en una importante segregación horizontal en la Facultad.

GRÁFICO 15

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL NO DOCENTE POR RAMA DE TRABAJO



Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

"Hay tareas rurales donde no hay mujeres, principalmente porque son tareas para las que se necesitan fuerza (alambrar, levantar animales, maquinaria pesada, etc.) y donde además las mujeres no tienen experiencia. Creo que no es posible cambiar la realidad de hoy con respecto a esas tareas puntuales que requieren mucha fuerza y destreza adquirida de años de trabajo." Funcionario Docente 2.

A pesar de esta creencia estereotipada, el Centro Regional Sur cuenta con dos funcionarias rurales.

La infraestructura de la Facultad, baños, vestuarios, duchas, tanto en Montevideo como en el Interior, a veces no corresponde o dificulta la incorporación de un funcionariado mixto.

"Hace unos 3 años, no teníamos vestuarios, ahora tenemos vestuarios, pero la crítica es que hay una puerta y 3 duchas. No se pueden duchar simultáneamente mujeres y varones". Funcionaria Administrativa A.

El personal no docente tiene evaluaciones de desempeño anuales, mediante una planilla, pero no está informatizada. Las realizan los/as jefes de sección.

"Para los no docentes las evaluaciones son anuales, pero desde hace años el proceso evaluatorio no se termina en ninguna dependencia de la facultad, de modo que su impacto depende de las personas y de la relación entre evaluadores y evaluados [….]. Las etapas previstas para la discusión de las evaluaciones son las que no se realizan." Funcionario Docente 9.

3.4 Eje Sistema de Remuneraciones

Este capítulo busca analizar los sueldos, compensaciones, incentivos u otras prestaciones desde una perspectiva de género.

La Facultad de Agronomía aplica la estructura escalafonaria de la Universidad de la República que establece los montos correspondientes a cada escalafón y grado docente en función de la carga horaria. La escala de sueldos de la UdelaR es pública y accesible al conjunto de la sociedad. Pero el sistema de remuneraciones de la UdelaR es complejo: a la escala de remuneración de base se suman múltiples compensaciones, aumentos, incrementos, primas, gastos, etc. Esta variedad de compensaciones llega a constituir un porcentaje importante del salario, y una asignación diferencial entre mujeres y varones puede generar brechas remunerativas.

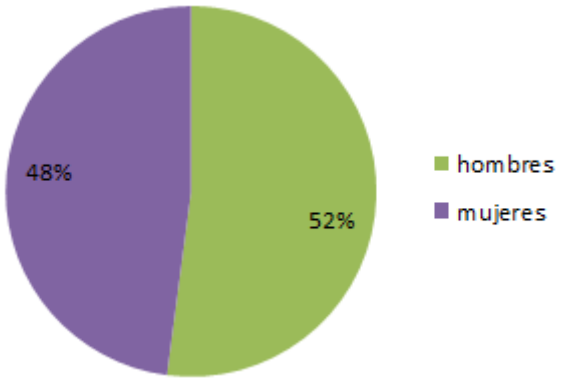
Pese a la Ley 18.381 de Derecho de acceso a la información pública, se opusieron resistencias a la averiguación de las remuneraciones efectivas del personal por parte de las expertas en género. Dichas resistencias pudieron ser sólo parcialmente vencidas con el apoyo del Comité de Calidad con Equidad de Género. Se obtuvieron los conceptos de remuneraciones y compensaciones desagregadas por sexo, no los montos.

Los datos referidos son de marzo de 2014, ya que por la introducción del SIAP, el rescate de los datos del mes de noviembre de 2013, inicialmente previsto, resultaba mucho más engorroso para Contaduría. Los conceptos de compensaciones desagregados por sexo y grado/escalafón, permitieron una primera aproximación, logrando mayor información para el personal docente que para el personal T/A/S.

En primera instancia, observamos la carga horaria del personal. Existe un horario según contrato y otro efectivamente realizado, con extensión o reducción (E+R), que difieren entre sí. Como se vio anteriormente, las mujeres ocupan 46% de los cargos no-docentes y los varones 54%. En promedio, cumplen 38 horas semanales contra 41,3 horas para los varones.

GRÁFICO 16

PROMEDIO HORARIO E+R NO DOCENTE

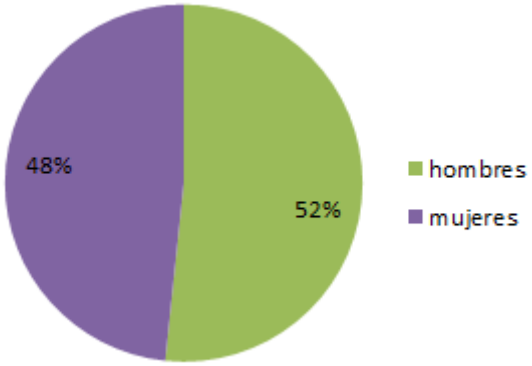


Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

Por su parte, las mujeres ocupan 49% de los cargos docentes y los varones 51%. Las docentes cumplen en promedio, 27,7 horas semanales contra 29,6 para los docentes.

GRÁFICO 17

PROMEDIO HORARIO E+R DOCENTE



Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

Aunque se constatan pequeñas diferencias, la repartición de cargos y los horarios promedios son congruentes, tanto para docentes como para personal T/A/S.

Examinando la carga horaria del personal docente por grado, constatamos que, excepto en el grado 3, las docentes tienen contratos con una carga horaria promedia inferior a sus pares varones. Los contratos de grado 3 son los que tienen mayor carga horaria para las mujeres. Los contratos de grado 5 son los de mayor carga horaria para los hombres.

Con excepción de las docentes de grado 1 y de los docentes de grado 5, el horario promedio efectivamente cumplido es superior al horario contractual. Sin embargo, las diferencias entre horario contractual y horario efectivo operan en forma dispar entre mujeres y varones. Las mayores brechas entre horarios formales y reales se encuentran en los grados 4 y 5 para las docentes y es de ocho horas semanales. La mayor brecha de horarios de los docentes se encuentra en el grado 4 y es de cinco horas y media. Valdría la pena interpretar estas diferencias.

CUADRO 9

DISTRTIBUCIÓN DE DOCENTES POR SEXO, GRADO Y HORARIO SEMANAL

	MUJERES			HOMBRES		
	Porcentaje (y casos)	Promedio horario contrato	Promedio horario E+R	Porcentaje (y casos)	Promedio horario contrato	Promedio horario E+R
grado 1	21% (99)	22,5	22,3	17% (78)	23,5	26
grado 2	14% (63)	25	26,5	13% (62)	26	27,5
grado 3	10% (44)	33	36,5	10% (45)	31	33,5
grado 4	3% (14)	29	37	6% (27)	29,5	35
grado 5	1% (5)	30	38	5% (22)	33	32,5

Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

El horario y el grado son los factores que impactan más directamente en la remuneración de los/as docentes. Observando solamente el salario base del personal docente de la FAGRO, constatamos una brecha salarial global de 18,53% a favor de los hombres.

CUADRO 10

PROMEDIO SALARIO BASE DOCENTE SEGÚN CARGA HORARIA

Hombres	
grado 1	13695
grado 2	20742
grado 3	34686
grado 4	43881
grado 5	45349
total	26058

Mujeres	
grado 1	10875
grado 2	19916
grado 3	38501
grado 4	46503
grado 5	54034
total	21985

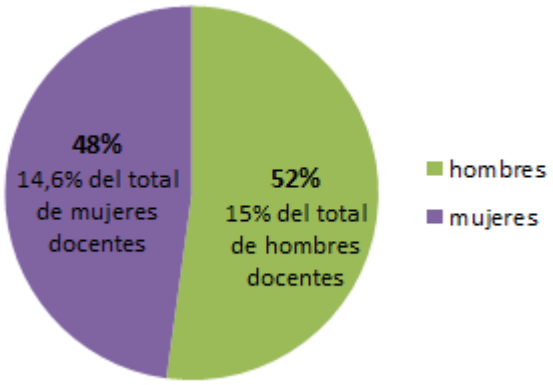
118,53% **Total** **100%**

Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

La distribución de la compensación por dedicación total es equitativa entre docentes de ambos sexos.

GRÁFICO 18

DEDICACIÓN TOTAL

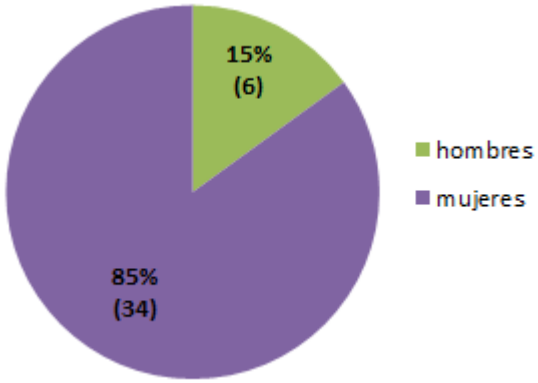


Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

La compensación por radicación en el Interior en cambio es notoriamente más usufructuada por las funcionarias docentes. No se dispone de indicación acerca de si se trata del elemento instalación inicial o de residencia habitual en el Interior, ni del número de casos que pueden perciben ambos elementos de esta compensación.

GRÁFICO 19

RADICACIÓN EN EL INTERIOR (DOCENTES)

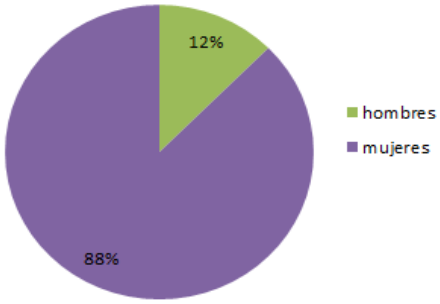


Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

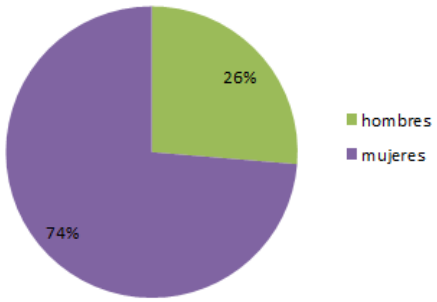
Aunque numéricamente no sean significativas, (8 docentes y 38 funcionarios/as T/A/S), son mayormente las funcionarias, las que obtienen dedicación compensada.

GRÁFICO 20

DEDICACIÓN COMPENSADA DOCENTE



DEDICACIÓN COMPENSADA NO DOCENTE



Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

En el caso de las compensaciones extra-presupuestales la preeminencia de las funcionarias se repite.

CUADRO 9

COMP. OARE* DOCENTE	
HOMBRES	MUJERES
0	4

COMP. OARE* NO DOCENTE	
HOMBRES	MUJERES
1	2

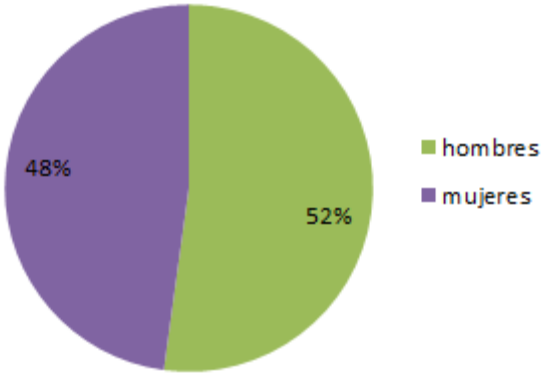
* Ordenanza sobre aplicación de recursos extrapresupuestales.

Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

En la población no-docente, la compensación por dedicación exclusiva para la investigación es equitativa.

GRÁFICO 21

DEDICACIÓN EXCLUSIVA INVESTIGACIÓN (NO DOCENTES)



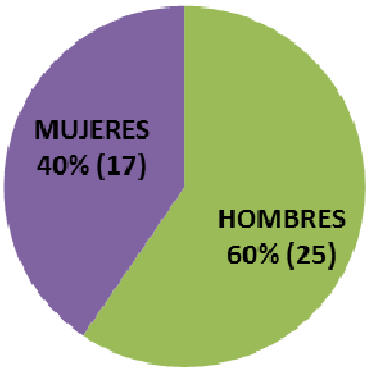
Elaboración propia en base a datos otorgados por Contaduría de la FAGRO, año 2014

La presentación de las horas extras del personal T/A/S desagregada por sexo que sigue comprende únicamente datos del personal de la Facultad de Agronomía de Sayago, no habiéndose accedido a los datos de las horas extras realizadas en las Estaciones Experimentales.

La cantidad de horas extras varía fuertemente a lo largo del año. Los datos siguientes refieren al mes de marzo de 2014.

GRÁFICO 22

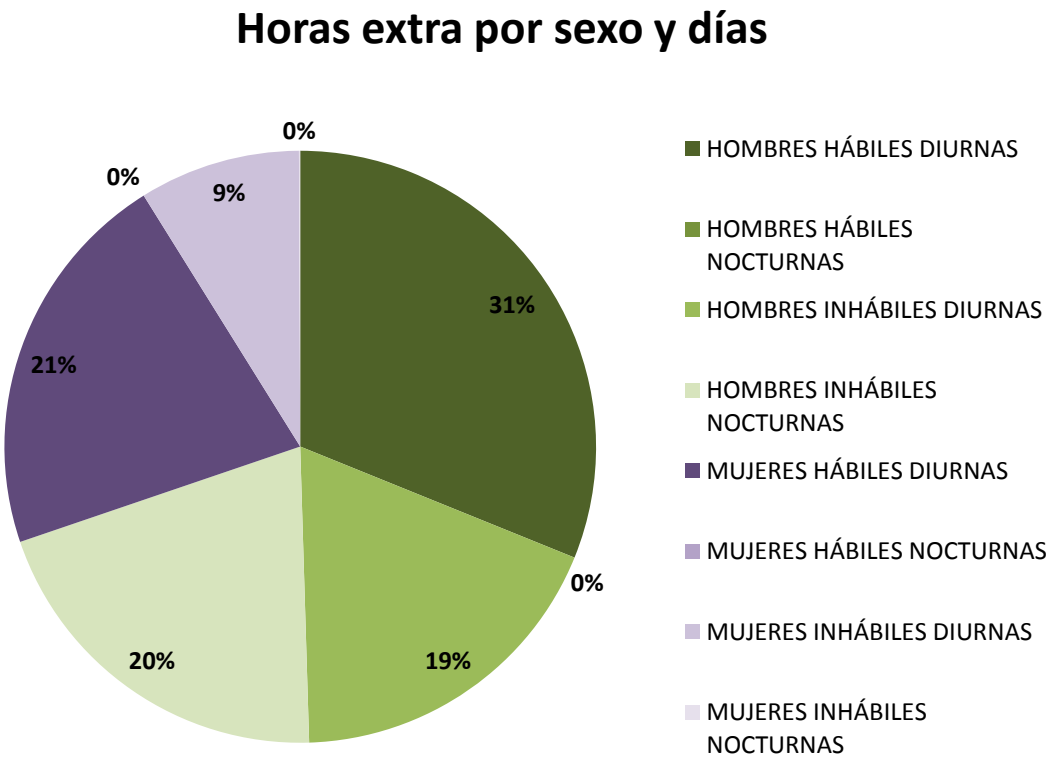
FUNCIONARIADO QUE REALIZA HORAS EXTRA



Elaboración propia en base a datos otorgados por Registro y Contralor horario de la FAGRO, año 2014

Si bien funcionarias y funcionarios realizan ambos la mayor parte de las horas extras los días hábiles en horarios diurnos, se visualizan diferencias en los días y horarios en que realizan las horas extras. Las mujeres no realizan horas extras nocturnas. Las horas extras nocturnas de los días inhábiles constituyen el 20 % de las horas extras. Son las mejor remuneradas porque suman el incremento del 100% por realizarse en días de descanso y se compensa el horario nocturno con un 30% del sueldo.

GRÁFICO 23



Elaboración propia en base a datos otorgados por Registro y Contralor horario de la FAGRO, año 2014

3.5 Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad.

En este capítulo, se relevan acciones, políticas u proyectos de la Facultad y la UdelaR, que promuevan la corresponsabilidad en la conciliación laboral-familiar.

No existe en la Facultad de Agronomía, ni en la Universidad de la República, una política escrita y explícita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre vida profesional y vida familiar de las/os funcionarios.

Tampoco existen canales previstos para que las/os funcionarios puedan dar a conocer sus necesidades y demandas respecto al uso del tiempo.

Existe una prima por nacimiento: es una cantidad fija percibida por el/la funcionario/a universitario/a al nacimiento de un hijo. No se exige antigüedad en el cargo. Se solicita en formulario correspondiente y acompañado de certificado de nacimiento o libreta de matrimonio, fotocopia de cédula de identidad del niño y timbre profesional. En caso de nacimientos múltiples, no se toma en cuenta el número de hijos, se tiene derecho a una sola prima. El plazo para solicitarla es de 60 días a partir de la fecha del nacimiento.

Un reclamo de larga data es el acceso a una sala de lactancia/extracción de leche para funcionarias y estudiantes.

"Yo siempre me acuerdo de haberme sacado leche, en el baño con un pie arriba del wáter, y personas golpeando para entrar, y luego tener que dejarla en la heladera donde dejaban las muestras de suelos... La Facultad podría dejar medio saloncito para una sala de lactancia". Funcionaria administrativa B.

El personal de la Facultad de Agronomía se organizó hace más de diez años alrededor de un proyecto de guardería para sus hijos/as. La ubicación excéntrica de la Facultad complica y limita las opciones de sitios donde dejar a los niños. Existe una edificación que podría albergar la guardería, pero necesita acondicionamiento previo para poder firmar un convenio o contratar el servicio. Mientras tanto, no se ha concretado ninguna medida de carácter temporal para compatibilizar actividad profesional y trabajo no remunerado y de cuidado.

Una particularidad de la Facultad de Agronomía es que parte del trabajo académico se desempeña en el Interior del país. Si bien se prevén beneficios, tales como la radicación al personal docente que se traslada efectivamente a su lugar de trabajo, varones y mujeres se encuentran en situación desigual respecto a la movilidad geográfica, sobre todo en ciertas etapas del ciclo vital.

"La sociedad considera que los hombres pueden irse de lunes a viernes a trabajar y volver el fin de semana a su casa. La sociedad no acepta lo mismo de tan buen gusto en el caso de las mujeres". Funcionaria Docente 1.

Respecto a la compatibilización del trabajo remunerado con el no-remunerado, una funcionaria administrativa postula que *"siempre se trata de ayudar y de colaborar en este aspecto. Ahora en este periodo, hubo una compañera que tuvo cambios a nivel del ingreso de sus hijos en el preescolar, se permite salir y volver a entrar, algunos tienen padres mayores y piden para salir y acompañarlos al médico […]. Si falta la maestra, ¿qué se hace? Si la madre no lo puede traer se queda en casa y no puede venir, entonces, lo trae".* Funcionaria Administrativa A.

Cabe resaltar aquí la diferencia que puede existir entre la Facultad de Agronomía en Montevideo y las Estaciones Experimentales, en particular si éstas están alejadas de los centros poblados, con escasa locomoción, por lo que se vuelve muy difícil salir del trabajo y volver, así como hacer horarios cortados o medio horarios.

"No existe transporte colectivo público para que el personal se traslade libremente, los funcionarios tienen organizado un sistema de transporte utilizando un ómnibus que les presta la Facultad. La gran mayoría entra a las 7 y sale a las 14. Esto complica la organización del trabajo de la EE pero facilita la conciliación [entre vida profesional y familiar]. La organización de guardias, turnos y trabajo fuera de ese horario es en general atendida con transporte de la estación". Funcionario Docente 9.

Se observa a continuación el uso que hacen varones y mujeres, tanto docentes como no-docentes, de licencias especiales, buscando identificar brechas de género.

CUADRO 11

LICENCIAS ESPECIALES NO DOCENTES

licencia	casos		promedio días	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres
adopción	0	0	0	0
donación de sangre	8	7	1	1
medio horario	3	2	43	5,5
lactancia	4	0	193	0
especial art 30	272	76	1,5	1,7
estudio	7	0	5,5	0
ex. ginecológico	34	0	1	0
	28	0	½ día	0
social	9	1	36	14
	5	0	38 de ½ día	0
maternal	4	0	80	0
paternidad	0	2	0	10

Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

CUADRO 12

LICENCIAS ESPECIALES DOCENTES

licencia	casos		promedio días	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres
adopción	1	0	42	0
donación de sangre	1	13	1	1
medio horario	25	1	36	132
lactancia	7	0	208	0
especial art 30	35	17	5	6,5
estudio	39	20	22	26
ex. ginecológico	39	0	1	0
social	6	1	32	19,5
maternal	9	0	94	0
paternidad	0	6	0	9

Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

Observando el uso de las licencias especiales, podemos observar que durante los años 2012 y 2013, el número de funcionarias que se beneficiaron de licencias especial con goce de sueldo "por razones probadas a juicio del Director respectivo" (art. 30 de la Ordenanza de Licencias), es mayor al número de funcionarios.

En la casi totalidad de los casos, son las mujeres que hacen uso de la licencia extraordinaria de carácter social (art. 31 de la Ordenanza de Licencias), variando la duración de las licencias entre 4 y 43 días en docentes y 4 a 123 días en no docentes, con un promedio de 23 días para docentes y 33 para no docentes. El hecho de que sólo dos varones hayan tramitado esta licencia social, prevista para sobrellevar situaciones "graves e ineludibles, de carácter social, no previstas" que afecten a funcionarios/as, indica la preeminencia de la responsabilización de las mujeres en situación de gravedad social.

Respecto a las licencias por maternidad, llama la atención que el número de días de descanso por maternidad usufructuados por las funcionarias sobre todo las no docentes es menor al descanso de 14 semanas (98 días) previsto por la Ordenanza. Las funcionarias tampoco hacen uso de la totalidad del medio horario previsto en la Ordenanza de Licencias por cuidado y lactancia, que puede prolongarse hasta los doce meses del lactante. Finalmente, una funcionaria usufructuó el total de la licencia por adopción, de 6 semanas, pero utilizó la reducción a la mitad del horario de trabajo durante un plazo de 140 días, pudiendo haberla extendido hasta 180.

"Hace 15, 16 años, cuando tuve mi licencia maternal, trabajaba en una cátedra, era la secretaria de la cátedra, y dependía de un docente. Me había tomado los 60 días que me correspondían y luego el medio horario por lactancia. El docente Grado 5 que me evaluaba dijo: «te pondría un 10 pero te pongo 9 porque te tomaste toda la licencia por maternidad». Me marcó eso en el informe de evaluación". Funcionaria Administrativa B.

Se observa que algunos derechos no se usufructúan, o sólo parcialmente, es el caso del día de licencia para la realización de exámenes ginecológicos, pedido por un porcentaje reducido de funcionarias.

"Yo corté durante 3 años de mi vida, baje mi producción científica, porque tuve 2 gemelas… físicamente no podía, dije no puedo durante la horas de la noche escribir mis «papers»: imposible. Tuve un periodo en el que no pude avanzar mucho. Me recuperé más tarde". Funcionaria Docente 3.

"En mi estación experimental hay una compañera que tiene 2 nenas y las tiene que dejar en el jardín, entra 30 minutos más tarde, por lo que corre el horario y sale 30 minutos más tarde. Hay flexibilidad en mi dirección […] El horario docente es bastante flexible. Los docentes tienen horario anual. En cambio el horario no docente es inflexible". Funcionario Docente 4.

"Depende de la sección en la que se esté, si se puede, se organiza para entrar una hora antes o salir una hora después, con tal de no cortar el horario de trabajo. Pero hay secciones que tienen una ventanilla, una atención al público que complican para los cambios. De todas maneras los compañeros y compañeras son solidarios y entienden la situación de otros y cubren momentáneamente ese trabajo." Funcionaria Administrativa C.

En ausencia de una política de corresponsabilidad, se aplican disposiciones previstas en la Ordenanza de Licencias, como los artículos referidos a licencias especiales y licencia extraordinaria de carácter social. Existe flexibilidad y reducción horaria para articular trabajo remunerado y no-remunerado pero depende en gran medida dela comprensión y buena voluntad de las jefaturas.

3.6 Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo.

En este capítulo se abordan las políticas de capacitación de la Facultad, la participación en cursos de Educación permanente y de maestría profesional desagregada por sexo, así como el usufructo de licencia por estudios.

Para abordar este eje, es necesario contemplar la situación del personal no-docente por un lado y del personal docente por el otro.

El personal T/A/S tiene acceso a formaciones continuas y cursos de educación permanente por parte de la Universidad Central. Los cursos brindados por la Unidad de Capacitación de la UdelaR son publicitados por el coordinador de capacitación. La lejanía de la Facultad de Agronomía del Centro, es vista como un impedimento para la participación. Se implementaron a iniciativa de la Directora de la División Administrativa talleres internos a la Facultad, tanto para Montevideo como para las Estaciones Experimentales, dictados por funcionarios/as de la propia Facultad, por ejemplo: atención al público, armado de expedientes, seguridad laboral, expediente electrónico, computación y ortografía. A su vez, se releva que muchos cursos propuestos no se adecuan al trabajo del personal técnico, administrativo y de servicio. Se lamenta la ausencia de cursos de educación permanente vinculados a oficios y mantenimiento.

"Queda lejos y es más el tiempo que se lleva en ir, que en el curso. Se trata de llevarlos. Propusimos talleres acá. Presenté un proyecto al Consejo para hacer cursos internos con compañeros que están muy capacitados. Tenemos gente capacitada acá, maestras, licenciados en administración, les pedimos que presentaran un proyecto y se formó una comisión. Después si lo que se necesitaría en la facultad son capacitaciones de oficios". Funcionaria Administrativa A.

"Se hacen cursos específicos de la tarea, cursos generales (normativa, informática). Capacitaciones de género de la UdelaR no se han hecho, sólo la Comisión o el gremio hicieron actividades. Alguna vez han enviado invitaciones para ir a la Universidad para alguna presentación, pero la realidad les impide generalmente ir por el tiempo de traslado que lleva ir al centro". Funcionaria Administrativa D.

La Facultad de Agronomía cuenta con una Unidad de Postgrados y Educación permanente abierta a toda la Universidad, y a la sociedad en general, con una estrategia de relevamiento de necesidades o demandas de capacitación, no solo por parte de docentes de la Facultad, sino por parte de profesionales en el medio, empresas, asociaciones profesionales o civiles, etc. Existe una plataforma web donde se reciben las solicitudes y pedidos de cursos.

El Colegio de Postgrados de la Facultad de Agronomía rompió las fronteras de la Facultad de Agronomía para integrar un cuerpo de docentes muy variados/as provenientes tanto del LATU o del INIA, así como de cualquier otra Facultad, permitiendo el enriquecimiento entre disciplinas y la innovación de maestrías gracias a esta vinculación. El espectro de postgrados ofrecidos es amplio,

yendo desde una maestría en ciencias nutricionales, pasando por ciencias vegetales, animales, hasta una maestría en ciencias sociales. Las/os estudiantes que tengan un título de grado de cualquier institución, pueden ser admitidos.

La Admisión a los postgrados, sean profesional o académico, se hace mediante un proceso de selección. Los requisitos son la inscripción con la documentación pedida, verificándose que el/la estudiante tenga el título de grado adecuado y el proyecto de investigación. Anteriormente, se pedía la escolaridad, y se exigía 4 como mínimo, hoy no hay calificación mínima exigida. Posteriormente las candidaturas son evaluadas por un Comité Académico. Generalmente hay menos inscripciones que cupos.

La participación en el Comité Académico, es honoraria. Para ser miembro del Comité Académico de postgrados, se requiere estar en el SNI (Sistema Nacional de Investigadores/as) en un nivel mayor a uno y tener un reconocimiento. Hay varias mujeres participando en el Comité Académico.

"En general, los/las nuevos/as integrantes son propuestos por el propio Comité Académico de postgrados, se elevan al Consejo. No hay cuestión política, ni de lista, tampoco cuotas de género, el requerimiento es el nivel académico alcanzado por las personas". Funcionaria Docente 3.

Los postgrados académicos se dictan en horarios diurnos, los días hábiles. Los cursos de educación permanente o de maestría profesional por el contrario suelen dictarse los viernes, sábados y domingos. La premisa es que hay que contribuir a que haya la mayor cantidad de participantes posible. Se suelen buscar el acuerdo con el conjunto de participantes respecto a horarios y días y se atienden necesidades o impedimentos particulares.

No se encontraron cursos de Educación Permanente o de Maestría Profesional que tuvieran la perspectiva de género en su enunciado. No por ello se puede excluir que se haya abordado esta temática en los cursos dictados.

Observando a los/as docentes responsables de los 35 cursos de Educación permanente dictados en 2012 y 2013, verificamos que 24 de ellos (69%) estuvieron bajo la responsabilidad de un docente, 7 (20%) bajo la responsabilidad de una docente y 4 (11%) de equipos docentes mixtos. Las docentes están subrepresentadas en el dictado de cursos de Educación permanente.

Por su parte, los cursos y postgrados del personal docente son registrados en los informes anuales que estos redactan para su evaluación.

La participación a los cursos desagregada por sexo muestra que globalmente, las mujeres representaron el 34 % del total de participantes a los cursos de educación permanente de la Facultaden los años 2012 y 2013, aumentando su participación entre 2012 (31%) y 2013 (36%) y rebasando el umbral de la masa crítica[3].

[3] La "masa crítica" es un concepto que refiere a un posible salto cualitativo cuando una minoría, en este caso las mujeres, excede la proporción de alrededor del 30%. Pero no se define sólo como incremento de la cantidad relativa de mujeres sino por la posibilidad de cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite a la minoría utilizar los recursos de la organización o de la institución para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece. (Dahlerup, 1993).

En dos cursos de educación permanente, “Minerales arcillosos” en 2012 y “Acidez, Encalado y Nutrición Potásica” en 2013, no acudió ninguna mujer, los demás fueron mixtos y la participación de mujeres superó la de los varones en dos cursos en el año 2012: “Formulación de proyectos de fortalecimiento institucional” y “Producción agroecológica de alimentos”.

La Unidad de Postgrados y Educación permanente, también organizó cursos de postgrados: un Diploma o Maestría profesional en Agronomía, con una opción en Producción Animal y Agronegocios, un Diploma o Maestría en Desarrollo Rural Sustentable y un Diploma en Agronomía – Gestión en Áreas Naturales. Estos postgrados representaron 73 cursos con cargas horarias que variaron entre 20 y 135 horas.

Si observamos la participación de varones y mujeres y la carga horaria de los cursos, no se puede establecer una relación para los cursos de educación permanente. En cambio en cursos de maestría profesional, las mujeres eligen preferentemente cursos con carga horaria reducida disminuyendo su participación a medida que aumenta la carga horaria. Esto se verifica para 2012 y 2013. Una hipótesis acerca de esta diferencia puede ser la menor disponibilidad horaria de las y los profesionales para acudir a cursos de maestría.

*“En mi caso personal yo no hice el posgrado hasta que mis hijas eran grandes. Yo terminé el posgrado casi con 50 años […] tengo compañeras jóvenes que han tenido familia y han terminado el posgrado, pero eso supone un esfuerzo no razonable, heroico… Si se midiera ese esfuerzo tendríamos que ser todas grado 5. Somos mucho más eficientes y eficaces, porque creo que ante las mismas dificultades llegamos primeras”.*Funcionaria Docente 5.

Otra hipótesis puede ser el costo de los cursos de maestría que aumenta en función de la carga horaria y los créditos otorgados.

GRÁFICO 24

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y POSTGRADOS POR SEXO

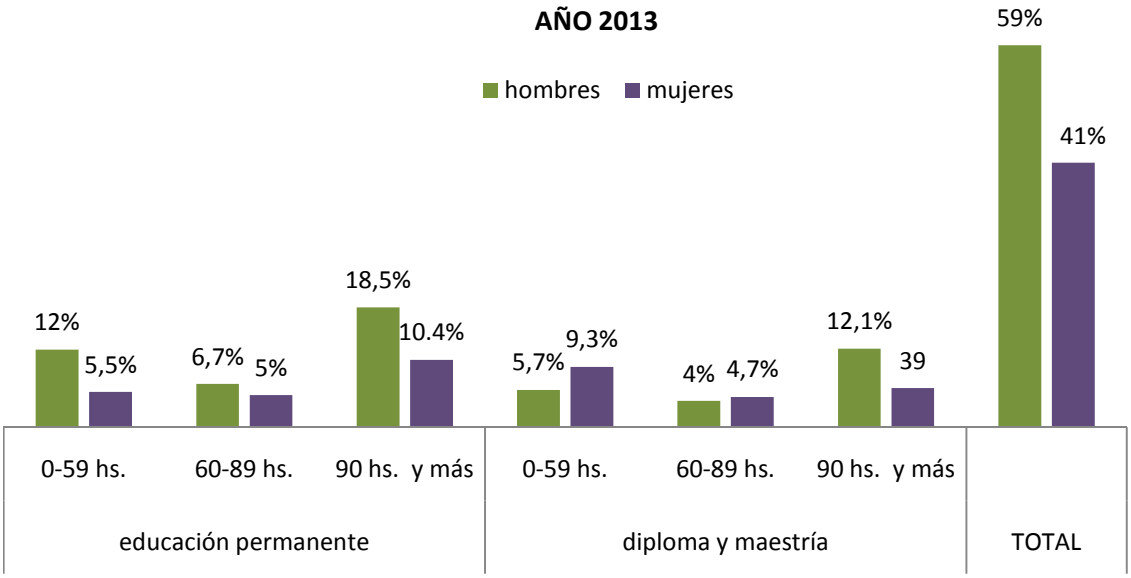
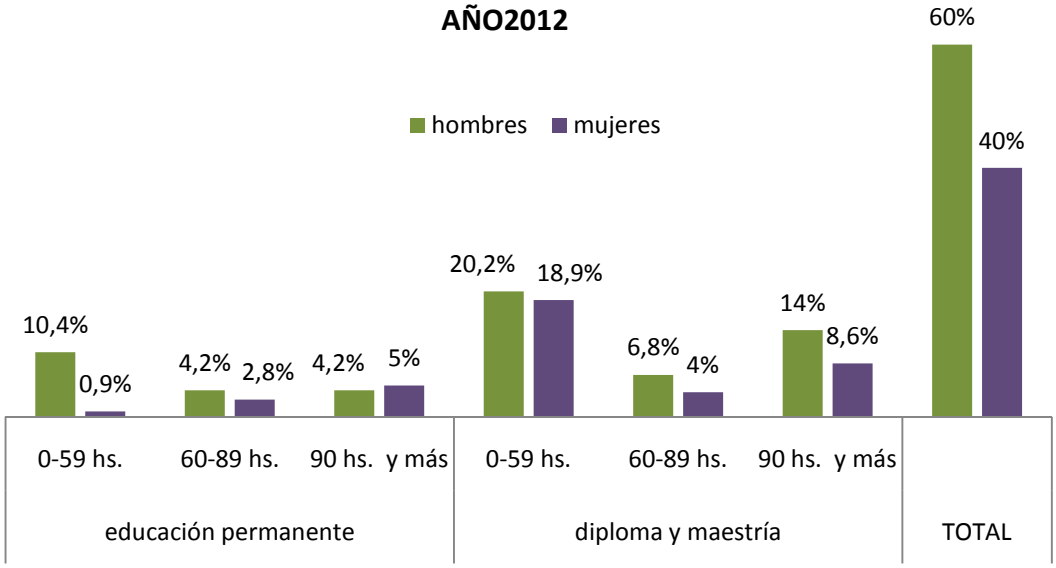


GRÁFICO 25

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y MAESTRÍA POR SEXO



Elaboración propia en base a datos otorgados por la Unidad de Postgrados y Educación Permanente, FAGRO, año 2013.

En el marco de este diagnóstico no nos fue posible poner en evidencia brecha de género en el acceso y el proceso de doctorarse, debido a los plazos en el que se realiza un doctorado y el hecho de que parte de ellos se efectúa fuera del país. Sin embargo se puede extrapolar que las dificultades de las mujeres en cursar maestrías, relevadas en las entrevistas se amplían para la el doctorado.

"Muchos hombres tienen ventajas cuando deben ausentarse algunos años del País para doctorarse por ejemplo". Funcionario Docente 6.

También observamos el usufructo de la licencia por estudio desagregada por sexo. Encontramos que las docentes gozaron en mayor medida de licencia por estudio que los docentes. Tanto en el número de casos como en la duración de las mismas. El número de licencias de las docentes casi duplica el de los varones.

GRÁFICO 26

LICENCIAS POR ESTUDIO

Elaboración propia en base a datos otorgados por Personal de la FAGRO, año 2013.

3.7 Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.

Este capítulo contempla la existencia de una política institucional de prevención, sanción y eliminación de inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.

En la Facultad de Agronomía se conoce una iniciativa parcial para evaluar el clima laboral que unos califican como bueno, otros como malo.

"Ya se han hecho encuestas por web, pero se hizo de nivel medio para arriba. A nivel operativo debería hacerse en papel […] no todos los funcionarios acceden a la página web. Los jerarcas sí, son ellos los que notifican por ejemplo a servicios generales o rurales". Funcionaria Administrativa D.

Las entrevistas dieron cuenta de situaciones problemáticas tanto en Montevideo como en el Interior.

"En la Intendencia, había una tradición de tomar…, violencia…, un mal ambiente digamos. Yo pensaba que una mujer perfectamente podía asumir la intendencia, pensaba que no la iban a invitar al boliche. Dejamos de tener problemas de bebida, en el trabajo ya no toman". Funcionaria Administrativa A.

"Se denunció a un docente de Paysandú, donde se produjo un revuelo importante a partir de un conflicto en un examen, por su impronta violenta en general, acoso moral hacia docentes mujeres…, luego de la investigación administrativa a estudiantes, no pudimos concretar nada. Ninguno dijo que había visto nada. Se le hizo sumario al docente, investigación de la DUS [División Universitaria de la Salud] para saber si puede seguir en el cargo, a raíz de otras denuncias también..." Estudiante varón.

"Hay montones de casos de violencia de género y de acoso sexual, nunca han llegado a mayores. Pero se hace chistes, o poner sobrenombre o comentar, eso es normal…" Funcionario Docente 7.

La violencia doméstica o en el noviazgo es tal vez la más conocida de las violencias de género por su generalización en todos los niveles socio-económicos y educativos, medios urbanos o rurales. Sin embargo, las inequidades de género, el acoso sexual y la violencia institucional son otras manifestaciones de la violencia basada en género, que se enmarca enlas relaciones de poder entre varones y mujeres. Estas última pueden incurrir en el ámbito laboral, y ser agravadas por discriminaciones étnico-racial y generacional.

La violencia doméstica es un problema social complejo de derechos humanos y salud pública. Desde varias de sus facultades, (Psicología, Derecho, Ciencias Sociales, etc.) la UdelaR ha abordado la violencia doméstica mediante cursos, seminarios, investigaciones y publicaciones. Sin embargo, no existe a la interna de la Universidad un sistema de respuestas a las diversas necesidades delos funcionarios, en su inmensa mayoría mujeres, víctimas de este fenómeno.

Más allá de algunas acciones aisladas de información y sensibilización, no existe una política clara de información, prevención y orientación frente a situaciones de violencia doméstica.

"En los baños de hombres de la facultad, en los espejos, habían puesto carteles que decían ¿cómo te sentís cuando le pegás a una mujer? Y esas cosas que las ves todos los días, tocan." Funcionaria Docente 5.

Distinta es la situación referida al acoso sexual. En el año 2013 la UdelaR adoptó a nivel central una política institucional específica para las situaciones de acoso sexual y moral, en base a la legislación nacional. Pese a ello, en la Facultad de Agronomía, los mecanismos de recepción y seguimiento de casos de violencia y acoso sexual son poco conocidos, incluso por parte de las autoridades de la Facultad.

"La institución debería ser más proactiva…, por ejemplo, contratar un psicólogo y hacer a equis funcionarios, docentes o no docentes un test mínimo para identificar perfiles. No hay que salir a matar al acosador, sino identificar ciertos perfiles antes que se desarrolle el problema. No cazar o enjuiciar sino autodiagnosticar y hacer propuestas para minimizar las situaciones". Funcionario Docente 7.

"Por lo menos los jerarcas, la gente que tiene que estar con subordinados, tendrían que tener más elementos para actuar, especialmente ahora que se han renovado las jefaturas, sería bueno que se hicieran preparaciones, cursos, para saber cómo actuar y sensibilizar. El nivel de conducción es joven, hay que darles las armas, pautas, para situaciones que se presenten." Funcionaria Administrativa D.

"Sobre el procedimiento de acoso laboral se ha informado a través de la cartelera que está al lado del reloj donde se marca. Cuánto de eso realmente se absorbe, no hay forma de saberlo". Funcionaria Docente 5

A su vez, durante las entrevistas realizadas, se constató una confusión acerca de lo que constituye un acoso moral, haciéndose referencia a situaciones de acoso respecto a la hostilidad del personal subordinado hacia el personal jerárquico. Las Direcciones de Departamentos y Divisiones no recibieron formación específica en género y acoso sexual de manera sistemática. Ello conlleva a que

el tratamiento adecuado de las situaciones no está garantizado, tanto a nivel de los procedimientos de recepción y seguimiento como de los plazos y de la confidencialidad. Según una funcionaria administrativa, *"no se ha capacitado suficientemente para saber cuándo hay acoso laboral y cuando no. No se cree con la posibilidad de discernir si el que se está denunciando es siquiera acoso laboral, pero menos por género."* Funcionaria Administrativa D.

En las entrevistas realizadas, se reseñaron varias situaciones de acoso sexual y laboral, tanto en Montevideo como en el Interior del país. En particular, si hizo referencia a una situación de acoso sexual vertical colectivo, es decir producido por un superior jerárquico y que afectó a trabajadoras de una misma división en forma reiterada, durante un plazo muy extenso. También fue referida una situación de acoso moral individual vertical y horizontal, es decir que no sólo se produjo por el superior, sino que también por parte de compañeros/as del Departamento, contra una persona determinada y que culminó con la no renovación del contrato de la funcionaria. Según las personas entrevistadas, unas situaciones que se presentaron fueron atendidas, y mientras se cursa la investigación administrativa, denunciantes y denunciados están mantenidos en su cargo, ambas partes siguen desempeñando su función pero se acomodó la jerarquía de mando de tal forma que no tengan más trato. El desenlace todavía no se conoce. Otras denuncias no habrían seguido su curso.

"Hay un expediente de un jerarca que está sumariado por acoso a una funcionaria. En este caso la funcionaria fue trasladada momentáneamente y ahora volvió al servicio de origen…." Funcionaria Administrativa D.

Existen comentarios y rumores acerca de acoso sexual de docentes sobre estudiantes, pero no se registraron denuncias.

"Comentarios y rumores sobre acoso sexual siempre hay, pero las denuncias no se hacen. En los estudiantes cuesta mucho animarse a decir las cosas por el temor a las represalias. Aun cuando nosotros hemos hecho algunos reclamos, cuando se consulta a los estudiantes, no se concreta la prueba porque los estudiantes no dan su apoyo. Tal vez también por comodidad, para terminar lo más rápido posible. En esta facultad se toma en cuenta la evaluación de los profesores por parte de los estudiantes […], son muy raros los casos en que las evaluaciones de los docentes son negativas [y] las preguntas de evaluación docente por parte de los estudiantes están dirigidas al dominio de conocimiento, por tanto no se ven reflejadas situaciones de acoso". Estudiante varón.

También una docente refiere a una cultura de violencia entre estudiantes de varones hacia mujeres

"A nivel de la Estación, de los estudiantes, siempre hubo pabellones de hombres y mujeres. Llegó un momento que se resolvió que los pabellones eran mixtos para intentar terminar el proceso de acorralamiento que sufrían las mujeres todo el año, ya que dormían todas juntas en un lugar donde eran más fácilmente víctimas de bromas, de acoso, que eran parte del folklore en ese internado durante mucho tiempo. Sobre todo después de la dictadura había una impronta de parte del estudiantado masculino de utilizar las mujeres para la broma. Era muy común hasta atentados a las mujeres (hacerles ruido, molestarlas). Eso con el internado mixto, compartiendo los pabellones y los baños, si bien no ha desaparecido, ha disminuido la tensión sobre las mujeres". Funcionaria Docente 5.

Finalmente, en ocasión del Día Internacional de la Mujer, el 17 de marzo de 2014, los gremios de FAGRO organizaron una actividad sobre el tema del acoso sexual y laboral.

"En esta última actividad nos sorprendió la cantidad de gente que participó […], *la comunicación la habíamos hecho solamente por correo y con un cartelito en el reloj* […]. *La gente estaba porque realmente le interesa. Hay situaciones, personas que se sienten presionadas, coaccionadas, laboralmente, y tienen muchas consultas si se puede hacer la denuncia, si está en los parámetros denunciables, si el procedimiento es realmente un apoyo, tiene exigencias desmedidas, cuánto tiempo lleva..."*. Funcionaria Administrativa C.

3.8 Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

> *Este capítulo, refiere al interés y el compromiso de la Facultad en conocer brechas de género existentes y trabajar para reducirlas.*

La Facultad de Agronomía se ha feminizado desde los últimos veinte años. La incorporación de las mujeres ha permitido un cambio cultural importante. Sin embargo queda por visibilizar y desnaturalizar muchos condicionamientos socio-culturales.

"Cuando entré a estudiar no te podías poner una cosa apretada ni venir maquillada, no se veía muy bien [...] Acá vas a ver a muy pocas mujeres maquilladas [...] esta cosita por acá todavía queda un poco Si venís muy bien vestida o con tacos, porque tenés una reunión en la Universidad en el centro, o porque la mujer tiene ganas de vestirse y se viste, lo notas en las miradas que no son de todos los días. En derecho o en medicina esto ya está superado". Funcionaria Docente C.

"El medio rural es bastante misógino. Relega a la mujer a un rol que le hace más complicado ejercer. Cuando íbamos solas las mujeres al medio del campo porque casualmente nos tocaba ir de a tres mujeres, la pregunta en general era: ¿no trajeron a los técnicos, hoy vinieron solo ustedes?" Funcionaria Docente 5.

La Facultad de Agronomía tiene además, por ser descentralizada en distintos puntos del territorio, varios desafíos pendientes en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género y la no discriminación Montevideo/Interior.

"Así como el medio agropecuario está muy masculinizado y hay una cierta violencia de género agraria, a nivel del cuerpo docente también tenemos muchos docentes que son prototipo del "macho". Seguramente si alguna mujer es un poco introvertida y susceptible no aguanta un ambiente de trabajo en el que hay que enfrentarse en discusiones muy fuertes con compañero, hasta en la terminología y el léxico…" Funcionaria Docente 5.

"Es necesario pulir algunos aspectos que hacen a la convivencia, como por ejemplo el léxico que se usa… grosero, absolutamente masculinizado, sobre todo en momentos de convivencia como ser en el ómnibus de los funcionarios, reuniones, almuerzos en común, etc. Respecto al lenguaje inclusivo,

considero bien interesante empezar a trabajar en ese sentido para ir imponiendo una especie de contracultura (a nivel funcionarios y docentes)" . Funcionario Docente 6.

Se ha empezado a incorporar lenguaje inclusivo en los comunicados de la Unidad de Extensión y Actividades en el Medio (UNEAM) cuyo personal está parcialmente sensibilizado y capacitado en la temática de género. Sin embargo, la UNEAM abarca sólo parte de la comunicación interna y externa de la Facultad.

"La UNEAM puede tener un rol importante en todo lo que tiene que ver con la prevención, pero no es la única que puede tener ese rol, debería ser algo más integrado con decanato, con dirección de secretaría, directores de departamentos, de las experimentales". Funcionario Docente 8.

Existe un amplio consenso acerca del hecho de que la infraestructura en particular los vestuarios y baños son insuficientes para las mujeres, en Montevideo como en varias Estaciones Experimentales.

La Facultad de Agronomía, a través de la Unidad de Evaluación y Planeamiento Institucional está empezando a producir información estadística acerca de los recursos humanos y la infraestructura de la Facultad y ponerla a disposición de la sociedad. La Facultad está involucrada con el gobierno transparente, y tiene interés en integrarse a una red latinoamericana de evaluación institucional que funciona en Cuba para recibir apoyo. Se eligieron inicialmente algunos indicadores, con el proyecto de incorporar paulatinamente otros. A la fecha, la información no está desagregada por sexo. Según el Asesor académico encargado de la Unidad, agregar la variable sexo no es muy difícil.

"*Los cambios que se pudieran decidir desde adentro de la organización, que podrían apoyar el proceso de cambio, no van a surgir hasta que las mujeres no estén en la instrumentación. En el discurso todos decimos que queremos ser igualitarios, pero yo no les creo a los hombres que realmente comprendan los cambios que son necesarios hacer. Tendrían que haber señales más macro dentro de la UdelaR y FAGRO plegarse".* Funcionaria Docente 5.

4. Taller Foda

La convocatoria al taller FODA fue realizada desde la secretaría de Comisiones de la FAGRO, invitando a los/as directores/as de departamentos, unidades académicas y Estaciones Experimentales, así como se solicitó a las divisiones administrativas que delegaran a un/a representante. Se previó la realización del mismo en el anfiteatro que cuenta con un equipo de videoconferencia permitiendo la participación de las Estaciones Experimentales.

La fecha del taller, inicialmente prevista el 9 de junio, tuvo que ser postergada por motivo de paro convocado por el sindicato AFFAYD. Se realizó el lunes 16 de junio, en la Facultad de Agronomía de Sayago. Ya que no se recibieron inscripciones de las estaciones experimentales, se prescindió de la videoconferencia y se contó la presencia de siete participantes: Virginia Gravina, Departamento de Biometría, Estadística y Cómputos, Gustavo Marisquirena y Andrea Hagopián, Ciclo IRA y Unidad de Enseñanza, María del Huerto Antúnez, Departamento de Protección Vegetal, Pablo Haubman, Unidad de Extensión y Actividad en el Medio, Ana Avalos Unidad de Evaluación y Planificación

Institucional, Miramar Freitas de Gestión de Personal. Fue co-coordinado por ambas expertas en género, Nicole Champion y Susana Kaufmann.

Programa Taller FODA
FAGRO Sayago, 16.06.2014
Salón 58 Subsuelo.

14:00 – 14:15 Presentación
- de las animadoras
- de las/os participantes
- de los objetivos de la reunión

14:30-14:45 El Modelo Calidad con Equidad de Género
14:45- 15:15 Principales hallazgos del Diagnóstico de FAGRO
15:15-16:30 Taller FODA
16:30-17:00 Evaluación de la jornada y cierre

Se invitó a las/os participantes a determinar si algunos de los hallazgosen seis de los ocho ejes del diagnóstico (con excepción del eje sobre el nivel de entrada en la facultad y el sistema de remuneración) constituían fortalezas o debilidades.

4.1 Fortalezas

Eje Distribución sociodemográfica
La paridad entre mujeres y varones fue la única fortaleza que se identificó respecto a la distribución sociodemográfica del personal de la FAGRO. Las demás características, tales como la brecha de edad entre mujeres y varones o la feminización de algunas áreas fueron percibidas como datos neutros, no constituyendo *per se* fortalezas, ni debilidades.

Eje cargos, funciones y competencias
La mayor participación de las mujeres en comisiones representa una fortaleza, ya que el ejercicio del cogobierno y la participación en comisiones académicas constituyen antecedentes a la hora de postularse a concursos y pueden colaborar en lograr mayor equidad.

Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad
La aprobación del proyecto de implementación de una sala de lactancia, así como el proyecto de guardería para los hijos de las y los funcionarios.

Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo
El dato, según el cual las docentes gozan de más licencia por estudio que los docentes es valorado como una fortaleza, en la medida que la formación del personal docente es clave a la hora de concursos y nombramientos a cargos de mayor grado. Según un participante, las generaciones más jóvenes hacen mayor uso de la licencia por estudio, lo que podría explicar la brecha revelada.

La existencia de un Comité Académico que seleccione las candidaturas a los postgrados también es vista como una fortaleza

Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género
No se visualizó ninguna fortaleza en este eje.

Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional
La feminización de la FAGRO y el cambio cultural en las relaciones de género asociado son vistos como fortalezas, así como la progresiva incorporación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la UNEAM.

4.2 Debilidades

Eje Distribución sociodemográfica
La menor antigüedad de las mujeres en la Facultad es percibida como una debilidad. Esta debilidad se verifica en particular en las docentespara quienes la antigüedad es un factor que favorece el ascenso. La división sexual del trabajo entre Montevideo y el Interior es vista también como una debilidad.

Eje cargos, funciones y competencias
Cualquier segregación, sea vertical u horizontal, del personal docente o T/A/S es vista como una debilidad. En particular el acceso restringido de las mujeres a los grados 5 les dificulta también el acceso al Consejo.
La mayor participación de las mujeres en comisiones es vista simultáneamente como fortaleza y debilidad ya que el nombramiento en comisiones no constituye un cargo de jerarquía.

Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad
La falta conocimiento de las necesidades y demandas del personal respecto a la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado es percibida como una debilidad.

Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo
La proporción de cursos de educación permanente dictados por parte de docentes mujeres es muy baja y por más que la taza de mujeres entre las participantes haya aumentado entre 2012 y 2013, sigue inferior a la de los varones.

Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género
El desconocimiento de los mecanismos de tratamiento del acoso sexual así como los demás hallazgos del diagnóstico referidos a esta temática esvisto como debilidades.

Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional
Más allá de la progresiva incorporación de mujeres a la población estudiantil,faltan registros y estudios de su acceso a la carrera, permanencia en ella, egreso y posterior inserción profesional. Respecto al aumento de la participación de las mujeres al cuerpo docente, también falta información acerca de su progreso académico, posibilidades de cursar postgrados y doctorados. La imposibilidad de acceder al los montos de las remuneraciones para un estudio más detallado de posibles brechas constituye una debilidad. Varios participantes del taller FODA relevaron también que más allá de las remuneraciones de base y las compensaciones, existen compensaciones extrapresupuestales, por proyectos, de montos mayores y más dinámicas.

Por otro lado, existen todavía numerosos condicionamientos socio-culturales que quedan por desnaturalizar respecto a la carrera y al trabajo de campo.

Una debilidad señalada fuera por una participante fue la baja participación al taller que da cuenta de la prioridad relativa que tiene la temática en la agenda institucional.

Finalmente, la infraestructura no acompañó la incorporación de las mujeres provocando desajustes entre las necesidades y las instalaciones existentes, tanto en Montevideo como en las Estaciones Experimentales del interior. A ello se suman los problemas de accesibilidad edilicios en el edificio central de Montevideo, por lo que cualquier persona con discapacidad o dificultad, momentánea o permanente, para subir escaleras empinadas tiene imposibilitado el acceso a esta casa de estudios o a sus salones internos. Esta situación se repite en los casos de embarazadas, especialmente aquellas a término.

4.3 Oportunidades

Por cuestiones de horario, fue poco el tiempo del que se dispuso para ahondar en las oportunidades que brinda el contexto para la equidad de género en la FAGRO.

Los grados 4 y 5 son provistos por concursos o por nombramientos. El desempeño de algunas funciones de confianza otorga al / a la docente que las ejercen un grado 5, por lo que constituye una oportunidad de mayor equidad.

La concreción de la encuesta acerca de uso del tiempo para el personal de FAGRO constituiría una herramienta para conocer sus necesidades en materia de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado.

Dado que no existe un requisito de grado mínimo para la docencia en cursos de educación permanente, al contrario de los postgrados, se propone fomentar el dictado de más cursos por parte de docentes mujeres, puesto que eso también incentiva la participación de mujeres, especialmente en el interior, del medio rural, que se sienten inhibidas de participar si los docentes o participantes son sólo hombres.

Para aumentar las participantes en cursos de educación permanente, se podría adoptar una política de incentivo. Las nuevas tecnologías también ofrecen oportunidades de cursos a distancia.

La adopción por parte de la UDELAR de un procedimiento de denuncia de situaciones de acoso sexual y moral es una clara oportunidad de trabajar la temática en la Facultad de Agronomía, capacitar al personal, implementar mecanismos de recepción de denuncias y registro de las situaciones. El hecho que ambos sindicatos (ADDUR y AFFAYD) están sensibilizados en la temática y con voluntad de sancionar a los/as autores de tales hechos constituye una clara ventaja.

La participación de la FAGRO en el proceso de acreditación de ARCU-SUR constituye una oportunidad de implementar indicadores de evaluación desagregados por sexo.

El diagnóstico organizacional con perspectiva de género realizado constituye una fotografía de la situación actual. Hubiera sido interesante leer el proceso. La implementación del Modelo constituye

la oportunidad de empezar a medir el proceso institucional de la FAGRO en la incorporación de la perspectiva de género. La existencia de la Unidad de Evaluación y Planificación Institucional es fundamental para ello y la colaboración con el Comité de Calidad con Equidad es una oportunidad que no se puede desaprovechar.

Las posibilidades recientes de cursar la totalidad de la carrera de ingeniería agronómica en Salto y Paysandú, parecen haber ayudado a la paridad de la matrícula entre mujeres y varones, por más que esto no haya sido el propósito.

Finalmente, la participación del la FAGRO en la Red Temática de Género de la UdelaR constituye también una oportunidad para la incorporación de la temática y el adelanto en la equidad de género.

4.4 Amenazas

La centralización de los llamados no docente es vista como una amenaza, con la percepción de que este procedimiento resta autonomía a la FAGRO para la elección de su personal.

La lejanía de la Facultad del Centro de Montevideo y más aún la lejanía de las Estaciones Experimentales de Montevideo también son vistas, como restricciones por ejemplo de oportunidades de capacitación.

Según algunos participantes de los talleres, la mayor parte de los grados 1 están contratados por proyectos y allí se encuentra gran parte de las docentes. Los cargos con contratos son más precarios, así como los contratos de becarias que, por ejemplo, no ofrecen la protección y los beneficios que tienen los puestos presupuestados en caso de maternidad.

Los criterios de evaluación de los docentes, así como su inclusión y progreso en el sistema nacional de investigadores contemplan las publicaciones de artículos en revistas arbitradas. Según una docente, las publicaciones arbitradas de agronomía son pocas y no todas están con el repertorio de los artículos al día en internet.

El periodo de internado del estudiantado es una característica particular de la carrera agronómica. La edad de la población estudiantil que lo realiza implica un contexto específicoproclive a situaciones de acoso y violencia de género. Algunas estrategias para contrarrestar esas situaciones ya fueron implementadas con éxito, como los pabellones mixtos, sin embargo es necesario profundizar la información y prevención de situaciones de acoso sexual y violencia de género.

La aspiración de una conformación de tribunales mixtos para la selección de altos cargos se ve limitada por el requisito de los grados que lo conforman. El escaso número de mujeres en los cargos de grado 5 limita su participación.

Taller FODA FAGRO 16 de junio de 2014

5. Conclusiones y Recomendaciones

Eje Distribución sociodemográfica

El diagnóstico pone en evidencia una distribución casi paritaria de funcionarias y funcionarios. La proporciónde funcionarias que ocupan cargos docentes es un poco mayor a la de los funcionarios, debido alreciente ingreso de jóvenes docentesmujeres. Se recomienda velar para que elservicio permanezca paritario.

Se constata que 60% de las docentes son solteras contra 43% de los docentes. Por más que se pondere estos datos con las franjas etarias, no deja de llamar la atención la alta tasa de solteras. El matrimonio tiene implicancias sociales diferentes para ambos sexos. La carrera académica parece poco compatible con el matrimonio para las mujeres. Convendría realizar una investigación cualitativa más detallada para saber en qué medida estar soltera constituye o no una elección.

Existen marcadas diferencias respecto a la distribución de funcionarias/os entre Montevideo y el Interior del país. Las mujeres tienen mayor presencia en Montevideo.

Eje Nivel de Entrada en la Organización

La Facultad de Agronomía redacta el perfil del cargo del personal no-docente y lo transmite a las oficinas centrales de la Universidad. En el caso del personal de campo, para las Estaciones Experimentales, la Facultad de Agronomía tiene potestad de hacer el llamado y la selección del personal. Se recomienda sensibilizar a las Directoras de Divisiones para que la redacción de los perfiles se haga con lenguaje inclusivo, sin sesgos ni estereotipos de género y que los llamados den cuenta de la intención de brindar igualdad de oportunidades a mujeres y varones. Además, se recomienda revisar las pautas de los llamados del personal de campo básico, actualizando las competencias buscadas, sin sesgo de género.

Se recomienda completar todas las etapas de los procesos evaluatorios del personal no docentes en todas las dependencias de la Facultad, de modo a reducir el impacto de la relación entre evaluadores/as y evaluados/as.

La forma de registro de los títulos de grado y postgrados de las/os docentes en la base de datos de Personal es diversificada. Se recomienda aplicar una denominación uniforme para los titulares de grados y postgrados de cada disciplina.

A pesar de la existencia depautas para la evaluación de los antecedentes de los/as aspirantes a cargos docente, y reglamentos de concursos, los Departamentos académicos tienen autonomía para evaluar las postulaciones. Se recomienda unificar los criterios de evaluación y el peso otorgado a cada etapa de la selección (méritos, pruebas, entrevistas). Asimismo, se recomienda velar por la equidad de género en la composición de los tribunales.

Eje cargos,funciones y competencias

El diagnóstico pone en evidencia sesgos culturales todavía muy presentes acerca de los trabajos masculinos y femeninos. Estos estereotipos acerca de las tareas y funciones que pueden o deben desempeñar unos y otras restringen la utilización y el desarrollo de las competencias del funcionariado de la Facultad. El diagnóstico pone en evidencia una importante segregación horizontal de las tareas administrativas, técnicas y de servicio.

Al cierre del presente diagnóstico aún no se conocen los resultados de las elecciones universitarias celebradas durante el proceso, por lo cual se ignora si habrá un avance en la participación de las mujeres en puestos electivos de representación.

Se recomienda que las nuevas autoridades trabajen hacia la participación en puestos jerárquicos de más mujeres, considerando su menor presencia en los cargos docentes de mayor grado y una menor efectividad. Estas brechas de género constituyen una discriminación de acuerdo a la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y son pasibles de acciones afirmativas para revertirlas en virtud de la Ley 18.104 de 2007 que promueve la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay. Las acciones afirmativas son medidas de carácter temporal que resultan de la voluntad política de compensar o corregir discriminaciones duraderas resultantes de prácticas culturales o sistemas sociales.

En cuanto al funcionariado no-docentes, se sugiere implementar medidas que apuntan a la incorporación de funcionarias/os de ambos sexos en todas las funciones y tareas.

Eje Sistema de Remuneraciones

La Universidad de la República cuenta con una escala de remuneración docente y no docente pública. Las numerosas compensaciones que se suman al salario de base dificultan el estudio de la equidad en materia de remuneraciones. A su vez, no se tuvo acceso a datos relativos a compensaciones por la gestión de proyectos. Se recomienda interpretar las diferencias muy significativas encontradas en el otorgamiento de algunas compensaciones tales como la radicación en el interior. En virtud de la Ley 18.381, cuyo objetivo es promover la transparencia de la función administrativa de todo organismo público, sea o no estatal, y garantizar el derecho fundamental de las personas al acceso a la información pública, la FAGRO tiene que mejorar el acceso a los datos acerca de las remuneraciones del funcionariado.

Eje Uso del Tiempo, Jornada de Trabajo y Estrategias de Conciliación y Corresponsabilidad

A pesar de que no fue posible implementar la encuesta sobre el uso del tiempo en el marco del presente diagnóstico, numerosos estudios han demostrado las desigualdades de género existentes en la distribución social deltiempo. Los empleadores privados o públicos, tienen una responsabilidad y un rol que cumplir en la erradicación de tales desigualdades, la Facultad de Agronomía de la Universidad de la República, en tanto formadores de ciudadanos/as no puede estar ajena a fomentar valores de corresponsabilidad y apuntar a una mayor justicia social. La implementación de lo que se conoce como “políticas del tiempo” favorecen el bienestar de las/os trabajadores, la reducción del estrés, la disminución de la rotación de personal y del ausentismo, fomentan la lealtad del/ de la trabajador/a y aumentan la productividad.

El diagnóstico de la Facultad de Agronomía puso en evidencia la importante presencia de funcionarios en edades reproductivas, particularmente de las docentes, por lo que sería muy útil que la Facultad disponga de datos acerca del uso del tiempo y del trabajo no-remunerado de sus funcionarios/as, aunque no se ha identificado interés en este sentido.

Se recomienda que la Facultad informe a todo su personal de Montevideo y el Interior acerca de sus derechos en materia de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado. Se debe además alentar el ejercicio de estos derechos por parte del personal, en particular, fomentar que los varones hagan uso de las licencias extraordinarias de carácter social para que la responsabilidad y la carga de estas situaciones no recaigan exclusivamente en las mujeres.

Se recomienda que las autoridades enuncien claramente que las sanciones o represalias por el ejercicio de los derechos son inaceptables y que constituyen un abuso de poder, que de suceder será sancionado.

Eje Oportunidades de Capacitación y Desarrollo

Si la ubicación periférica de la Facultad de Agronomía es mencionada como un obstáculo a la participación del personal T/A/S a cursos de capacitación y formación continua, la lejanía de las Estaciones Experimentales constituye una barrera casi insuperable. Cualquier iniciativa para sortear las dificultades de acceso a capacitaciones por parte de funcionarios y funcionarias es bienvenida ya que el proceso de institucionalización de género depende la formación de los recursos humanos de la

Facultad en la materia. Por ello se recomienda organizar y promover cursos destinados a capacitar al personal técnico administrativo y de servicio en la temática de forma descentralizada, apuntando a que llegue a todos los lugares de la Facultad.

La Facultad de Agronomía brinda cursos de educación permanente generados a partir de la relación con el medio y proyectos de extensión. La transversalización de género en las ciencias agronómicas no se dará sin una oferta de cursos de grados, educación permanente y maestría que capaciten a las/os profesionales para la incorporación de la perspectiva de género tanto en los sistemas de producción, como en los procesos de comercialización, la tecnología y la información. Para ello, es fundamental que el cuerpo docente dedicado a la extensión universitaria esté capacitado en género.

Se recomienda registrar aquellos cursos de educación permanente y de maestría que abordan las relaciones de género sea en parte de su contenido o de manera transversal. La Unidad de Postgrados y Educación Permanente de la Facultad de Agronomía tiene un rol crucial para jugar en el dictado de cursos acerca de esta temática. Desde años viene dictando cursos que transcienden lo profesional y lo científico, involucrándose en capacitaciones de impronta más sociales. Esta contribución de científicos/as universitarios/as a necesidades y demandas comunitarias deberían incorporar la perspectiva de género, no tan sólo en sus contenidos, sino desde su planificación hasta su evaluación, cumpliendo así con la misión institucional enunciada de contribuir al desarrollo sostenible del país, formando profesionales con espíritu crítico y compromiso social.

En concreto esto pasa por fomentar el dictado de cursos de educación permanente y maestría por docentes responsables de ambos sexos. Acerca de la participación, promocionar hacía las mujeres los cursos en los que no suelen participan. También, valdría la pena indagar acerca de los motivos por los que predominan mujeres en cursos de maestría de menor carga horaria apuntando a una distribución más equitativa de los mismos.

Eje Prevención de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género

La percepción acerca del clima laboral de la Facultad de Agronomía varía mucho según los/las interlocutores/as. Sólo una encuesta anónima permitiría conocer la realidad de los distintos lugares de trabajo.

Para dar cumplimiento a la legislación vigente (ley 18.561) y al Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UdelaR, las autoridades de la Facultad de Agronomía, deben asumir el compromiso de rechazar toda práctica de acoso sexual y violencia de género, así como la responsabilidad de su prevención, desaliento, sanción y eliminación. Esta responsabilidad abarca todas las situaciones que puedan ocurrir entre el funcionariado, y entre el personal docente o no docente y el estudiantado. Pero la Facultad también es responsable de velar para que no se den situaciones de acoso entre estudiantes tanto en Montevideo como en las Estaciones Experimentales y de sancionarlas si se produjeran.

La Facultad tiene que definir qué autoridades del servicio pueden recibir las denuncias de acoso y discriminación, velando por el seguimiento de las mismas y garantizando la confidencialidad del /de la denunciante, así como mantener la información en reserva hasta que se inicie la investigación

administrativa del caso con las garantías de acuerdo a la norma. También debe registrar el número de denuncias.

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

El personal T/A/S expresó en las entrevistas, la necesidad de capacitarse en género, acoso sexual y moral y en el procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UdelaR. Se recomienda organizar capacitaciones al personal docente y no docente, en la Facultad de Agronomía, dado la distancia y el tiempo de traslado que implican participar en actividades de capacitación en el centro. La actividad del 17 de marzo demostró la necesidad de proseguir con nuevas instancias referidas al acoso sexual, laboral, y las discriminaciones en general.

Eje Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

En la Facultad de Agronomía, permanece una cultura organizacional y un lenguaje masculinizados que valoran algunas tareas que requieren fuerza física y habilidades técnicas sobre otras. El desafío consiste en fortalecer la capacidad colectiva de la Facultad para analizar sus actividades desde una perspectiva de género. Para ello, se recomienda:

Incorporar representante de los tres órdenes en el Comité de Calidad con Equidad de la Facultad de Agronomía, así como un/a delegado/a de cada Departamento Académico y un representante de la UNEAM. Comprometer a los sindicatos docentes, no docentes y las asociaciones de estudiantes con el Modelo. Nombrar una persona titular y otra suplente de manera a optimizar las posibilidades de participación. Marcar un día de reunión con una frecuencia preestablecida.

Asignar a la Comisión de género mayor recursos humanos y materiales, por ejemplo, atribuyendo a las/os integrantes del Comité una dedicación horaria determinada y un presupuesto propio. A su vez, es necesario establecer una reserva presupuestal para solventar los gastos de implementación del Modelo de Calidad, en particular las auditorías.

Atribuir al Comité la jerarquía de Comisión Asesora del Consejo de Facultad y apuntar a la participación de las máximas autoridades de la Facultad.

El proceso de institucionalización de género depende también de la incorporación de un léxico más respetuoso de las mujeres en ámbitos masculinos y mixtos, de un estilo de gestión más consensuado y negociado, de la calidad de un servicio que tome en cuenta la diversidad de situaciones de su funcionariado y de la valorización de las mujeres en tanto productoras de conocimientos e innovaciones.

Profundizar la sensibilización y capacitación de la UNEAM en género, para lograr una comunicación escrita y visual sensible al género.

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

sugiere también establecer encuentros con Comités de calidad de otras Facultades, para intercambiar buenas prácticas y avances en el desarrollo del Modelo.

A nivel internacional, existen varias iniciativas para la homogeneización de indicadores que permitan la comparación de las Institución de enseñanza superior. La acreditación ARCU-SUR del MERCOSUR es una de ellas y la Facultad de Agronomía es partícipe, por lo que se recomienda incorporar indicadores de género en la autoevaluación institucional. Por otra parte, la obligatoriedad de la inclusión de la variable etnia-raza en los registros del Estado a raíz de la Ley 19.122 de acciones afirmativas hacia la población afrodescendiente, requiere cada vez más la adopción de indicadores interseccionales. En este sentido, la iniciativa *Medidas para institucionalizar la inclusión social y la equidad en las IES de América Latina*, propone relevar el sexo, la raza/etnia, la clase, la edad, la orientación sexual y la discapacidad de la población estudiantil, docente y administrativa de las instituciones de enseñanza superior. La incorporación de indicadores de género constituye un principio ineludible.

6. Bibliografía

Dahlerup, Drude, (1993): "De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la"masa crítica" en la política escandinava", Debate feminista, Año 4, Vol. 8. México.

Esteves, Ana, Santos, Diana (comp.), (2013): "Construyendo un sistema de indicadores interseccionales: procesos de armonización en instituciones de educación superior de América Latina" Miseal, Ecuador 2013.

Fainstain, Luciana, Perrota, Valentina (2011): "Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género" InMujeres, Uruguay.

ONU, 1979: Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

UdelaR, Pro Rectorado de Gestión Administrativa (2008): "Compilación de normas relacionadas con la administración de personal de la Universidad de la República" Unidad de Capacitación.