Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Modelo de Calidad con Equidad de Género

Análisis de resultados

Presentación y antecedentes

El presente informe contiene el diagnóstico cualitativo y cuantitativo con perspectiva de género de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE) de la Universidad de la República (Udelar).

En 2012 se aprobó por resolución en el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la Udelar y en 2013 la Udelar firmó un convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), para implementar el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) en las siguientes siete facultades: Agronomía, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria.

En este contexto, en 2014 se creó la estructura para la implementación del MCEG, compuesta por la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG) una comisión central encargada de dar seguimiento al proceso e integrada por un representante de cada uno de los órdenes (estudiantes, docentes, egresados), y por personal, decanato y dos delegados de la Red Temática de Género de la Udelar. Además, se conformó el Comité de Calidad con Equidad de Género en la FHCE con integrantes de cada uno de los órdenes, personal, decanato, comunicación y el sindicato. Para apoyar la etapa de diagnóstico se contrató a tres asesoras en género con el objetivo de integrar el comité y de elaborar un informe cualitativo y cuantitativo de la situación de las mujeres y los varones funcionarios docentes y no docentes en el servicio que permitiese identificar, en el caso de existir, las brechas e inequidades, así como construir una línea de base que hiciera posible su mejora. El informe del diagnóstico se elaboró

oportunamente (Dávalos y Gómez, 2014) y es uno de los insumos fundamentales del presente trabajo. Sin embargo, el proceso de presentación al nivel 1 no se concretó (FHCE, 2018).

La transversalidad de las políticas de género es un proceso y requiere de compromisos políticos y de acciones concretas tendientes a mejorar las condiciones de convivencia, estudio y trabajo. En el Plan de Trabajo de la FHCE 2023, presentado por el decano Pablo Martinis y aprobado por el Consejo de FHCE el 1 de marzo del mismo año (FHCE, 2023a), se propuso profundizar en políticas de calidad con equidad de género y, en particular, avanzar en el trabajo con el MCEG. En este marco, se proyectó la contratación de dos docentes en cargos equivalentes a grado 3, diez horas, y grado 1, diez horas, por nueve meses para hacer un nuevo diagnóstico que actualizara la situación de la FHCE en relación con la equidad de género y sus interseccionalidades. El proceso se inició en el Decanato de Martinis junto con la asistente académica Gabriela Rodríguez Bissio. Ante el cambio de autoridades de la FHCE en noviembre de 2025, el decano Nicolás Duffau promovió la continuidad a las acciones ya iniciadas y la asistente académica Eugenia Bové fue quien les dio seguimiento.

Antecedentes del Modelo de Calidad con Equidad de Género[1]

El MCEG es una norma certificable en forma voluntaria. Propone acciones planificadas y procedimientos que apuntan a reducir las brechas de género en el ámbito laboral y dar respuesta a las discriminaciones de género en sus distintas intersecciones.

El modelo surge en el año 2008 como una iniciativa conjunta entre Inmujeres (MIDES) y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la asesoría del Laboratorio Tecnológico del Uruguay. Hasta la fecha, se han desarrollado tres versiones. La primera versión (piloto) se realizó en el año 2008, la segunda en el año 2013 y la tercera en el año 2016. La cuarta versión, además de contener la actualización de las leyes, modificaciones en el

1 La presentación y los antecedentes del modelo fueron recogidos del documento *Modelo de Calidad con Equidad de Género* (Inmujeres, 2023).

eje de capacitación y la adaptación para empresas privadas, contó con asistencia técnica financiada por ONU Mujeres (MIDES, 2023).

El MCEG se inscribe en la División de Planificación y Gestión Pública de Inmujeres. Con su implementación, Inmujeres reconoce y certifica a las organizaciones públicas y privadas que desarrollan un sistema de gestión de calidad con equidad de género que permite visibilizar las inequidades, así como las discriminaciones de género, planifica y cumple anualmente acciones hacia su eliminación. Entre sus objetivos específicos se consigna: 1) Lograr el compromiso de las altas autoridades de la organización en todo el proceso de implementación del MCEG. 2) Promover ámbitos laborales libres de violencia de género a través de la creación de mecanismos para la denuncia y derivación responsable y el cambio de patrones culturales. 3) Promover que los llamados para el ingreso a la organización sean inclusivos y por competencia. 4) Analizar la estructura salarial de la organización y sugerir medidas que tiendan a la reducción de la brecha salarial en las situaciones que corresponda. 5) Crear planes de capacitación en las temáticas vinculadas a las desigualdades de género dirigidos a las distintas áreas de las organizaciones, así como identificar necesidades de formación vinculadas a la carrera funcional de mujeres y de varones y sugerir modificaciones en las situaciones que corresponda. 6) Promover una política de corresponsabilidad en los cuidados de manera que mujeres y varones concilien las responsabilidades de las tareas remuneradas con las no remuneradas. 7) Garantizar una efectiva comunicación de todo el proceso de implementación del modelo, tanto en la interna como en la externa, según el nivel, de modo que todo el personal conozca y participe de los cambios.

El modelo se estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales contiene requisitos a cumplir que van profundizando su grado de incidencia conforme se avanza en el proceso de implementación en toda la organización. A su vez, en cada uno de ellos operan ocho ejes de intervención. A continuación, se describen todos los elementos.

Nivel 1: Compromiso. El objetivo es motivar el compromiso institucional para la equidad de género en la organización.

Nivel 2: Implementación. El objetivo es implementar acciones para revertir las desigualdades de género.

Nivel 3: Mejora. El objetivo es consolidar los procesos de cambio iniciados en el nivel anterior e iniciar un proceso de trabajo con las organizaciones proveedoras de bienes y servicios.

Nivel 4: Sostenibilidad. El objetivo es que la organización incorpore la evaluación de los efectos del MCEG y desarrolle acciones para fomentar su sostenibilidad a largo plazo.

Los ejes de intervención que atraviesan todos los niveles son los siguientes: 1) estrategias para la equidad de género; 2) discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género; 3) selección y competencias del personal; 4) sistema de remuneraciones; 5) capacitación, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral; 6) corresponsabilidad social y de género en los cuidados; 7) comunicación y responsabilidad social; 8) evaluación, análisis y mejora.

El primer nivel, Compromiso, al que aplicará nuestra facultad, implica, por tanto, ciertos requerimientos en los ocho ejes transversales. El diagnóstico organizacional con perspectiva de género es uno de los elementos fundamentales del primer eje, «estrategias para la equidad de género». Un diagnóstico organizacional[2] es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas. El diagnóstico organizacional no es concebido como un fin en sí mismo, sino como un medio para incorporar la perspectiva de género en la estructura y cultura organizacional, así como en la gestión de sus procesos de calidad. Su elaboración permitirá establecer una línea de base respecto al conjunto de dimensiones de equidad y discriminación que el modelo aborda, a partir de la aplicación de diversas técnicas que permiten relevar información cuantitativa y cualitativa, así como analizar datos secundarios producidos por la organización. La línea de base establecida constituye el punto de partida para el diseño del plan de acción y el plan de capacitación, tendientes a la

2 Las definiciones son tomadas de la *Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género* (Inmujeres, s.f.).

reducción de las inequidades y discriminaciones existentes en la organización, razón principal de la implementación del MCEG.

El diagnóstico, a su turno, debe relevar y analizar las siguientes dimensiones: 1) distribución sociodemográfica, incluidas las variables que permitan ubicar interseccionalidades; 2) selección de personal, cargos, funciones y competencias; 3) sistema de remuneraciones; 4) acciones de corresponsabilidad social; 5) oportunidades de capacitación y desarrollo; 6) prevención y seguimiento de inequidades de género y violencia basada en género (particularmente, acoso sexual) y discriminación racial. Asimismo, se debe hacer un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) para la implementación del modelo e identificar acciones y estrategias a partir de sus resultados.

Metodología

Como mencionamos antes, el diagnóstico de la FHCE parte de una metodología enfocada en la realización de una línea de base que permite identificar las principales brechas de género en ocho ejes preestablecidos por Inmujeres. A su vez, estos ejes están operacionalizados en seis dimensiones, cada una con sus respectivos indicadores cualitativos y cuantitativos sugeridos. Dado que se trata de una propuesta de trabajo común a todas las organizaciones, en nuestro caso hemos optado por la inclusión o sustitución de algunos de los indicadores propuestos con el objetivo de poder aprehender de mejor manera la singularidad de nuestra institución.

En primer lugar, las variables asociadas a la interseccionalidad, como la ascendencia étnico-racial y la identidad de género, en el caso del funcionariado docente y TAS solo fueron incluidas en la caracterización de la distribución sociodemográfica. El reducido número de casos registrados[3] para estas variables limita las posibilidades de desagregación y análisis en las restantes dimensiones. Por este motivo, se decidió restringir su utilización y evitar hacer inferencias a partir de universos de casos demasiado reducidos.

3 Con relación a la ascendencia étnico-racial como primera mención, en el funcionariado docente, de un total de 311 respuestas hay tres que corresponden a «afro o negra» y cuatro a «indígena». En el funcionariado TAS, de un total de 112 respuestas, hay diez que corresponden a «afro o negra», dos a «indígena» y una a «asiática o amarilla».

En segundo lugar, los principales cambios en los indicadores sugeridos se efectuaron en la dimensión 2, «selección de personal, cargos, funciones y competencias». En particular, para el análisis de las brechas de género en el funcionariado docente se incorporaron los siguientes indicadores y dimensiones:

1. Postulaciones a las pruebas de selección según sexo. Además del relevamiento de las postulaciones a cargos docentes y del acceso a estos cargos según sexo, se incluyó la participación de mujeres y varones en las pruebas orales y escritas. En términos generales, los llamados a cargos docentes efectivos de la FHCE mediante concurso comprenden dos etapas: una primera instancia de evaluación de méritos, a partir de la presentación del CV, y una segunda instancia correspondiente a las pruebas. Para los grados 1, 2 y 3, estas comprenden una prueba escrita y una prueba oral. El relevamiento de la participación en las distintas etapas permitió analizar el proceso de selección de manera desagregada e identificar en qué instancia se producen las principales diferencias en la participación de mujeres y varones.

2. Dimensión temporal en la composición del cuerpo docente. Se comparó la evolución, entre 2009, 2015 y 2024, de la proporción de mujeres y varonnes según tipo de designación, grado docente y sexo, a partir de los censos de la Udelar de 2009 y 2015, y del padrón de 2024. Esta información permitió identificar no solo los grados y modalidades de designación en los que se concentra la participación de las mujeres, sino también la evolución de estas diferencias a lo largo del período 2009-2024.

3. Indicadores de trayectoria docente. Con el propósito de aproximarnos a las trayectorias de mujeres y varones dentro de la carrera docente, se calcularon, a partir de las bases de docentes efectivos de Personal de la FHCE, la edad promedio al momento de asumir el cargo de mayor grado alcanzado y la cantidad promedio de años de carrera docente transcurridos hasta acceder a dicho cargo, desagregadas por sexo y grado docente.

4. Estructura de los institutos a partir de los cargos efectivos. Para el relevamiento comparativo de los institutos se consideraron exclusivamente los cargos docentes efectivos, debido a que constituyen la modalidad de designación más estable dentro de la carrera docente. Esta decisión permite

analizar la composición de las estructuras docentes de los distintos institutos a partir de una categoría de cargos comparable y de mayor estabilidad.

En conjunto, estas adecuaciones buscaron complementar los indicadores generales propuestos con dimensiones que permitieran describir con mayor precisión los procesos en los que pueden producirse diferencias entre mujeres y varones: el acceso a las distintas etapas de los concursos, la evolución de la composición del cuerpo docente, las trayectorias dentro de la carrera y la distribución de los cargos efectivos entre los distintos institutos.

Por último, no fue posible incorporar información correspondiente a la dimensión «sistema de remuneraciones». La sección Contaduría de la FHCE no proporcionó información desagregada por sexo sobre componentes de la remuneración tales como extensiones horarias, compensaciones por antigüedad, dedicaciones compensadas, entre otros. En estas condiciones, la única estimación posible consistía en calcular la remuneración correspondiente a la carga horaria básica de docentes mujeres y varones a partir de la escala de sueldos de la Udelar. Sin embargo, esta estimación no permitiría dar cuenta de las remuneraciones efectivamente percibidas, dado que excluiría componentes que pueden modificar de manera sustantiva el monto final. Por este motivo, se optó por no incorporar este indicador al análisis, evitando establecer comparaciones de remuneración por sexo a partir de información incompleta.

En cuanto a las fuentes de los datos cuantitativos, se utilizó información elaborada por la División Estadística de la Dirección General de Planeamiento (DGPlan) de la Udelar de los censos de funcionarios de 2009 y de 2015, del Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), padrón de abril de 2024, de los formularios autogestionados (FormA) para el personal técnico, administrativo y de servicios (TAS) de 2024 y del FormA docente de 2023. Además, se procesaron los datos facilitados por la sección Concursos de FHCE de llamados docentes durante el año 2024 y de Ingresos TAS Udelar 2023 y 2024, y por la sección Personal para docentes (Cargos y Conceptos 4/2025 y Datos del legajo 4/2025) y para TAS (Cargos y Conceptos 2/2025). Se incluyen datos tomados del informe preparado por la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) para el período 2023-2025. Toda la información está debidamente referenciada.

Los apartados en los cuales la información cuantitativa resultó insuficiente fueron complementados con información cualitativa extraída de entrevistas a docentes mujeres de diferentes grados. Se reserva estrictamente la identidad y la cantidad de entrevistadas para preservar la confidencialidad. El formato de entrevista se tomó del diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la Facultad de Ingeniería de la Udelar de 2023.

1. Distribución sociodemográfica

1.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

1.1.1. Existencia de la variable sexo, identidad de género, edad, ascendencia étnico-racial, discapacidad, condición migrante y lugar de procedencia, en las bases de datos del personal

La DGPlan registra su información según las variables «sexo», «identidad de género», «edad», «ascendencia étnico-racial», «discapacidad» y «lugar de procedencia» en las bases de datos del personal. En relación con la variable «condición migrante», la base de DGPlan cuenta con datos acerca del lugar de procedencia y del lugar del nacimiento, no obstante, ello no es suficiente para hacer inferencias sobre movilidad humana. Gran parte de los datos utilizados en el presente diagnóstico y a los que se suele recurrir ante demandas estadísticas de diferentes proyectos sobre la realidad de la FHCE provienen de DGPlan, específicamente de los relevamientos estadísticos FormA en sus versiones docente y estudiantes de grado y posgrado. En cuanto al funcionariado no docente, se cuenta con datos recabados por el Prorrectorado de Gestión de la Udelar, pero su sistematización difiere de la de los FormA.

En el ámbito interno, la FHCE cuenta con la Unidad de Evaluación Institucional y Prospectiva. En su último informe final de autoevaluación institucional (Silva Muñoz et al., 2019), el apartado «Equidad de género» remite exclusivamente a los datos reunidos en el diagnóstico organizacional con perspectiva de género (Dávalos y Gómez, 2014) elaborado luego de la primera adhesión de FHCE al MCEG, en 2013. A pesar de ello, de manera transversal el informe de autoevaluación va desagregando algunos datos según género: distribución porcentual de géneros en propuestas de proyectos de

investigación, en propuestas de proyectos de extensión y Espacios de Formación Integral (EFI), y distribución estadística de género en publicaciones.

Por ello, para el presente diagnóstico algunos datos debieron ser recabados directamente de las secciones Personal y Concursos. La primera cuenta con la variable «sexo» para el registro de algunos datos, sin embargo, entre las funciones de la sección no se encuentra el procesamiento de dichos datos. Las secciones Concursos y Contaduría no manejan la variable a la hora de registrar la información. Esto implica que, ante un pedido puntual quienes allí trabajan deben proceder a armar una base de datos según la variable solicitada.

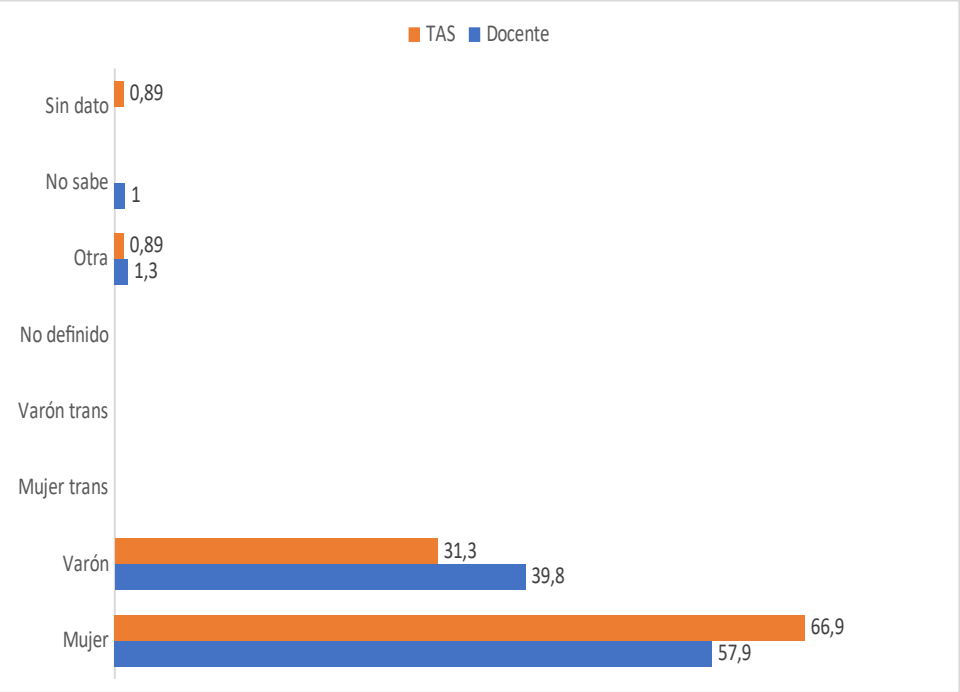
1.2. Indicadores de brechas de género e interseccionalidades

En el año 2024, según datos brindados por el SIAP, el funcionariado en FHCE estaba compuesto por 450 personas; el 75 % se desempeñaba como docente y el 25 % efectuaba trabajos técnicos, administrativos y de servicios. Si nos focalizamos en el funcionariado en su totalidad a través de los datos de los FormA, observamos que se identifica preponderantemente con las identidades de género «varón»/«mujer» (97,8 %), menciona en primer lugar su ascendencia étnico-racial «blanca» (81,3 %), nació en Montevideo (74,2 %), declara no tener «discapacidad», ni «alguna dificultad para ver», «para entender», «para caminar» o «para oír» (76,9 %) y tiene entre 30 y 49 años (58,4 %).

Comencemos por la observación centrada en la variable «identidad de género». En este caso, las respuestas que no caen las categorías «varón»/«mujer» se agrupan en «otra», «no sabe» y «no definido». No hay ninguna respuesta en las categorías «hombre trans», «mujer trans» y «no definido». Es necesario dejar constancia de la fuerte homogenización de las respuestas, dado que indica claramente la exclusión de otras identidades de género en el espacio laboral de FHCE.

En esta dirección, bastante más de la mitad (el 60,2 %) del funcionariado responde «mujer». Este porcentaje es mayor en el funcionariado TAS (66,9 %) que en el docente (57,9 %).

Gráfica 1. Identidad de género en el funcionariado docente y TAS. En %



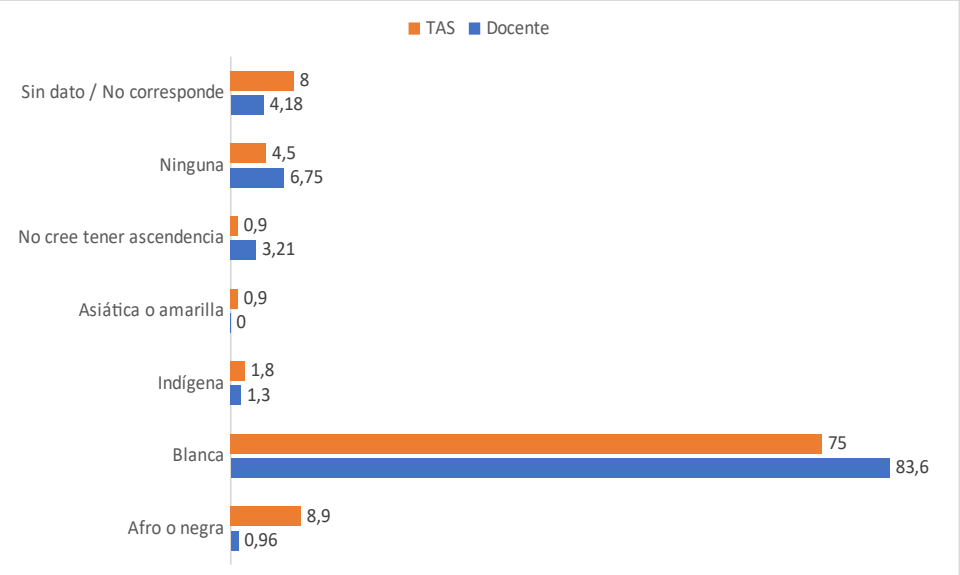
Fuente: FormA docente 2023, FormA TAS 2024. Elaboración: División Estadística, DGPlan, Udelar

Los porcentajes son similares a los relevados en el diagnóstico del año 2014 tanto en el funcionariado docente, constituido por 58 % de mujeres en 2014, como en el TAS, 67,5 % de mujeres en el mismo año.

En relación con la ascendencia étnico-racial, el funcionariado docente presenta ciertas diferencias con el TAS. En el primer caso, el 83,6 % responde tener principalmente ascendencia «blanca». El resto de las respuestas se concentra en las categorías «no cree tener ascendencia», «ninguna» y «no corresponde» (14,1 %). Solo el 1,28 % dice tener ascendencia principal «indígena» y menos aún, el 0,98 %, «afro o negra». Estos porcentajes son menores que los que presenta la Udelar en su conjunto, 1,9 % y 1,5 % respectivamente (DGPlan, 2023). Si observamos la ascendencia étnico-racial según «sexo», el universo de las docentes es levemente más diverso que el de los hombres, 1 % declara «afro o negra» y 1,6 % «indígena», mientras que los docentes declaran 0,8 % «afro o negra» y 0,8 % «indígena». Como en el caso de la identidad de género, es necesario insistir en que la escasez de respuestas que impliquen otra ascendencia distinta a la «blanca» es un indicador claro de exclusión étnico-racial.

En el funcionariado TAS, el 75 % responde tener ascendencia principal «blanca», el resto de las respuestas se concentran en «no cree tener ascendencia», «ninguna» y «no corresponde» (9 %) y «afro o negra» (9 %). Si bien las mujeres con ascendencia principal «afro o negra» son más en términos absolutos que los varones, en términos porcentuales representan el 9,6 % de la población total de mujeres funcionarias TAS, mientras que los funcionarios TAS varones con ascendencia principal «afro o negra» representan el 18 % del total.

Gráfica 2. Ascendencia étnico-racial en funcionariado docente y TAS (primera mención). En %

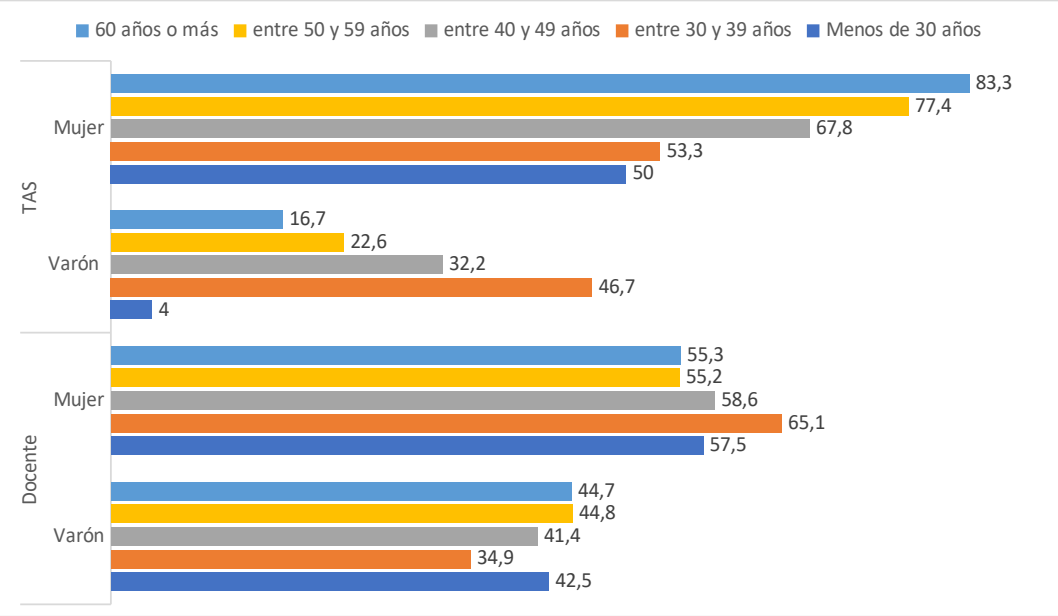


Fuente: FormA docente 2023, FormA TAS 2024. Elaboración: División Estadística, DGPlan, Udelar

En relación con la edad del funcionariado, los grupos menos representados son los más jóvenes (7,1 % TAS y 11,8 % docentes) y los mayores (10,7 % TAS y 11,2 % docentes). Cabe apuntar algunas diferencias; en el funcionariado TAS los grupos etarios 30 a 39, 40 a 49 y 50 a 59 tienen prácticamente la misma población (27,7 % cada uno). La franja etaria más joven es la única con el mismo número de varones y mujeres. A partir de los 40 años, el número de mujeres duplica, triplica y quintuplica al de los varones. Por su parte, en el funcionariado docente la franja de 40 a 49 representa el mayor porcentaje (34,3 %), lo sigue la franja de 30 a 39 (25,4 %) y, por último, la de 40 a 59 (17,15 %). En todas las franjas etarias, las mujeres son más que los varones, sin embargo, esta diferencia es bastante mayor en las franjas de 30 a 39 y 40 a

49 que en el resto. En suma, en el funcionariado TAS la cantidad de mujeres con relación a la cantidad de varones aumenta con la edad, mientras que en los docentes la misma relación disminuye a partir de los 40 años.

Gráfica 3. Distribución del funcionariado docente y TAS por rango de edad según sexo. En%



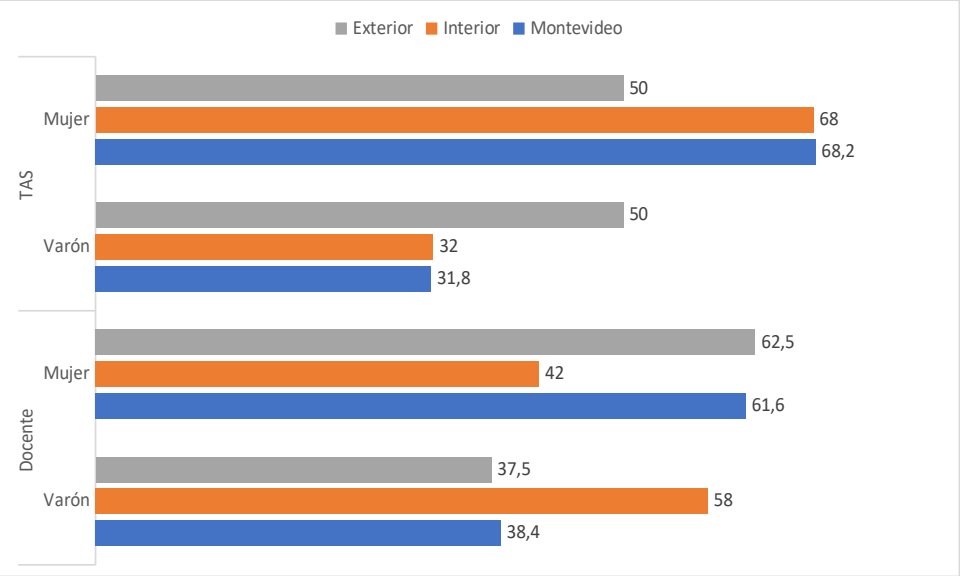
Fuente: SIAP, padrón abril de 2024. Elaboración: División Estadística, DGPlan, Udelar

Si observamos el lugar de nacimiento del funcionariado, el 74,2 % nació en Montevideo, el 17,73 % en el interior y el 8,03 % en el exterior.

En el funcionariado docente el porcentaje de personas nacidas en Montevideo es 73,6 %, en el interior, 16,1 % y en el exterior 10,3 %.

En el TAS, nacieron en Montevideo el 75,9 %, en el interior 22,3 % y en el exterior 1,8 %. Las diferencias entre el funcionariado docente y el TAS se encuentran en las categorías «interior» —hay mayor porcentaje del funcionariado TAS que docente nacido en el interior— y «exterior» —el porcentaje del funcionariado TAS nacido en el exterior es notoriamente menor que el docente—. Si nos detenemos en la variable «sexo», en el funcionariado docente hay diferencias relevantes; el 77,4 % de las docentes mujeres nacieron en Montevideo, mientras que el porcentaje de docentes varones es 68,2 %. A la inversa, el 11,5 % de las docentes mujeres nacieron en el interior, mientras que en los docentes varones el porcentaje es 22,5 %. En el funcionario TAS no hay diferencias notorias con los totales al integrar la variable «sexo».

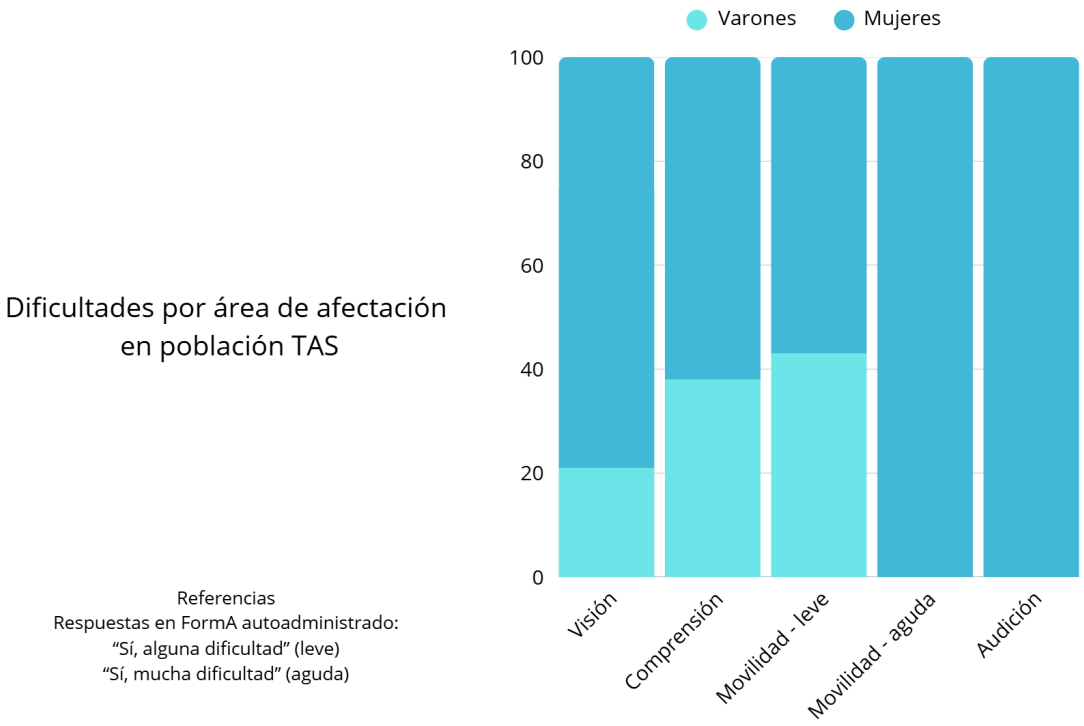
Gráfica 4. Distribución del funcionariado docente y TAS por lugar de nacimiento según sexo. En %



Fuente: FormA docente 2023, FormA TAS 2024. Elaboración: División Estadística, DGPlan, Udelar

El 33,1 % del funcionariado responde tener alguna discapacidad. Esta proporción es de un 31,1 % entre la población docente y asciende a un 38,4 % entre la de TAS. Las cuatro áreas relevadas mediante formulario FormA son: «Dificultad permanente para ver aún si usa anteojos o lentes», «Dificultad permanente para entender o aprender», «Dificultad permanente para caminar o subir escalones» y «Dificultad permanente para oír aún si usa audífono». En el funcionariado TAS, es notorio que, en cada una de ellas, la mayor cantidad de personas que señalan la discapacidad son mujeres. En la siguiente gráfica se pueden observar las respuestas en términos porcentuales, diferenciadas según las categorías «varón/mujer» en la interna del grupo TAS.

Gráfica 5. Dificultades por área de afectación en población TAS



En cuanto al nivel educativo, según los datos del FormA 2023, el funcionariado docente no presenta grandes diferencias por sexo. El 83 % de los docentes varones y el 82 % de las docentes mujeres tienen estudios de posgrado.

Por su parte, el funcionariado TAS presenta claras diferencias por sexo. Excepto en quienes el máximo nivel educativo alcanzado es la «educación media básica incompleta», en los restantes ocho niveles, las mujeres son más en términos absolutos. Cabe señalar también que un 5,4 % de TAS posee formación de posgrado completa y un 4,5 % incompleta. En la categoría «formación de posgrado completa» un 80 % son mujeres y un 20 % varones. Entre quienes tienen «formación de posgrado incompleta» un 67 % son mujeres y un 33 % varones. En conclusión, en el grupo TAS las mujeres poseen niveles de formación notoriamente más elevados que sus compañeros varones. Estos datos son congruentes con las estadísticas en toda la Udelar y en el país.

2. Prevención y seguimiento de inequidades de género y violencia basada en género (particularmente, acoso sexual) y discriminación racial.

2.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

En 2020 se registró la primera resolución del Consejo de la FHCE en la que se reconocía la discriminación y la violencia con base de género en el ámbito académico, de la cual se transcribe un fragmento:

> Rechazar y repudiar toda forma de violencia basada en género, muchas veces invisibilizada, que reproduce un sistema de desigualdad y opresión entre varones y mujeres […]. Difundir los recursos, canales y normativa para denuncias […]. Intensificar esfuerzos en la prevención de situaciones de acoso, discriminación y violencia […]. Promover instancias de reflexión y producción académica sobre estos temas en FHCE (FHCE, 2020).

En 2021, el Consejo de la FHCE mandató difundir la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación (Dirección General Jurídica, 2024a) y el documento *Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación* (Udelar, s. f.), que había sido recientemente aprobada. En el período que compete al presente diagnóstico, el «Documento base para la creación del Plan Institucional de la FHCE 2024-2027» (Comisión de Evaluación Institucional y Prospectiva [CEIP], 2023) propone diez dimensiones para el trabajo en el período. Dentro de la dimensión «comunidad universitaria» se encuentra la subdimensión «igualdad de género», agrupada junto con «inclusión» y «convivencia» (CEIP, 2023), y fija como ámbito base de trabajo para su desarrollo a la «Comisión de Equidad y Género»,[4] que existe desde 2014 y se encuentra integrada por representantes de los órdenes docente, egresados y estudiantil, AFFUR (Agremiación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República), Decanato y una representante de la CAEG, órgano central de Udelar. Las reuniones de la comisión de FHCE se realizan con frecuencia quincenal.

4 Mediante la resolución n.º 49 del Consejo de FHCE, del 27 de setiembre de 2023, la comisión pasa a denominarse Comisión de Género, Disidencias y Equidad (FHCE, 2023c).

En FHCE se cuenta con una referente en violencia, acoso y discriminación (VAD) que tiene horas asignadas para esta tarea. Sin embargo, ni el servicio ni el área (Área Social y Artística de la Udelar) cuentan con equipos técnicos para complementar el trabajo de esta referente mediante apoyo, intervenciones y mayor seguimiento de quienes atraviesan casos de violencia, acoso y discriminación. Sí existe a nivel central de la Udelar una unidad para el abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación (la mencionada UCVAD), para consulta o denuncia de casos, a la que la referente VAD de la FHCE deriva denuncias.

Si bien las sucesivas docentes que han ocupado el rol de referente VAD han elevado informes, hasta la fecha no se cuenta con ningún mecanismo formalizado en la Udelar que requiera que las facultades sistematicen específicamente las actuaciones realizadas en relación con discriminación y violencia de género (tanto en la interna de la organización como en casos ocurridos al funcionariado en otros ámbitos, como puede ser el doméstico).

2.2. Indicadores de brecha de género

La información que se presenta en este apartado corresponde a los procedimientos aplicados exclusivamente desde la UCVAD.

Tabla 1. Cantidad de consultas recibidas por la UCVAD de integrantes de FHCE (2023-2025)

Consultas		2023	2024	2025
Vínculo institucional de la persona consultante	Estudiantes	2	0	0
	Docentes	0	3	2
	Funcionariado TAS	2	1	0
	Consultas con autoridades y referentes VAD	1	1	0
Total		5	5	2

Fuente: Informe preparado por la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD, 2025)

De las 12 consultas, dos fueron de estudiantes mujeres; tres de docentes mujeres y dos de docentes varones; dos de funcionarios TAS varones y una mujer, y una consulta de mujer en el ámbito de autoridades y refrentes VAD.

Tabla 2. Cantidad de denuncias recibidas por la UCVAD de integrantes de FHCE (2023-2025)

Denuncias		2023	2024	2025
Vínculo institucional de la persona denunciante	Estudiantes	5	1	1
	Docentes	0	0	2
	Funcionariado TAS	1	0	1
Total		6	1	4

Fuente: Informe preparado por la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD, 2025)

De las 11 denuncias del período, nueve fueron de mujeres: siete estudiantes, una funcionaria TAS y una docente, y dos de varones: un docente y un estudiante.

En el período no se aplicó el procedimiento alternativo de resolución de conflictos.

Todas las denuncias recibidas fueron debidamente informadas a las autoridades del servicio.

3. Selección y competencias del personal

3.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

3.1.1. Presencia de la perspectiva de género en la selección de personal

El personal de la FHCE se encuentra regulado en primera instancia por las normas generales de Udelar, que determinan la siguiente clasificación por escalafones: A (profesional); B (técnico); C (administrativo); D (especializado); E (oficios); F (servicios generales); G (docente); Q (particular confianza). Todos los escalafones se encuentran representados en la FHCE. A su vez, estos escalafones se agrupan en dos grandes conjuntos, por una parte, el TAS —llamado también «no docente»—, que involucra al funcionariado de los escalafones técnico, administrativo y de servicios generales (e incluye también

al D, E, Q y R). Por otra parte, se encuentra el conjunto de docentes agrupados en el escalafón G.

El ingreso al escalafón A remite al artículo 34 de la ley n.º 16.170 (Uruguay, 1991). Por su parte, el ingreso a los escalafones B, C, D, E, F, Q y R remite a diferentes artículos de la ley n.º 15.809 (Uruguay, 1986). Algunos de los concursos y llamados recientes para puestos en estos escalafones señalan explícitamente que en relación con la dimensión sexo-genérica se encuentran alcanzados por el artículo 12 (cupo trans) de la Ley Integral para Personas Trans (Uruguay, 2018), así como por el artículo 4 de la ley n.º 19.122, Fijación de Disposiciones con el fin de Favorecer la Participación en las Áreas Educativa y Laboral de Personas Afrodescendientes (Uruguay, 2013).

En cuanto a los llamados y concursos del escalafón G (docente), además de la normativa global de la Udelar reunida en el Estatuto del Personal Docente (DGJ, 2019), cada facultad posee su normativa específica, dividida en cinco reglamentos de concursos para el acceso a cargos en cada grado. Dichos textos no presentan ningún tipo de cuotificación por género ni ascendencia étnico-racial. Tampoco refieren a licencias maternales, paternales o por cuidados en los períodos concursales (FHCE, 2023b). En el caso de la FHCE, a sugerencia de la comisión cogobernada de equidad y género, el Consejo, en sesión del 16 de agosto de 2023, resolvió que se comenzaría a encomendar que los tribunales actuantes en concursos de méritos y pruebas posterguen su realización en caso de que:

- alguna concursante esté en uso de licencia maternal debidamente documentada y hasta que la finalice, o en caso de no ser docente de la Udelar con un mínimo de sesenta días luego de la fecha prevista de parto,
- algún concursante esté en uso de licencia paternal debidamente documentada y hasta que la finalice, o en caso de no ser docente de la Udelar con un mínimo de veinte días luego de la fecha prevista de parto.

En cuanto a la integración de dichos tribunales, el *Plan Institucional 2024-2027* fijó como meta intermedia para 2025 la «integración paritaria de tribunales» (FHCE, 2025, p. 56). Al momento de la elaboración del presente

diagnóstico no se ha registrado ningún dispositivo de seguimiento ni de evaluación de dicha disposición.

Finalmente, si bien no se registra ni en FHCE ni en Udelar ningún manual de procedimiento específico con perspectiva de género para la selección de personal, el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección General de Personal (DGP) de la Udelar posee el «Formulario de evaluación de bases de concursos o llamados a aspirantes», que se encuentra disponible en el espacio web de DGP[5] al que cualquier integrante de tribunal podría completar con sus observaciones y sugerencias, y elevar luego de su actuación en un proceso concursal.

3.1.2. Existencia de documentos de descripción de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género

En cuanto a las competencias del personal no existen tareas explícitamente diferenciadas por identidad de género. No obstante, se han relevado algunos posibles sesgos en la distribución por género según tareas.

Uno de los casos en que esto se expresa claramente es en el área de vigilancia (TAS) en la que «pueda surgir alguna dificultad de horarios cuando se debe compatibilizar con tareas de cuidados de familiares que, en general, afectan en mayor medida a las mujeres» (Silva Muñoz et al., 2019, p. 134). En estos casos, las mujeres que por tener que abocarse a tareas de cuidado, no pueden postular a cubrir ciertos horarios, se ven privadas de la correspondiente compensación económica que se otorga por nocturnidad.

En el caso del colectivo docente, el informe de 2019 señalaba que altos porcentajes de proyectos de investigación financiados tenían como responsables a docentes mujeres, concretamente en ese momento la cifra era de un 65 %. Según autor y autoras, esta realidad respondía a una plantilla docente altamente feminizada (Silva Muñoz et al., 2019). Es importante señalar que si bien ser responsable de un proyecto de investigación conlleva réditos académicos, también implica la gestión de dichos proyectos. Estas tareas de gestión suelen ser remuneradas de manera provisoria mediante compensaciones o extensiones horarias temporales, y, en el caso de que su

5 https://dgp.udelar.edu.uy/sites/default/files/2021-09/Formulario%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20bases%20de%20concursos%20o%20llamado%20a%20aspirantes.pdf

responsable se encuentre usufructuando el régimen de dedicación total (RDT), dichas tareas no son específicamente remuneradas.

Algunas de las entrevistadas refirieron a una suerte de microgestión académica, que incluiría la redacción de actas en reuniones y concursos. También se han señalado las acciones de cuidado de grupo y de preocupación por los espacios físicos como tareas feminizadas. En cuanto a la división de las tareas estrictamente académicas, docentes entrevistadas señalaron que las mujeres son quienes se hacen cargo de la mayoría de los espacios de consulta del estudiantado, pero

> te lleva más tiempo, es tiempo que estás dedicando no solo a pensar tu *paper*, sino también que si hay una actividad con estudiantes, te interesa que sea un ámbito agradable, que si se puede, poner un café, que son cosas de lo doméstico, pero que son importantes, no son secundarias, […] este trabajo más invisible, de cuidado después tiene costos en la vida académica, porque es una forma de hacer que no es tan productivista (anonimizado).

Se relevó también la percepción de que las mujeres superan proporcionalmente a los varones en tutorías asumidas de trabajos finales de grado frente a las tutorías de posgrado; estas últimas son las que tienen mayor valor de mérito y, por ende, mayor impacto en la evaluación de sus carreras como investigadoras. «Es una percepción que no tengo el dato, pero habría una cantidad de tareas administrativas y de gestión que la hacen en su gran mayoría las mujeres, por ejemplo, comisiones evaluadoras […], el acta por ejemplo la redacta una mujer» (anonimizado).

Estas observaciones son coincidentes con las relevadas para otras universidades latinoamericanas. «La universidad promueve que las mujeres estén más presentes en tareas de gestión y de docencia las que, además de tener menor reconocimiento, reproducen estereotipos o ideales por cumplir que se entienden naturalmente femeninos» (Crocco-Valdivia y Galaz-Valderrama, 2023, p. 446).

Si bien las ideas extraídas de fuentes cualitativas conversacionales (entrevistas) no tienen valor representativo estadístico, se considera que pueden ser tenidas en cuenta al momento de generar líneas de acción para una política institucional con perspectiva de género. Por una parte, dicha política

podría incluir mecanismos de asignación de tutorías de posgrado. Por otra parte, podría considerar en paralelo, o en diálogo, los mecanismos de integración de las comisiones asesoras (órgano que falla en llamados) y de tribunales de concursos (órgano que falla en concursos de oposición y méritos). Si bien, como ya fue mencionado, el *Plan Institucional 2024-2027* se propuso alcanzar la «integración paritaria» de tribunales para 2025, se entiende que aún resta orientar la integración de las comisiones asesoras de llamados en sentido contrario, es decir, para consolidar la paridad en los tribunales de concurso y contrarrestar una posible sobrerrepresentación femenina en las comisiones asesoras de llamados.

3.1.3. Existencia de evaluación del personal según desempeño. Existencia de evaluación por competencias

Al momento de aprobar prórrogas de contratos y recontrataciones docentes, o concursos de ascenso TAS, las evaluaciones de desempeño se realizan a través de formularios estandarizados para cada escalafón, lo que asegura una evaluación según desempeño, aunque desprovista de criterios de equidad. En ningún formulario se encontraron ítems relativos al género o las tareas de cuidados. Donde sí se encuentra una mención al respecto es en el Reglamento de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (DGJ, 2024b). Este se hace eco del artículo 62 del Estatuto del Personal Docente de la Udelar, que determina que al momento de evaluar la renovación de un cargo efectivo «se deben ponderar también las circunstancias especiales que pudiesen haber afectado el desempeño docente tales como la maternidad, la paternidad y la enfermedad» (DGJ, 2024, p. 1).

3.2. Indicadores de brecha de género

3.2.1. Autoridades

Por primera vez en sus ochenta años de historia, el Decanato fue ocupado por una mujer, la profesora Ana Frega, entre 2019 y 2022. Los cargos de asistencia académica son de designación directa y no poseen ningún tipo de cuota de género, sin embargo, en los últimos tres períodos han existido asistentes académicas abocadas a acompañar las decisiones políticas y las acciones a

adoptarse en materia de género, y encargadas de la coordinación de la Comisión de Equidad y Género.

En el año 2025, tanto el Consejo como el Claustro poseen una mayoría de integrantes mujeres, que, si bien no es proporcional a la integración de cada orden, refleja el perfil feminizado de la facultad.

3.2.2. Llamados a concursos docentes y TAS

A. Funcionariado TAS

A.1. Ingresos

Los concursos de la plantilla TAS se gestionan a nivel central de Udelar. En otras palabras, el funcionariado TAS es de Udelar, y el funcionariado docente es de cada facultad, en este caso, FHCE. Por este motivo, se encuentran algunas dificultades más al intentar comprender la distribución sexo-genérica del primer grupo frente al segundo. Los concursos de ingreso de Udelar se producen con menor periodicidad que los docentes, pero, en general, son más masivos. De todas maneras, dependen del escalafón al que correspondan. Además de técnicos (escalafón B), administrativos (C) y personal de servicios (F), que en su conjunto suponen la mayor población no docente de Udelar, la llamada TAS, existen también los escalafones de renovación permanente del conocimiento (R), particular confianza (Q), profesional (A), especializado (D) y oficios (E).

Según datos facilitados por la DGP, las últimas personas en ingresar a la Udelar en cargos efectivos presupuestados (lo que excluye los escalafones R y Q) a través de nuestra facultad se distribuyen tal como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 3

	Año de ingreso a FHCE	
	2023	**2024**
Año del concurso de ingreso	2018 y 2022	2018
Escalafones	C, E y F	E
Cantidad total de personas por año	7	1

Más allá de estos ingresos, dado que el sector TAS compone una planilla unificada para toda la Udelar, se pueden producir también traslados en el mismo nivel y relocalización de personas por ascensos. Si sumamos los ingresos a estos últimos casos, las cifras de 2023 y 2024 ascienden de la siguiente manera:

Tabla 4

	Año de ingreso a FHCE		Total acumulado del bienio
	2023	2024	
Varones	5	6	11
Mujeres	6	2	8
Cantidad total de personas por año	11	8	19

Tabla 5

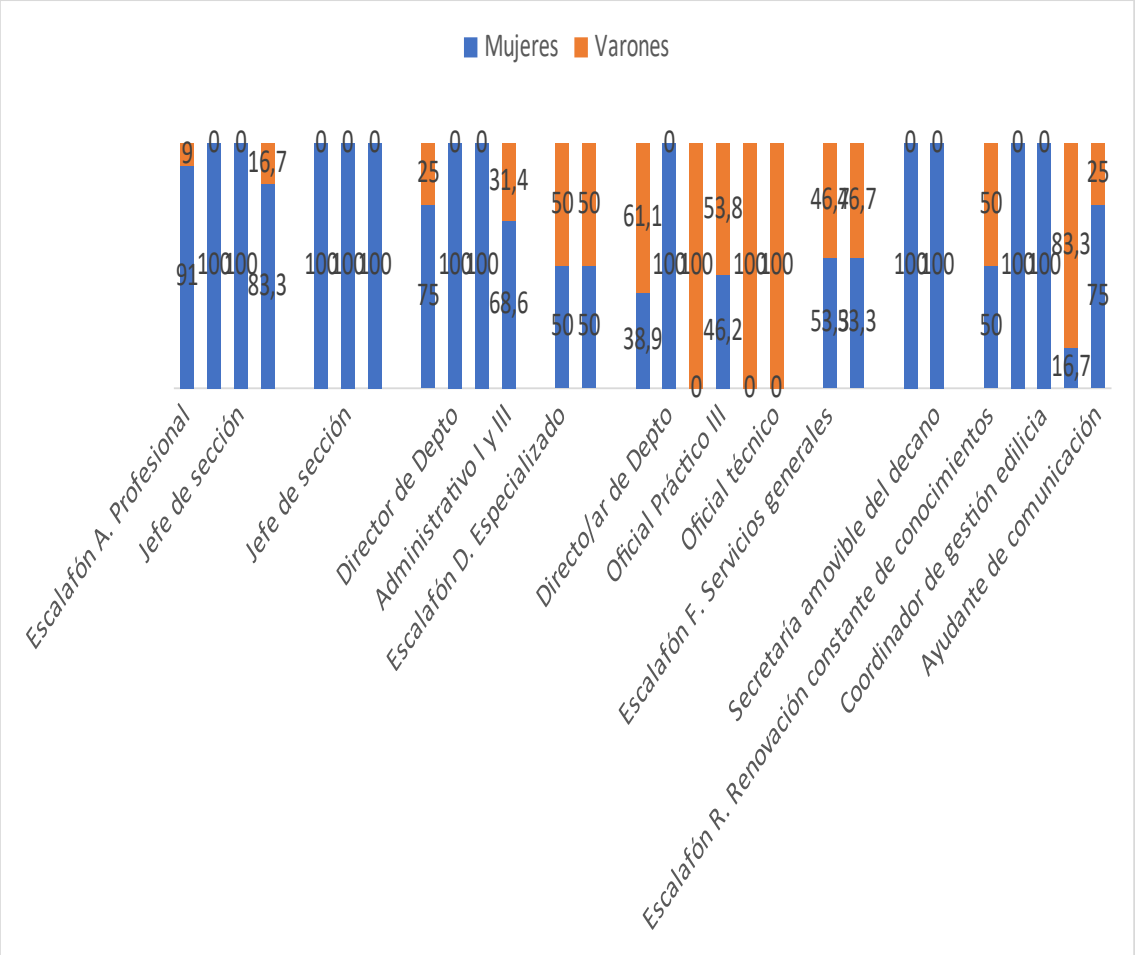
Escalafón	A	B	C	D	E	F	Q	R	Colaborador directo del decano (arquitecto)	Totales
Varones	-	3	3	-	1	1	-	-	1	9
Mujeres	-	1	6	-	2	1	-	-	0	10
Totales	0	4	9	0	3	2	0	0	1	19

Los ingresos de los escalafones TAS ocurridos entre 2023 y 2024 reflejan una estructura cercana a la paridad, con un 47,37 % de varones y un 52,63 % de mujeres. Al observar la distribución en la interna de esas cifras, se encuentran algunos factores de reproducción de las organizaciones laborales tradicionalmente generizadas y otros más novedosos. En el escalafón B, que es el técnico, todos los ingresos de FHCE se produjeron en una sección dedicada a la informática. Se trata de un área disciplinaria altamente masculinizada en el Uruguay, y en FHCE se reproduce una brecha estructural mucho más amplia y profunda en términos societales, pero que de todos modos se debe observar. La proporción es de un 75 % en favor de los varones. En el escalafón C dicha proporción se revierte en favor de las mujeres con un 66,67 %, lo cual es esperable dadas los porcentajes totales de Udelar. El escalafón E es el que corresponde a personas contratadas por sus diferentes oficios, pero en la actualidad dichos puestos en la Udelar se suelen reducir a dos áreas sin

subespecialidades internas: vigilancia y mantenimiento. Dado que se trata de áreas que desde el punto de vista social se siguen comprendiendo como masculinas, se podría subrayar cierta tendencia a la equidad en la estructura de FHCE y sus ingresos recientes, ya que en este escalafón E ingresaron dos varones y una mujer. Algo similar sucede en el escalafón F, que es el de servicios auxiliares o generales (higiene), un área tradicionalmente feminizada. Sin embargo, en FHCE ingresaron de manera paritaria un varón y una mujer.

A.2. Distribución del funcionariado TAS según escalafón

Gráfica 6. Distribución del funcionariado TAS según escalafón por sexo. En %



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos cedida por la sección Personal de FHCE, marzo de 2025. Se incluyen cargos presupuestados y contratos

La estructura institucional orientada a los no docentes tiene un total ocho escalafones: (A) profesional y (B) técnico, que son de alto nivel de calificación; (D) especializado, que no necesariamente implica altos niveles de educación formal; (C) administrativo, que está orientado a tareas administrativas; (E)

oficios, que incluye tareas manuales calificadas; (F) servicios generales, que incluye tareas de control y vigilancia poco calificada; (Q) cargos de confianza para cargos políticos, y (R) renovación permanente para trabajos de dirección y conducción de la institución. La composición de los funcionarios no docentes según escalafón muestra un predominio del escalafón administrativo (C) (39,7 %), seguido por los escalafones de oficios (E) (16,2 %), servicios generales (F) (13,5 %), profesional (A) (9,9 %), renovación constante de conocimientos (R) (9,9 %), técnico (B) (5,4 %), especializado (D) (3,6 %) y finalmente cargos de confianza (Q) (0,9 %) (un total de 111 casos).

Reflejando la feminización de la plantilla del funcionariado en cargos TAS (65,8 % mujeres),[6] la distribución de TAS por sexo según escalafón señala que es notorio que hay más mujeres en los escalafones profesionales, técnicos, administrativos y cargos de confianza, que, a pesar de ser un solo cargo, históricamente ha sido ocupado casi siempre por mujeres (Dávalos y Gómez, 2014). Los escalafones especializados, renovación constante de conocimiento y, en menor medida, servicios generales mantienen una distribución relativamente paritaria. Solo en el escalafón de oficios predominan los varones (61,1 %) (gráfica 6).

Los cargos TAS tienen una variedad de nivel de calificación que está marcado según sexo.[7] El escalafón A (profesional) comprende los cargos a los que se accede al poseer un título universitario o similar registrado cuya duración no sea inferior a cuatro años. Está compuesto por diez mujeres y un varón, ocho licenciadas en Bibliotecología, una licenciada en Archivología y una contadora. El varón es licenciado en Bibliotecología. El escalafón B (técnico) comprende los cargos a los que se puede acceder al poseer un título universitario o similar registrado cuya duración sea equivalente a dos o más años. El 100 % está ocupado por mujeres. Dos de ellas poseen el título de Asistente de Contador y cuatro de Técnico Administrativo. Estas últimas, son, además, jefas de sección. El escalafón C (administrativo) son cargos con tareas relacionadas al registro, manejo y archivo de datos, entre otros. Encontramos que las tres directoras de departamento y las seis jefas de

6 66,9 %, según el FormA.

7 https://dgp.udelar.edu.uy/cargos-y-compensaciones/estructura-de-cargos-y-compensaciones

sección son mujeres. Dentro de la denominación administrativos hay un 68,6 % de mujeres (44 personas en total). El escalafón D (especializado) son cargos para los que se requiere formación de nivel medio o primeros años de cursos universitarios. Aquí tenemos cuatro asistentes de biblioteca, dos mujeres y dos varones. Igualmente el escalafón de renovación constante de conocimiento, donde la paridad en el total encubre una estructura de representación desigual. Las mujeres constituyen el 75 % de los ayudantes en comunicación y el 16,7 % de analistas informáticos. Si se consideran específicamente los escalafones E y F, que en el diagnóstico anterior (Dávalos y Gómez, 2014) mostraban una marcada relación con los estereotipos de género, se pueden observar algunos cambios. El escalafón F (servicios generales) comprende cargos que tienen asignadas principales tareas de higiene, desinfección y conservación de los locales universitarios. Se incluyen también el transporte de materiales, mensajería, atención telefónica, etc. En el relevamiento del 2014, se trataba de un escalafón feminizado, las mujeres eran el 75 % del total y los varones el 25 % (el total de casos son 12). En 2025, la proporción es más equitativa, las mujeres son el 53,3 % y los varones el 46,7 % (15 casos en total). El escalafón E (oficios) son cargos que tienen asignadas tareas en las que predomina el esfuerzo físico o habilidad manual y requieren destreza en el manejo de herramientas o máquinas. En 2014, el escalafón E (oficios) permitía ver notorias diferencias en la distribución por sexo respecto a las demás áreas; estaba, además, marcadamente masculinizado. La situación persiste en 2025, el 38,9 % son mujeres y el 61,1 % son varones. La tarea vigilante-portero-sereno es la que predomina en el escalafón y se distribuye en 40 % mujeres y 60 % varones. Las tareas de chofer y reparador-mantenedor están ocupadas por varones y la jefatura dirección del departamento por una mujer.

B. Funcionariado docente

B.1. Postulaciones e ingresos

Durante el 2024 hubo 31 llamados a cargos docentes efectivos y 19 llamados a cargos docentes interinos y contratos. Si descontamos los llamados que todavía están en curso, tenemos un total de 26 llamados. Según las resoluciones de los llamados, tres se declararon desiertos, por tanto, tenemos 23 llamados y 24 cargos asignados, diez a mujeres y 14 a varones.

Los cargos asignados a varones representan el 58,33 % del total, mientras que los cargos asignados a mujeres son el 41,66 %.

Ahora bien, en estos llamados se registró un total de 206 postulaciones: 129 mujeres y 77 varones. En términos porcentuales, el 63 % de las postulaciones correspondieron a mujeres y el 37 % a varones.

Podemos calcular la probabilidad de obtener un cargo efectivo para mujeres y varones si dividimos los cargos ganados por sexo entre los postulantes por sexo. Así, para las postulantes mujeres la probabilidad de obtener un cargo efectivo fue de 7,75 % y para los postulantes varones fue de 18,18 %, más del doble (2,34).

Del total de concursos, ocho se resolvieron mediante designación directa: cuatro fueron asignados a mujeres y cuatro a varones. En los 15 concursos restantes, que incluyeron pruebas escritas y orales, se presentaron 114 mujeres y 66 varones. En estos concursos se asignaron seis cargos a mujeres y diez a varones. De este modo, la probabilidad de obtener un cargo efectivo en concursos con pruebas fue de 5,3 % para las mujeres y de 15,15 % para los varones, es decir, casi tres veces mayor para estos últimos.

Un análisis más detallado del proceso de selección muestra diferencias adicionales. De las 114 postulantes mujeres, 18 se presentaron a la prueba escrita y 16 a la prueba oral. Entre los 66 postulantes varones, 18 se presentaron a la prueba escrita y 15 a la prueba oral. Esto implica que las mujeres tuvieron una menor probabilidad de presentarse a las pruebas (14,04 %) en comparación con los varones (22,73 %).

Asimismo, entre quienes efectivamente se presentaron a las pruebas finales, la probabilidad de obtener el cargo también fue menor para las mujeres. Mientras que seis de las 16 mujeres que llegaron a la instancia oral obtuvieron el cargo (37,5 %), en el caso de los varones lo hicieron diez de los 15 postulantes (66,67 %).

En conjunto, estos datos muestran que la diferencia en los resultados finales no se relaciona únicamente con el número de postulaciones iniciales, sino también con desigualdades en distintas etapas del proceso de selección.

Tabla 6. Resumen

Etapa del proceso	Mujeres	Varones
Postulaciones a concursos con pruebas	114	66
Se presentan a prueba escrita	18	18
Se presentan a prueba oral	16	15
Cargos obtenidos	6	10
Probabilidad de presentarse (oral / postulantes)	14,04 %	22,73 %
Probabilidad de obtener el cargo (entre quienes se presentan)	37,5 %	66,67 %
Probabilidad total de obtener el cargo	5,3 %	15,15 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la sección Concursos de llamados efectivos abiertos durante 2024

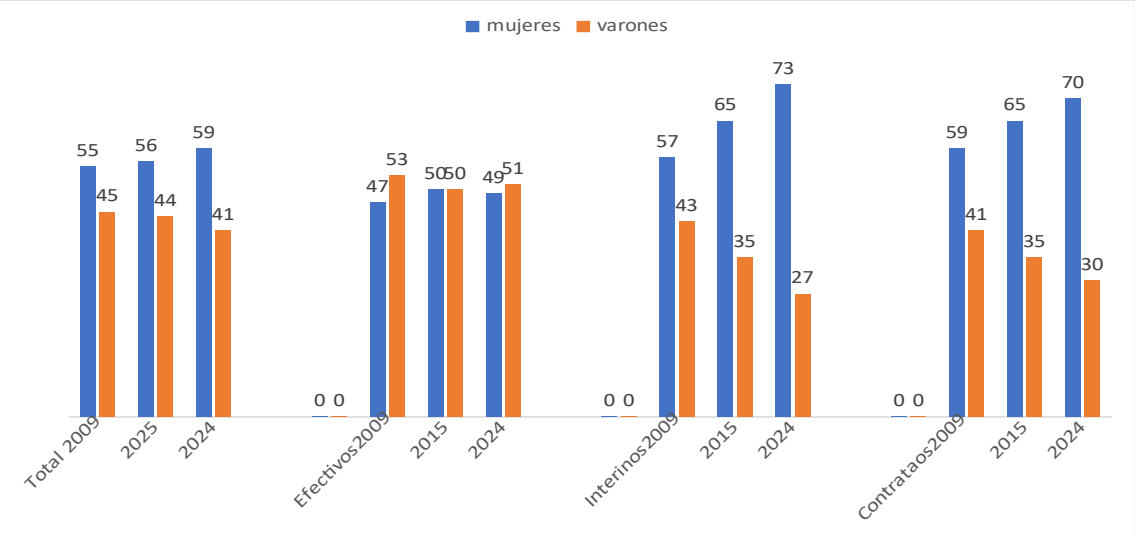
La tabla resume las distintas etapas del proceso de selección. Aunque las mujeres representan una proporción mayor entre las postulaciones iniciales, su participación disminuye en las etapas posteriores del concurso. En particular, la probabilidad de presentarse a las pruebas es menor entre las mujeres (14,04 %) que entre los varones (22,73 %). Asimismo, entre quienes se presentan a las instancias finales, la probabilidad de obtener el cargo también es menor para las mujeres (37,5 %) que para los varones (66,67 %). Como resultado, la probabilidad total de obtener un cargo efectivo en los concursos con pruebas es de 5,3 % para las mujeres y de 15,15 % para los varones.

En el mismo año hubo 15 concursos interinos y contratos. Recordemos que en la evaluación no hay prueba oral ni escrita, sino que se ponderan solo los méritos mediante presentación de CV. La tendencia en estas instancias es más pareja que en los concursos efectivos. Hay ocho cargos asignados a mujeres y ocho a varones. Además, la probabilidad de ganar para una postulante mujer es 8,24 %, mientras que para un postulante varón es algo mayor, 10,66 %.

B.2. Composición y evolución temporal del del funcionario docente

Recordemos que en el funcionariado docente los porcentajes de mujeres son algo menores que en el TAS, 59,1 % mujer y el 40, 9 % varón, según SIAP, 2024.

Gráfica 7. Evolución de la composición por sexo del cuerpo docente. En %



Los datos refieren a docentes y no a cargos. En el caso de tener más de un tipo de designación, se estableció el siguiente orden de prioridad: efectivo, interino, contratado. En el caso de tener más de un cargo se calcula el grado máximo. Fuente: Censo funcionarios 2009, 2015 y padrón SIAP abril de 2024. Elaboración propia a partir de datos de la División Estadística, DGPlan, Udelar

La evolución de la composición por sexo del cuerpo docente muestra un incremento sostenido de la participación femenina entre 2009 y 2024. De acuerdo con los censos de 2009 y 2015 y el padrón docente de 2024, las mujeres pasan de representar el 54,9 % del cuerpo docente en 2009 al 56,11 % en 2015 y al 59,1 % en 2024, lo que supone un incremento de 4,2 puntos porcentuales en el período (gráfica 7).

Sin embargo, esta evolución presenta diferencias significativas según el carácter de la designación. Entre los docentes efectivos, la participación femenina desciende del 52,87 % en 2009 al 50,26 % en 2015 y se mantiene prácticamente estable en 2024, cuando alcanza el 50,51 %. En cambio, entre los docentes interinos la participación de las mujeres aumenta de manera sostenida, del 57,14 % en 2009 al 65 % en 2015 y al 73,33 % en 2024. Una evolución similar se observa entre los docentes contratados: la participación

femenina pasa del 58,73 % en 2009 al 64,81 % en 2015 y al 70,21 % en 2024. Los resultados se sintetizan en la siguiente tabla.

Tabla 7. Variación 2009-2024

Modalidad	2009	2015	2024	Variación 2009–2024
Total	54,90 %	56,11 %	59,10 %	+4,20 pp
Efectivos	52,87 %	50,26 %	50,51 %	−2,36 pp
Interinos	57,14 %	65,00 %	73,33 %	+16,19 pp
Contratados	58,73 %	64,81 %	70,21 %	+11,48 pp

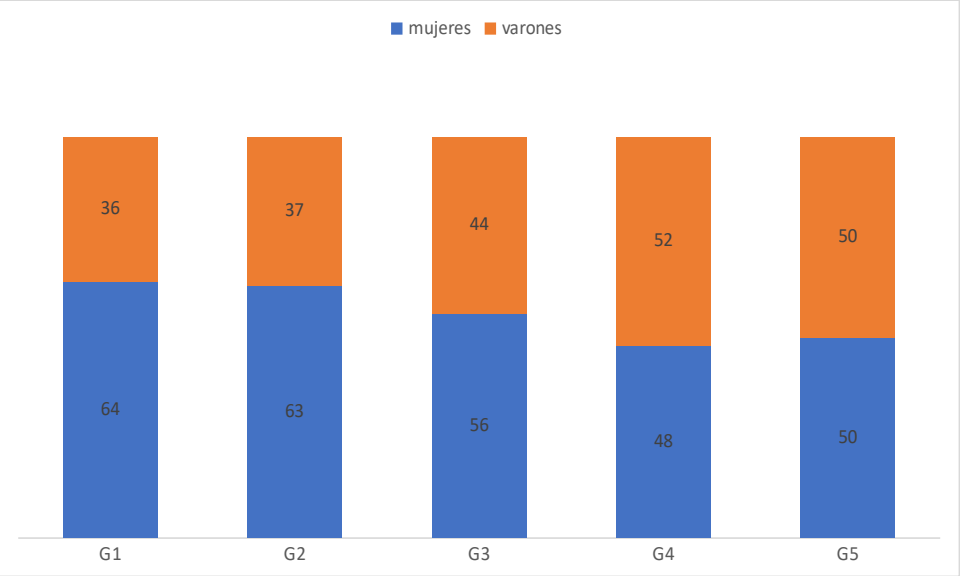
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la División Estadística, DGPlan, Udelar

En consecuencia, el incremento de la participación femenina en el conjunto del cuerpo docente no se corresponde con un aumento equivalente entre los docentes efectivos. Por el contrario, la feminización se concentra en las modalidades de designación menos estables, interina y contratada, mientras que la composición por sexo de los docentes efectivos permanece prácticamente paritaria. Este comportamiento, observable ya en 2015 y sostenido hasta 2024, constituye un primer indicio de que el aumento de la participación femenina no se traduce automáticamente en una mayor presencia en las posiciones de mayor estabilidad laboral.

La distribución del cuerpo docente según grado muestra que la mayor presencia de mujeres en la FHCE se concentra sobre todo en los grados iniciales, mientras que las diferencias entre mujeres y varones se reducen conforme aumenta el nivel de la carrera académica.

En 2024 las mujeres representan el 63,72 % de los docentes grado 1 y el 62,79 % de los grados 2. Esta proporción disminuye de manera progresiva en los grados superiores, el grado 3 representa el 56,43 %, hasta alcanzar una distribución prácticamente equilibrada en los grados 4 (47,71 %) y 5 (50 %) (gráfica 8).

Gráfica 8. Composición del funcionariado docente según grado y sexo en 2024. En %



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la División Estadística, DGPlan, Udelar, del padrón SIAP abril de 2024

Este comportamiento difiere parcialmente del observado para el conjunto de la Udelar y del Área Social y Artística. En ambos casos, la participación de mujeres disminuye a medida que aumenta el grado docente hasta invertirse en los grados 4 y 5, donde predominan los varones (La Udelar desde una perspectiva de género, 2023). En la FHCE también se observa una reducción progresiva de la presencia femenina conforme aumenta el grado; sin embargo, la distribución permanece prácticamente equilibrada en los grados superiores.

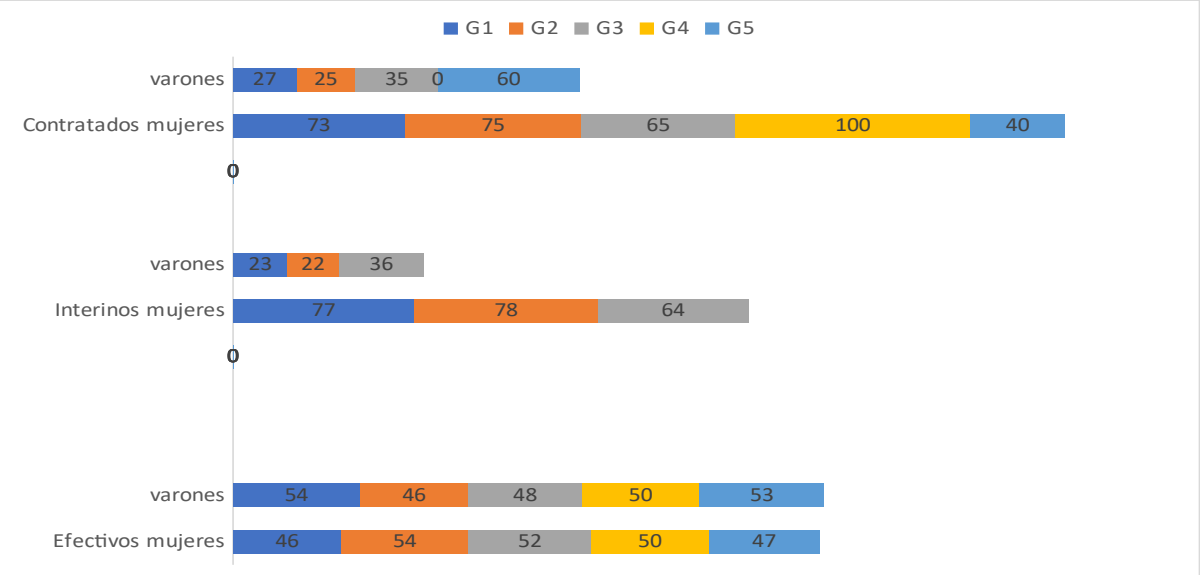
Ahora bien, el análisis por tipo de contratación modifica de forma sustancial este panorama. Si desagregamos estos datos según el tipo de contratación, podemos hacer algunas puntualizaciones. En primer lugar, la proporción de mujeres con cargos contratados e interinos es ampliamente mayor que la de varones en los grados 1, 2 y 3. Representan aproximadamente el triple de los varones en los grados 1 y 2 y alrededor del doble en el grado 3.

En los cargos efectivos la situación es distinta. La proporción de docentes efectivas mujeres es menor que la de los varones en los grados 1 y 5. En los grados 2 y 3 las mujeres ocupan una proporción mayor, pero bastante menor que la que ocupan en los cargos interinos y contratados. En el grado 4 la proporción es igual. En suma, en los cargos interinos y contratados la proporción de mujeres es ampliamente mayor en todos los grados docentes

(con excepción del grado 5 en los contratos). En los cargos efectivos estos porcentajes disminuyen de manera notoria en los grados 2, 3 y 4 (incluso la situación se revierte en el grado 1).

En otras palabras, la elevada presencia femenina observada en la estructura docente de la FHCE se concentra principalmente en las modalidades de contratación menos estables y más precarias, mientras que las diferencias tienden a reducirse en los cargos efectivos.

Gráfica 9. Composición del funcionariado docente según grado, sexo y modo de contratación en 2024. En %



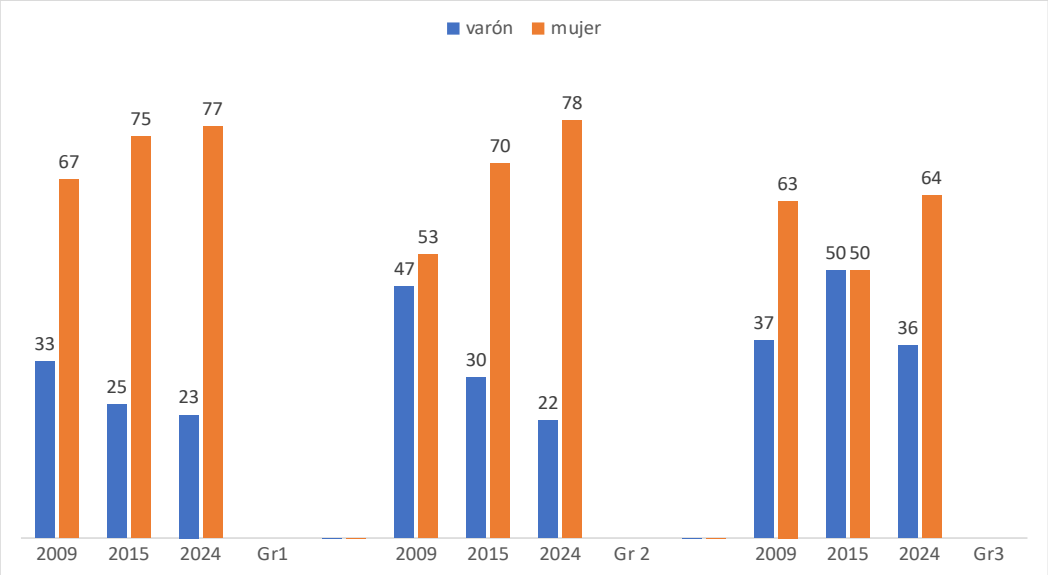
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la División Estadística, DGPlan, Udelar, del padrón SIAP abril de 2024

Las diferencias también se observan al comparar la composición por sexo de cada modalidad de contratación con la estructura general de la FHCE. Mientras que en el total del cuerpo docente las mujeres superan a los varones en 28 puntos porcentuales en el grado 1, esta diferencia aumenta a 46 puntos en los cargos contratados y a 54 puntos en los interinos. El mismo patrón se reproduce en los grados 2 y 3, en los que la sobrerrepresentación femenina es sistemáticamente mayor en las modalidades de contratación no efectiva.

La notoria mayor proporción de mujeres en los cargos contratados e interinos no es un fenómeno coyuntural, antes bien, es una tendencia que se mantiene en el tiempo. El análisis de la evolución entre 2009 y 2024 muestra que la sobrerrepresentación femenina en los cargos contratados e interinos se

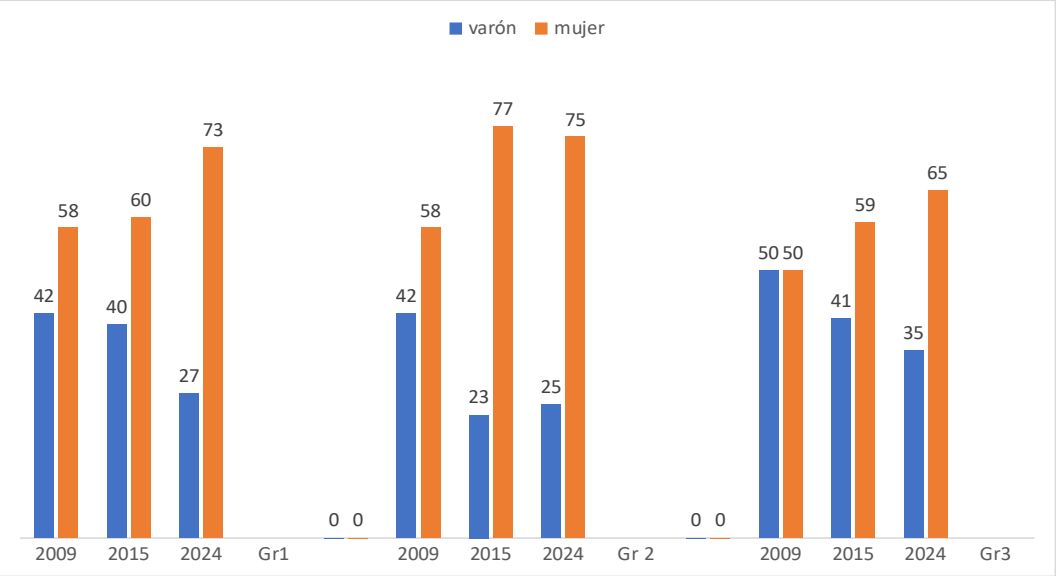
mantiene en el tiempo e incluso se profundiza en algunos grados docentes. Durante este período aumenta la proporción de mujeres contratadas en los grados 1, 2 y 3 y de mujeres con cargos interinos en los grados 1 y 2. Entre los interinos, la participación femenina alcanza en 2024 el 76,92 % en el grado 1 y el 77,78 % en el grado 2, frente al 66,67 % y 53,33 %, respectivamente, en 2009. Entre los contratados, las mujeres representan en 2024 el 73,08 % de los docentes de grado 1, el 75 % de los de grado 2 y el 65 % de los de grado 3.

Gráfica 10. Evolución de la composición del funcionariado docente interino según grado, sexo. 2009- 2024. En %



Los datos refieren a docentes y no a cargos. En el caso de tener más de un tipo de designación se estableció el siguiente orden de prioridad: efectivo, interino, contratado. En el caso de tener más de un cargo se calcula el grado máximo. Fuente: Censo funcionarios 2009, 2015 y padrón SIAP abril de 2024. Elaboración propia a partir de datos de la División Estadística, DGPlan, Udelar

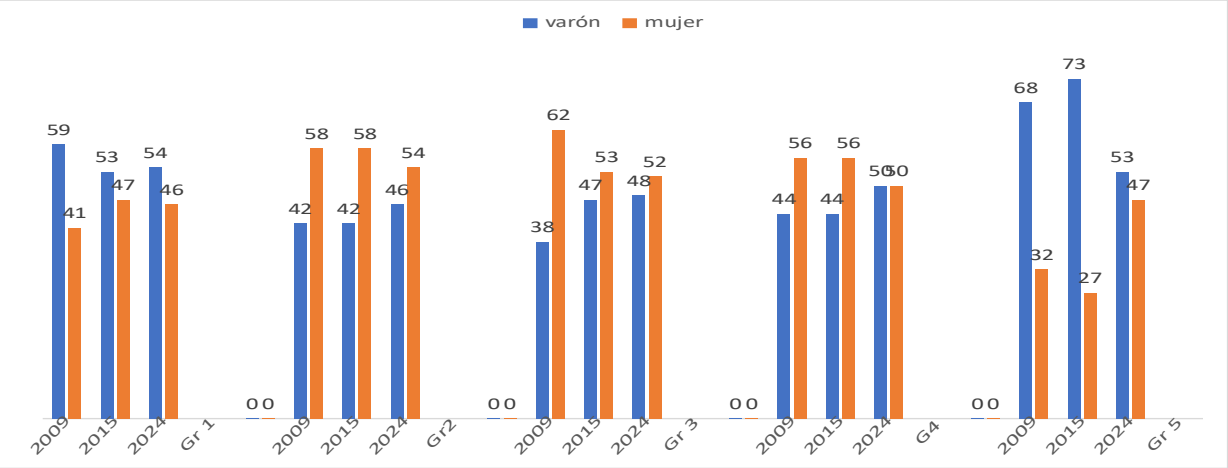
Gráfica 11. Evolución de la composición del funcionariado docente contratado según grado, sexo. 2009-2024. En %



Los datos refieren a docentes y no a cargos. En el caso de tener más de un tipo de designación se estableció el siguiente orden de prioridad: efectivo, interino, contratado. En el caso de tener más de un cargo se calcula el grado máximo. Fuente: Censo funcionarios 2009, 2015 y padrón SIAP abril de 2024. Elaboración propia a partir de datos de la División Estadística, DGPlan, Udelar

La evolución de los cargos efectivos presenta un comportamiento diferente. Entre 2009 y 2024 la participación femenina se mantiene relativamente estable en el grado 1, mientras que disminuye en los grados 2, 3 y 4. La mayor disminución se observa en el grado 3, donde la proporción de mujeres pasa del 62 % en 2009 al 52,24 % en 2024. En el grado 5, en cambio, se observa un incremento significativo: las mujeres pasan de representar el 31,58 % de los docentes efectivos en 2009 al 47,37 % en 2024, aunque permanecen por debajo de los varones. No obstante, incluso en este último caso la proporción de mujeres continúa siendo inferior a la de los varones. Este resultado debe interpretarse con cautela, dado que pequeñas variaciones en el número absoluto de cargos —por ejemplo, asociadas a jubilaciones o nuevos ingresos— pueden producir cambios porcentuales significativos en grados con pocos casos.

Gráfica 12. Evolución de la composición del funcionariado docente efectivo según grado, sexo. 2009- 2024. En %



Los datos refieren a docentes y no a cargos. En el caso de tener más de un tipo de designación se estableció el siguiente orden de prioridad: efectivo, interino, contratado. En el caso de tener más de un cargo se calcula el grado máximo. Fuente: Censo funcionarios 2009, 2015 y padrón SIAP abril de 2024. Elaboración propia a partir de datos de la División Estadística, DGPlan, Udelar

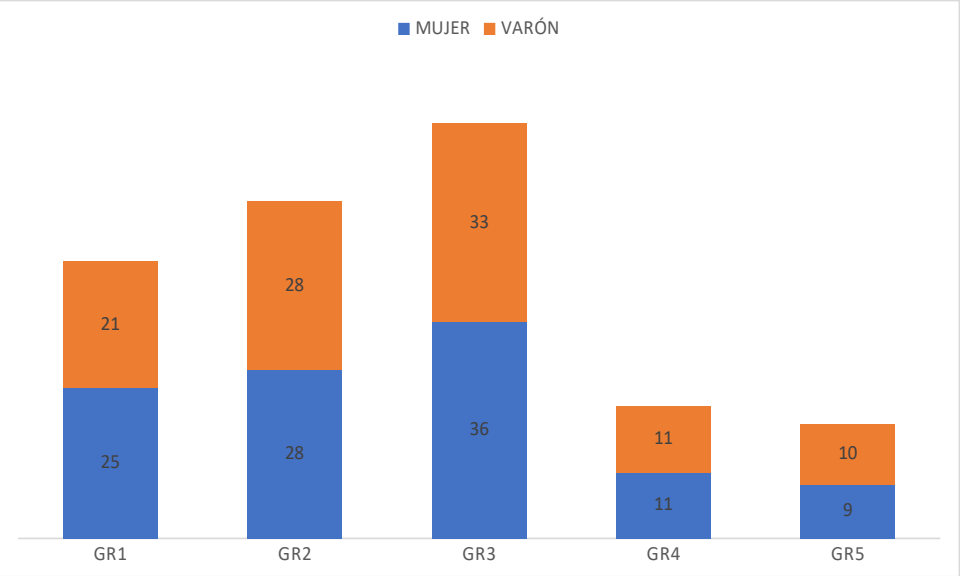
Tabla 8. Resumen. Variación de docentes mujeres por grado y forma de contratación

Modalidad	Grado	2009	2015	2024	Variación 2009–2024
Efectivos	1	44,1 %	46,7 %	46,0 %	+1,8 pp
	2	58,3 %	58,3 %	53,9 %	−4,5 pp
	3	62,0 %	53,3 %	52,2 %	−9,8 pp
	4	55,6 %	56,3 %	50,0 %	−5,6 pp
	5	31,6 %	27,3 %	47,4 %	+15,8 pp
Interinos	1	66,7 %	75,0 %	76,9 %	+10,3 pp
	2	53,3 %	70,0 %	77,8 %	+24,4 pp
	3	37,5 %	50,0 %	64,3 %	+26,8 pp
Contratados	1	58,1 %	60,5 %	73,1 %	+15,0 pp
	2	58,3 %	76,9 %	75,0 %	+16,7 pp
	3	50,0 %	58,8 %	65,0 %	+15,0 pp

En suma, aunque las mujeres constituyen la mayoría del cuerpo docente de la FHCE, el incremento de la participación femenina en el conjunto del cuerpo docente entre 2009 y 2024 se concentra fundamentalmente en las modalidades interina y contratada, y dentro de estas, en especial en los grados 1, 2 y 3. En los cargos efectivos, en cambio, la participación femenina es más equilibrada y presenta una evolución estable o descendente en la mayoría de los grados.

Recordemos que la distribución por grado de los docentes varones y mujeres en los cargos efectivos presentaba una composición relativamente estable. Por ejemplo, en abril de 2025, la FHCE contaba con 212 docentes con cargos efectivos, de los cuales 109 eran mujeres y 103 varones (base de datos de Personal, abril de 2025). Según el grado docente, las mujeres son mayoría en los grados 1 y 3, mientras que los varones predominan solo en el grado 5. En los grados 2 y 4 la distribución es paritaria.

Gráfica 13. Total de docentes con cargos efectivos según grado y sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

No obstante, esta aparente paridad adquiere un significado diferente cuando se consideran las trayectorias necesarias para acceder a los cargos efectivos. Con el objetivo de aproximarnos a estas trayectorias, se calcularon dos indicadores: la edad promedio al momento de asumir el cargo efectivo de mayor grado alcanzado y la cantidad promedio de años de carrera docente transcurridos hasta la toma de posesión de dicho cargo.

En los grados 1, 2 y 3 las diferencias entre mujeres y varones son relativamente pequeñas. Las mujeres acceden al grado 1 efectivo a una edad promedio de 32,6 años, luego de 3,9 años de carrera docente, mientras que los varones lo hacen a los 31 años, con 2,2 años de carrera. En los grados 2 y 3 las edades promedio y la antigüedad docente son prácticamente equivalentes entre ambos sexos.

Sin embargo, el análisis de los casos individuales permite identificar algunos elementos relevantes. En el grado 2 se registran tres casos de varones y uno de mujer que acceden directamente a un cargo efectivo sin antecedentes de carrera docente en la Universidad. En el grado 3 se observan dos casos de varones en la misma situación y ningún caso de mujeres. Aunque el número absoluto es reducido, estos ingresos directos inciden en los promedios de años de carrera y constituyen un fenómeno que merece atención, en particular en un

contexto en el que las mujeres presentan una presencia significativamente mayor en los cargos interinos y contratados. En este sentido, la mayor frecuencia de ingresos directos de varones a cargos efectivos puede interpretarse como un posible indicador de desigualdad en las trayectorias de acceso, aunque, por sí sola, esta evidencia no permite establecer relaciones causales.

En el grado 4 las diferencias vuelven a modificarse. Las mujeres acceden, en promedio, casi tres años más tarde que los varones, aunque registran aproximadamente dos años menos de carrera docente. Esta diferencia se encuentra influida por un caso de ingreso directo de una docente al grado 4, por lo que debe interpretarse con cautela.

Las mayores diferencias se observan en el grado 5. Las mujeres asumen el cargo efectivo de mayor jerarquía, en promedio, seis años más tarde que los varones (57,9 frente a 51,8 años) y luego de una trayectoria docente considerablemente más extensa (30,1 años frente a 20,2). Asimismo, se identifican dos casos de varones que accedieron de forma directa al grado 5 sin antecedentes de carrera docente en la Universidad. Si bien el reducido número de casos aconseja interpretar estos resultados con prudencia, las diferencias observadas sugieren la existencia de trayectorias de acceso diferenciadas entre mujeres y varones para alcanzar los cargos de mayor jerarquía académica.

Tabla 9. Promedio de edad y años de carrera para obtener el grado máximo por grado y sexo

	Edad cargo máximo (promedio)	Cantidad de años de carrera docente para el cargo máximo (promedio)
Grado 5		
Mujeres	57,9	30,1
Varones	51,8	20,2
Grado 4		
Mujeres	53,0	21,2
Varones	50,2	23,1
Grado 3		
Mujeres	45,3	14,3
Varones	45,6	14,5
Grado 2		
Mujeres	39,7	10,0
Varones	39,9	9,7
Grado 1		
Mujeres	32,6	3,9
Varones	31,0	2,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

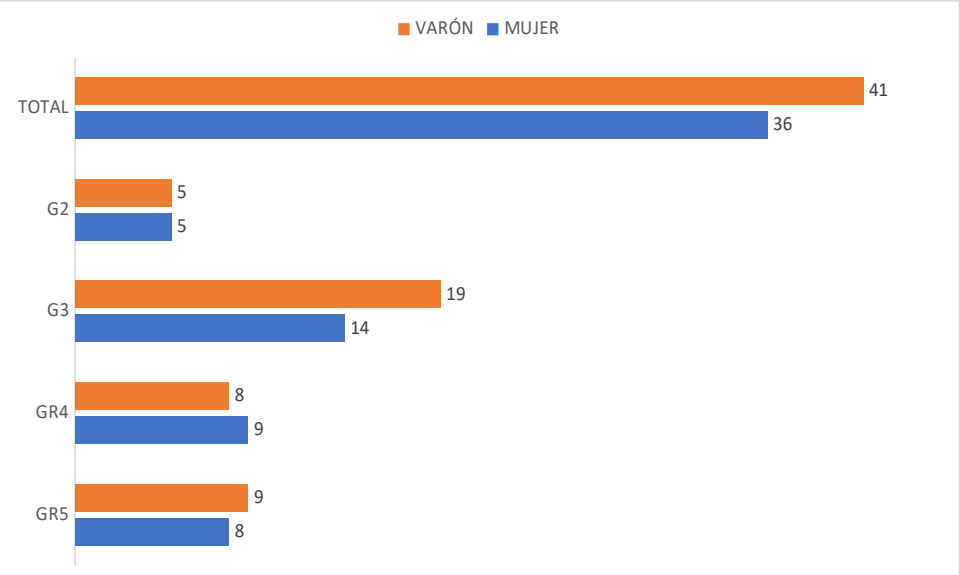
B.3. Docentes en régimen de dedicación total

El análisis del RDT aporta otra dimensión para comprender las trayectorias académicas. En la FHCE hay 77 docentes en este régimen, 36 mujeres y 41 varones. En términos relativos, ello implica que el 33 % de las docentes mujeres y el 39 % de los docentes varones con cargos efectivos desarrollan su actividad bajo este régimen.

En términos generales, la distribución de docentes con dedicación total (DT) según sexo y grado resulta relativamente equilibrada. No obstante, el grado 3 constituye una excepción significativa. Allí se registran cinco varones

más que mujeres en RDT. Asimismo, mientras que el 57,6 % de los varones con grado 3 accede a una DT, entre las mujeres esa proporción desciende al 38,9 %.

Gráfica 14. DT según grado y sexo



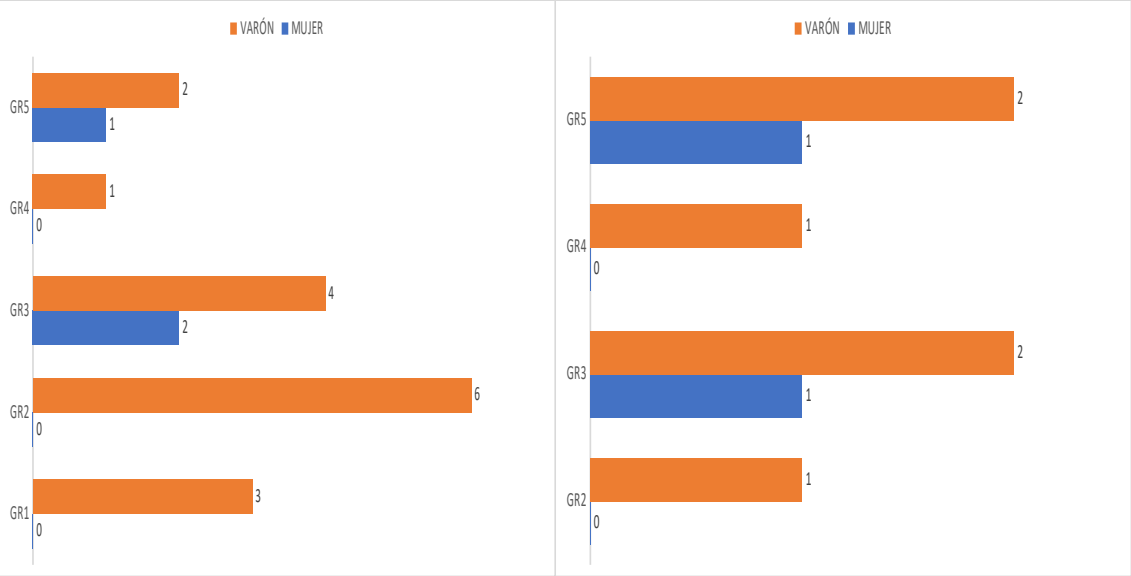
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

Estos resultados muestran que, aunque el acceso al RDT presenta una distribución bastante equilibrada en la mayoría de los grados, persisten diferencias relevantes en algunos niveles de la carrera académica. Con el fin de identificar si estas diferencias responden a características particulares de determinadas unidades académicas o constituyen un patrón más general, resulta pertinente analizar la distribución de los cargos efectivos y del acceso al RDT según los institutos que integran la FHCE.

B.4. Composición del funcionariado docente por instituto

El análisis por institutos muestra que la distribución por sexo del cuerpo docente no responde a un único patrón. A partir de la estructura de cargos efectivos y de la distribución del RDT pueden distinguirse tres situaciones. En primer lugar, institutos con una estructura claramente masculinizada (Filosofía y Letras). En segundo lugar, institutos con una estructura relativamente equilibrada, pero con brechas localizadas en determinados grados (Historia y Educación). Por último, institutos con predominio femenino y una distribución relativamente equilibrada de los cargos superiores (Antropología, Lingüística e Interdisciplinario).

Gráfica 15. Instituto de Filosofía
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo

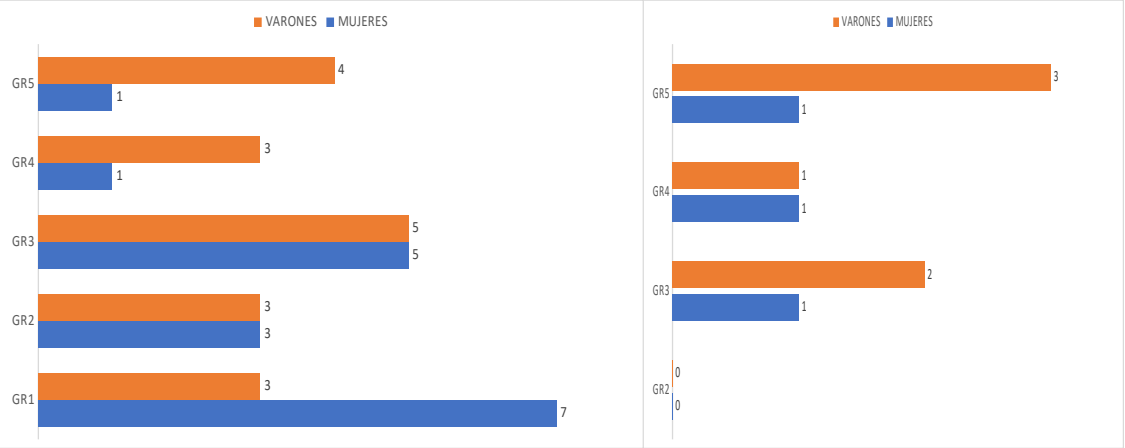


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

Filosofía constituye el instituto con la estructura docente más masculinizada de la FHCE. De sus 19 cargos efectivos ocupados, 16 corresponden a varones y únicamente tres a mujeres, por lo que el 84 % de los cargos efectivos del instituto está ocupado por docentes varones. Las mujeres son menos en todos los grados docentes, sin embargo, las mayores brechas se observan en los grados 1 (tres varones y ninguna mujer) y 2 (seis varones y ninguna mujer).

El instituto cuenta con nueve docentes en RDT. Esto implica que el 56 % de los docentes con grado 2 y más tienen DT. La totalidad de los grados 5 y de los grados 4 tienen DT, el 50 % de los grados 3 y el 16,7 de los grados 2, también. Según el grado docente, las DT se distribuyen en, 33,3 % grado 5, 11,1 % grado 4, 33,3 % grado 3 y 11,1 % grado 2. Entre quienes ocupan cargos equivalentes, la distribución del RDT resulta relativamente equilibrada.

Gráfica 16. Instituto de Letras
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

A diferencia de Filosofía, el Instituto de Letras presenta una distribución global de cargos prácticamente paritaria. Sin embargo, la composición cambia de manera sustancial cuando se consideran los grados superiores. El Instituto de Letras es que tiene mayor cantidad de grados 5 de todo el servicio. De los cinco cargos existentes, cuatro son ocupados por varones y uno por una mujer. Un patrón similar se observa en el grado 4, donde tres de los cuatro cargos corresponden a varones. La ocupación por sexo es equitativa en los grados 3 y 2. Por último, los grados 1 están ocupados por siete mujeres y tres varones. Es necesario recordar que de acuerdo con el nuevo estatuto docente la ocupación de cargos más estable comienza en el grado 3, dado que la ocupación de un cargo grado 1 o 2 se vence indefectiblemente en un período de tiempo determinado. Para los grados en formación esto implica una mayor circulación docente.

De los 25 docentes con grado 2 y más, nueve tienen DT, es decir, el 36 %. Es el instituto con menos porcentaje de docentes en RDT. El 80 % de los grados 5 tiene DT, el 50 % de los grados 4 y el 30 % de los grados 3 también. No hay docentes grado 2 con DT. La distribución de las DT según el grado docente muestra una acumulación en los grados 5 que asciende al 44,4 %, las DT grado 4 representan el 22,2 % y las DT grado 3, el 33,3 %.

Dado la proporción de las DT que representan los grados altos, la masculinización, en particular de los grados 5, se reflejan en un menor número

de DT para las docentes mujeres. En el instituto hay tres mujeres con DT y seis varones (tres de ellos grado 5). Debido al reducido número de cargos en los grados superiores, los porcentajes deben interpretarse con cautela. Por ejemplo, el 100 % de las mujeres grado 5 con DT corresponde a un único caso, mientras que el 75 % de los varones representa tres de cuatro docentes.

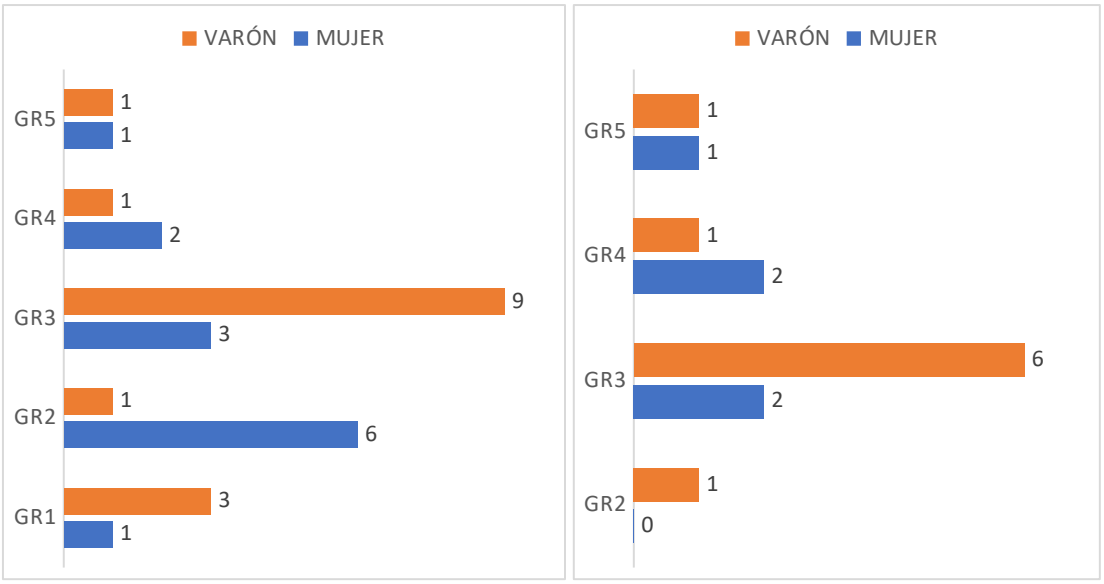
Gráfica 17. Instituto de Historia
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

Historia presenta una estructura bastante equilibrada en los grados superiores, aunque mantiene una mayor presencia masculina en los grados iniciales. De los 39 cargos efectivos ocupados, 16 son mujeres y 23 varones. La ocupación de los grados 3, 4 y 5 se encuentra bastante equilibrada, sin embargo, los varones son el 80 % de los grados 2 (ocho de diez) el 60 % de los grados 1 (seis de diez). El instituto cuenta con 16 docentes en RDT, el 55,1 % de los docentes con grado 2 y más. El 100 % de los grados 5, el 75 % de los grados 4, el 66,7 % de los grados 3 y el 20 % de los grados 2 tienen DT. La distribución de la DT según el grado docente es la siguiente: 18,75 % grado 5, 18,75 % grado 4, 50 % grado 3 y 12,5 % grado 2. La distribución de las DT según sexo es bastante equilibrada.

Gráfica 18. Instituto de Educación
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

La principal diferencia del Instituto de Educación se concentra en el grado 3, mientras que los restantes grados presentan una distribución relativamente equilibrada. En el momento de este informe cuenta con 28 cargos ocupados, 13 por mujeres y 15 por varones. La ocupación de los cargos más altos según sexo se encuentra bastante equilibrada, sin embrago, se observa una brecha de relevancia de la ocupación en el grado 3, tres mujeres y nueve varones.

En el instituto hay 14 docentes en DT, el 58,33 % de los grados 2 y más. Es el instituto con mayor porcentaje de docentes con DT. La distribución de las DT según sexo muestra una brecha relevante en términos absolutos, cinco mujeres y nueve varones, que recoge la brecha mencionada en el grado 3. El porcentaje de mujeres y varones con DT en relación con el universo total correspondiente en cada grado docente es equilibrado, con la excepción del grado 2: el único docente varón grado 2 tiene DT mientras que ninguna de las seis docentes mujeres está dentro del régimen.

Gráfica 19. Instituto de Antropología
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo

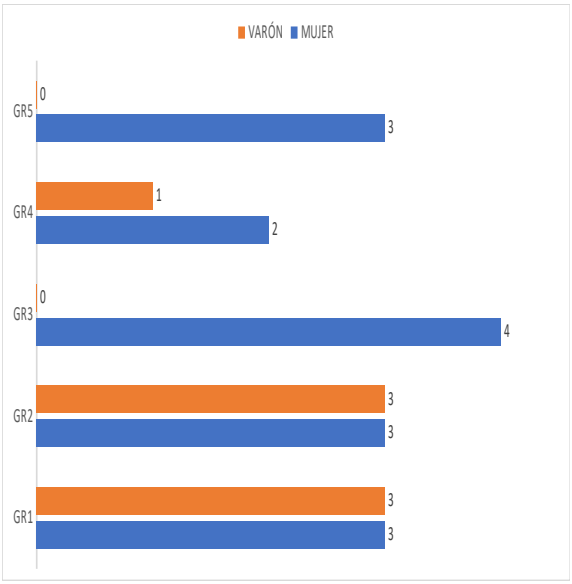


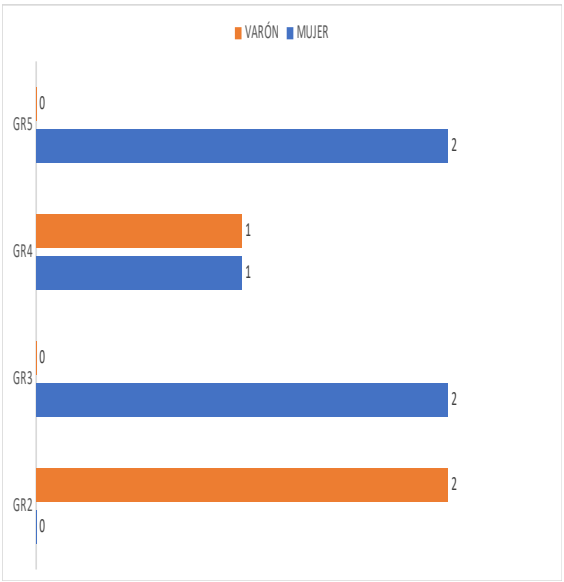
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

Antropología constituye uno de los institutos con mayor presencia femenina y con una distribución equilibrada de los cargos superiores. Relevamos 28 cargos docentes ocupados, 19 por mujeres y nueve por varones. La ocupación de los cargos más altos y más estables de la estructura docente (grados 3, 4 y 5) se encuentra bastante equilibrada, sin embargo, los grados en formación (1 y 2) muestran un mayor número de docentes mujeres que varones.

En el instituto hay 12 docentes grado 2 y más en RDT. Esto representa el 57,14 % del total. La distribución de la DT según el grado docente se conforma por 25 % grado 5, 16,6 % grado 4, 41,66 % grado 3 y 16,6 % grado 2. La distribución de las DT según sexo muestra una mayor concentración en las docentes mujeres (ocho mujeres y cuatro varones) que es el resultado, sobre todo, de las DT grado 2. El porcentaje de mujeres y varones con DT en relación con el universo total correspondiente en cada grado docente se encuentra equilibrado.

Gráfica 20. Instituto de Lingüística
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo





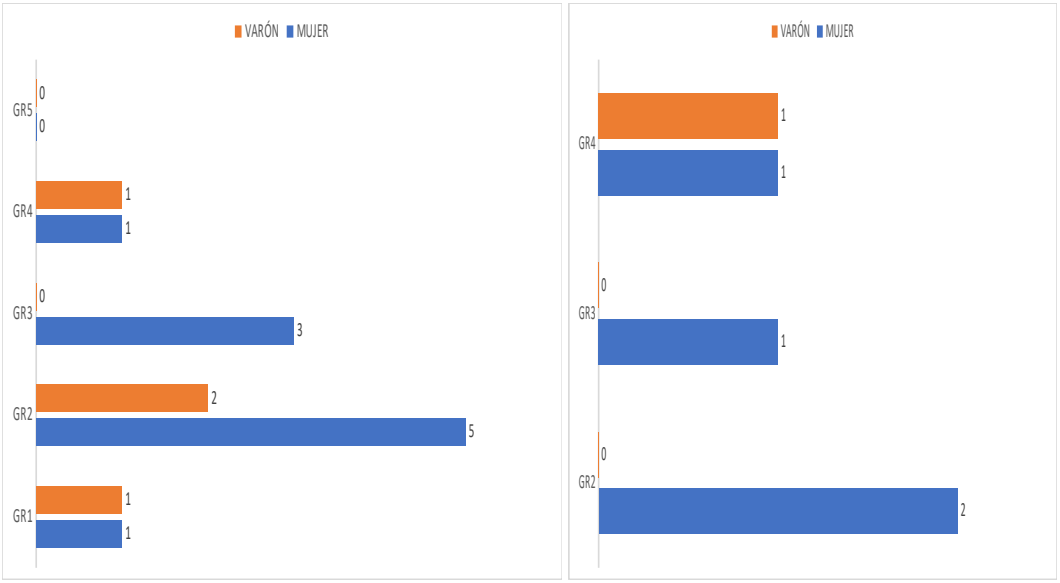
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

En el Instituto de Lingüística predominan las mujeres en los grados altos. De los 22 cargos docentes efectivos, 15 son ocupados por mujeres y siete por varones. Las mujeres son más en los grados 3, 4 y 5, mientras que en los grados 1 y 2 se observa la misma cantidad de cargos ocupados por mujeres que por varones.

En el instituto hay siete docentes en DT, el 50 %. La distribución de las DT según sexo, cinco mujeres y tres varones, recoge la mayor concentración de mujeres en los grados 3, 4 y 5, sin embargo, cabe mencionar que entre los

cargos grado 2 ocupados, tres por mujeres y tres por varones, son dos docentes varones los que tienen las dos DT. En esta dirección, el porcentaje de mujeres y varones con DT en relación con el universo total correspondiente en cada grado docente se encuentra equilibrado con excepción de los grados 2, donde el 66,6 % de los varones tienen DT mientras que ninguna de las tres docentes mujeres está en RDT.

Gráfica 21. Instituto Interdisciplinario
Cargos según grado y sexo. DT según grado y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de la sección Personal de FHCE, abril de 2025

El Instituto Interdisciplinario presenta una estructura claramente feminizada, tanto en el conjunto de cargos efectivos como en la distribución del RDT. Cuenta con 14 cargos efectivos ocupados, diez por mujeres y cuatro por varones. Esta unidad académica (UA) posee dos cargos ocupados en grados 4, uno de ellos se encuentra ocupado por un varón y el otro por una mujer en trámite jubilatorio. Tiene tres cargos en grado 3, todos ocupados por mujeres. Siete cargos en grado 2, que se distribuyen dos en ocupación por varones y cinco por mujeres. En cuanto a los cargos en grado 1, uno se encuentra ocupado por un varón y el otro por una mujer.

Hay cinco docentes con DT que representa el 35,71 % de la plantilla de la UA y el 41,67 % del total de los cargos en grado de 2 a 5 de la UA. La distribución de las DT según sexo, cuatro mujeres y un varón, recoge la mayor

concentración de docentes mujeres en el instituto. El 80 % de las DT están en manos de mujeres y el restante 20 %, de un varón.

En conjunto, el análisis por institutos muestra que las brechas de género no se distribuyen de manera homogénea dentro de la FHCE. Mientras Filosofía y Letras presentan las estructuras más masculinizadas —ya sea en el conjunto de cargos efectivos o particularmente en los grados superiores—, Historia y Educación exhiben situaciones intermedias con brechas concentradas en determinados niveles de la carrera académica. Por el contrario, Antropología, Lingüística e Interdisciplinario presentan una mayor presencia femenina y una distribución relativamente equilibrada de los cargos superiores. En relación con el RDT, las diferencias entre mujeres y varones suelen reproducir la composición general de cada instituto más que constituir un patrón independiente. No obstante, en algunos grados específicos persisten diferencias que sugieren oportunidades desiguales de acceso a este régimen. Dado el reducido número de cargos en varios de los grados analizados, estos resultados deben interpretarse con cautela, aunque permiten identificar tendencias consistentes que complementan el análisis para el conjunto de la FHCE.

Tabla 10. Resumen del análisis de institutos

Instituto	% mujeres en cargos efectivos	Predominio en grados altos	% DT (grado ≥2)	Principal hallazgo
Filosofía	16 %	Masculino	56 %	Masculinización en toda la estructura
Letras	49 %	Masculino	36 %	Masculinización de grados 4 y 5
Historia	41 %	Equilibrado	55 %	Brecha en grados iniciales
Educación	46 %	Equilibrado	58 %	Brecha concentrada en grado 3
Antropología	68 %	Equilibrado	57 %	Mayor presencia femenina
Lingüística	68 %	Femenino	50 %	Predominio femenino también en grados altos
Interdisciplinario	71 %	Femenino	42 %	Estructura claramente feminizada

4. Sistema de remuneraciones

4.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

4.1.1. Existencia de una política de remuneraciones con perspectiva de género

La Udelar no cuenta con un sistema propio de remuneraciones con perspectiva de género. Los llamados «beneficios sociales» —asignación familiar, hogar constituido, prima por matrimonio (partida única) y prima por nacimiento (partida única)— se regulan de acuerdo a la normativa nacional vigente y deben ser solicitados por la/el funcionaria/o. Solo se releva el Sistema Suplementario de Cuota Mutual (DGJ, 2022a) destinado a aquellos integrantes del núcleo

familiar básico de funcionarios que no tengan derecho a ser amparados por el Sistema Nacional Integrado de Salud ni por otro régimen de cobertura médica.

El régimen legal vigente en el país para trabajadoras de la función pública estipula un máximo de seis meses de edad del hijo/a para usufructo del régimen de medio horario en caso de maternidad. No obstante, la Udelar en su última *Ordenanza de Licencias* ha establecido que las funcionarias madres

> podrán solicitar se les otorgue reducción horaria hasta los veinticuatro meses de edad del niño, en las siguientes situaciones: a) En los casos en que amamanten a sus hijos, debiendo acreditar la lactancia con certificado médico. b) En los casos en que el niño requiera cuidados especiales, debiendo acreditar esta situación con certificado médico (DGJ, 2022b, p. 6).

Específicamente, la FHCE (2025) ha señalado esta política como prioritaria en su *Plan Institucional 2024-2027*.

Si bien los datos proporcionados por FHCE no son suficientes para determinar cuantitativamente una brecha de género en términos salariales, desde una perspectiva cualitativa cabe señalar algo de lo recogido en las entrevistas, en las que se hizo referencia a los recientes reclamos de docentes grados 1 y 2 organizados de toda la Udelar a partir de la implementación del último Estatuto del Personal Docente (DGJ, 2021). Los cambios estatutarios en los dos grados inferiores habrían generado que los efectos de las diferencias salariales por grado se profundicen entre los cargos de formación (DGJ, 2021) (1 y 2) y el resto que se consideran autónomos en el ejercicio de las funciones universitarias. Esto representaría una inequidad en las facultades como FHCE, cuyos grados inferiores están ocupados en su mayoría por mujeres, considerando también que en FHCE no se registran docentes que ocupen cargos grado 1 en RDT.

5. Oportunidades de desarrollo, capacitación y ambiente laboral

Al igual que otras facultades y servicios de la Udelar, la FHCE cuenta con el sistema de capacitación del funcionariado centralizado desde 2019 en la Escuela de Gobierno del Prorrectorado de Gestión. En 2024 se creó la primera capacitación modular creditizada en género a cargo de la CAEG, dentro de

dicha escuela. Ese mismo año se concretó un acuerdo que dispuso priorizar el acceso de funcionarios/as de la FHCE. Treinta y siete participaron activamente en algunas de las instancias formativas y hubo 18 aprobaciones.

La FHCE posee también su propia oferta de formación en temas relativos al género. Un hito fue la creación del Grupo Multidisciplinario de Estudios de Género, en 1993, que en 2007 pasó a integrar la estructura del Centro de Estudios Interdisciplinarios Latinoamericanos (CEIL) y del CEIU (Centro de Estudios Interdisciplinarios Uruguayos), bajo la denominación de Sección de Estudios de Género (FHCE, 2018). A ella se fueron sumando el Programa Género, Cuerpo y Sexualidad (CEIL y Departamento de Antropología Social); Género, Memoria y Derechos Humanos (CEIL); Grupo de Estudios sobre Disidencias Sexo-genéricas y Corporales (CEIL). En el presente, en otras unidades académicas se encuentran también:

- Línea Géneros, Cuerpo y Sexualidades en la Educación, del Grupo Políticas Educativas, Cuerpo y Currículum (Unidad Académica Instituto de Educación);
- Grupo Género e Historia en el Uruguay del Novecientos (Unidad Académica Instituto de Ciencias Históricas);
- Grupo de Estudios de la Antigüedad y la Edad Media (unidades académicas Instituto de Ciencias Históricas, Instituto de Filosofía e Instituto de Letras), que posee un explícito enfoque de género en sus investigaciones;
- Mujeres en la Arqueología, del Laboratorio de Arqueología del Paisaje (Unidad Académica Instituto de Ciencias Antropológicas).

Todas estas iniciativas, y otras que no han sido reseñadas aquí (como cursos aislados o EFI), reúnen un amplio corpus de investigaciones, pero también tareas de enseñanza y extensión en materia de género, historia de las mujeres, discriminación y violencia, sexualidades y diversidades. Si bien esto es una gran fortaleza, la debilidad encontrada es que no existe una política institucional que promueva específicamente que el funcionariado tome los cursos que ofrecen estos grupos y programas. No obstante, en ambos casos y por los mecanismos respectivos se podría considerar que el tomar alguna de

estas formaciones represente méritos notorios al momento de presentarse a concursos de ascenso, prórrogas y renovaciones de cargos.

Dado que el público objetivo de estas formaciones ha sido históricamente el estudiantado, es posible que sus efectos sean visibles en dicho grupo. Una docente entrevistada con más de veinte años de trabajo en la institución manifestó que percibe «un cambio generacional, nuevas generaciones no solamente etarias, […] observo las dinámicas de los estudiantes, y se nota que hay más diversidad corporal, sexogenérica […] hay algo que es novedoso para FHCE» (anonimizado).

En cuanto al ambiente laboral, lo relevado en entrevistas denota un clima de trabajo bueno en general, en el que esporádicamente emergen tensiones que se consideran inherentes a las jerarquías propias de cualquier ámbito universitario. Cuando esas diferencias jerárquicas se transforman en desigualdades, lo notan en dos vectores: docentes y estudiantes; y funcionariado docente y no docente.

Quienes señalaron desigualdades persistentes con relación al género las asociaron con expresiones sutiles. Estas no se percibirían en el estudio estricto de las trayectorias académicas o el acceso a cargos, «no tiene que ver con los lugares jerárquicos que ocupan las mujeres» (entrevista anonimizada), puesto que continuaría prevaleciendo una forma de estar en el mundo académico que sería masculinizada, que procedería de antaño y respondería a una historia en la que los varones han sido las figuras sobresalientes de las humanidades en el contexto nacional.

Otras opiniones refieren a tensiones que provendrían desde fuera del ámbito organizacional; desde una estructura social que excede a la FHCE, y que conlleva a la desvalorización de quienes cuidan. Esto repercutiría de manera directa en el cotidiano de las mujeres y otras subjetividades feminizadas. Hay quienes manifestaron también que tanto la sobrecarga de tareas de cuidado, como la exigencia de productividad académica, son dos factores que se retroalimentan y terminan incidiendo en exigencias desiguales que podrían expresarse en un tipo particular de estrés laboral. Asimismo, manifiestan que tanto la FHCE como la Udelar toda deberían asumir la responsabilidad de

rediscutir la revalorización social de las tareas de cuidado y de la exigencia laboral y productivista de la contemporaneidad, más allá de la FHCE.

6. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados

6.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

A partir del año 2024, la FHCE cuenta con la Asamblea de Mujeres de FHCE, un espacio autoorganizado, que ha contado con el apoyo de los decanatos para viabilizar algunas de sus propuestas y campañas.

En el año 2020, a instancias de la Comisión de Equidad y Género, el Consejo de la facultad adoptó la resolución de plegarse a la iniciativa de la Udelar llamada A Tu Nombre y designar cuatro salones recientemente inaugurados con nombres emanados de la Asamblea de Mujeres. De allí surgió la denominación de las aulas Silvia Rodríguez Villamil, Idea Vilariño, Blanca Paris de Oddone y Luce Fabbri. Asimismo, el Consejo votó plegarse a la política adoptada no solo por la Udelar, sino también por varias instituciones nacionales para alcanzar la equidad en el nomenclátor de espacios y aumentar la proporción de nombres de mujeres en las instalaciones a construirse a futuro (FHCE, 2021).

La FHCE cuenta con un espacio de recreación y cuidados para infancias de entre tres y doce años. Se inauguró en 2020, en el Decanato de la Profa. Ana Frega, en diálogo con la Asamblea de Mujeres de FHCE, y desde 2021 se encuentra en una cocoordinación articulada con la Facultad de Artes (Udelar). Este espacio está dirigido a familiares de funcionarios TAS, de docentes y de estudiantes de ambas facultades. Se ubica físicamente en un salón de FHCE y su financiamiento proviene de fondos centrales de Udelar, que se deben concursar y renovar cada año. Su objetivo es conciliar las tareas laborales o de estudio con las de cuidado y para ello se requiere que las familias participantes firmen un acuerdo de corresponsabilidad.[8] El lugar físico se alterna con otras actividades de enseñanza de la FHCE, por lo cual se desarma y arma en cada período de vacaciones de educación preescolar y primaria. El *Plan Institucional* prevé que en la nueva sede de FHCE se proyecte un espacio específico para

8 https://fhce.edu.uy/wp-content/uploads/2025/06/Acuerdo-de-corresponsabilidad-del-Espacio-de-recreacion-y-Cuidados-2025-JULIO.pdf

este fin, de manera tal de poder alcanzar una atención sostenida durante todo el año y llegar en 2027 a tener una «oferta de espacio de cuidados durante todo el año en el horario de mayor concurrencia y manteniendo el horario ampliado durante las semanas de vacaciones escolares» (FHCE, 2025, p. 56).

Respecto a esta ampliación de cobertura, las docentes entrevistadas manifestaron que la política de cuidados debe contemplar otras variables, como el horario de dictado de cursos. Se relevó la dificultad de tener que cubrir clases en horario nocturno cuando se tienen hijos e hijas desde el nacimiento hasta el fin de la edad escolar, puesto que estos demandan el cuidado directo de sus madres y padres en sus hogares. En estos casos un espacio institucional, ya sea de perfil recreativo o socioeducativo, no es el adecuado para que permanezcan las infancias.

En la misma línea de conciliación de trabajo remunerado y cuidados de menores, la FHCE cuenta con una sala de lactancia acondicionada de acuerdo a la ley n.º 19.530 (Uruguay, 2017) y su reglamentación. No se relevaron observaciones respecto del espacio físico ni de las condiciones para su uso. No obstante, cabe señalar que los espacios de la FHCE externos a la sede central o sus anexos no cuentan con espacios de lactancia propios. Estos son la Casa de Posgrado Prof. José Pedro Barrán, el Laboratorio de Arqueología y Antropología Biológica, el Instituto de Lingüística, el Centro de Estudios Interdisciplinarios Migratorios, el Laboratorio de Investigación Arqueológica de Ciudad Vieja y el Departamento de Antropología Social.

Las bases de datos específicas sobre el funcionariado con personas en relación de cuidados y dependencia son fragmentarias, carecen de todas las categorías apropiadas y no son actualizadas ni consultadas con una sistematicidad suficiente, más aún con relación al cuidado de otras personas familiarmente vinculadas al funcionariado, ya sean adultos/as mayores o personas en situación de discapacidad (con excepción de las infancias).

En términos de construcción institucional, a partir de 2023 la FHCE cuenta con la Comisión para el Desarrollo de una Política Integral para Personas en Situación de Discapacidad (en 2025 pasa a denominarse Comisión de Discapacidad y Accesibilidad), que se encuentra abierta a la recepción de ideas y sugerencias desde todo el demos de facultad, para su posterior estudio y

elaboración de propuestas para elevar al Consejo. Hasta el momento, el documento que sistematiza las acciones inclusivas de FHCE es el *Protocolo para la atención de situaciones de discapacidad*, aprobado por el Consejo en 2024 (FHCE, 2024b), con orientaciones relevantes para avanzar en la inclusión en el ámbito de la enseñanza. En relación con las medidas que alcanzan a toda la población de la facultad —no solo a estudiantes, sino también a trabajadoras y trabajadores—, el documento presenta orientaciones acerca de cómo generar un espacio inclusivo para personas ciegas o con baja visión, para personas sordas o con hipoacusia, para personas con discapacidad motriz y cómo abordar otras situaciones, como, por ejemplo, discapacidades intelectuales, dislexia, trastorno del espectro autista u otras.

6.2. Indicadores de brechas de género

El relevamiento FormA indica que de los docentes que responden que tienen algún miembro en su hogar que requiere cuidados, el 67,1 % son mujeres y el 31,9 % varones. El 29,1 % de las docentes mujeres tiene algún miembro en su hogar que requiere cuidados. En los docentes varones este porcentaje desciende al 20,2 % (FormA, 2023).

En el funcionariado TAS, 78,3 % de las personas que tienen algún miembro en su hogar que requiere cuidados son mujeres. El 23,7 % de las funcionarias TAS tiene algún miembro en su hogar que requiere cuidados. En los funcionarios TAS este porcentaje desciende al 13,9 % (FormA, 2024.)

7. Comunicación y responsabilidad social

La FHCE posee una historia propia de atención del género como tema de interés social para el país. En más de tres décadas se han llevado adelante decenas de proyectos de investigación, extensión y enseñanza con diversidad de temáticas que van desde la historia de la maternidad hasta la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, pasando por la experiencia de mujeres en contextos de violencia estatal. De estas iniciativas, todas las llevadas adelante entre 1993 y 2013 se encuentran reseñadas en el documento *Relevamiento de Estudios de Género* (Caccia, 2014), elaborado por la Sección de Estudios de Género del CEIL. Muchos de esos trabajos fueron realizados en colaboración con organizaciones gubernamentales o de la sociedad civil como

Conapes, ANEP, Iniciativas Sanitarias, entre otras. La FHCE ha respondido así al mandato de responsabilidad social que el artículo 2[9] de la Ley Orgánica de la Universidad de la República (Uruguay, 1958) les encomienda a todos los servicios de la Udelar, lo cual ha incluido la oportuna difusión externa de las acciones llevadas a cabo en cada proyecto.

En cuanto a la comunicación interna, desde 2024 la facultad cuenta con el *Protocolo de comunicación* (FHCE, 2024a), que apunta a

> evitar asimetrías en cuanto al acceso a los procesos de comunicación institucional» y «no pretende ser un producto acabado, sino establecer una base de referencia que se revisará y modificará a la luz de los avances que plantean las dinámicas de comunicación institucional, sus prácticas y nuevas herramientas disponibles (p. 3).

Al momento, no hace mención a posibles sesgos de género ni incluye ningún tipo de recomendación sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista. En la actualidad se está trabajando en una nueva edición del manual de estilo (Lacreu et al., 2021), a fin de, entre otros temas, actualizar las pautas de comunicación inclusiva.

Uno de los principales canales de comunicación de la FHCE tanto con su público externo como con su demos es la página web. Las primeras pestañas de la portada son *Inicio*, *Institucional*, *Enseñanza*, *Investigación*, *Extensión*, *Gestión y servicios*, y *Comunicación.* En el menú desplegado en *Institucional* se encuentra Género, Disidencias y Equidad. Al seguir esa ruta se encuentra información relativa a:

- la política de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación;
- el MCEG;
- la sala recreativa y de cuidados;
- proyectos, documentos y campañas;
- noticias sobre género, disidencias y equidad;
- la sala de lactancia.

9 «contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública; defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno.»

La portada cuenta también con botones titulados «accesos directos», según el tipo de vínculo con la organización (futuros estudiantes, estudiantes de grado, estudiantes de posgrado, egresadas y egresados, docentes, funcionarios y funcionarias); cada uno de ellos dirige a una ruta diferente, pero todos cuentan con la información sobre la sala de lactancia y el espacio de cuidados en un lugar central. No así con la información relativa a la referente VAD de la FHCE y la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación de la Udelar (DGJ, 2024a).

Las actividades internas más relevantes de promoción de la política de género de los últimos años han sido en el marco del 8 de marzo de 2020, cuando se realizó una sistematización de breves biografías de intelectuales y autoras pioneras o que hicieron aportes significativos a las humanidades. Sus fotos y reseñas se expusieron en pasillos, pantallas y proyecciones de inicio de cursos. Al año siguiente se desarrolló el proyecto Nombrarlas: Empezar a Habitar los Espacios desde una Perspectiva de Género (ya mencionado como adaptación de FHCE a la propuesta de Udelar y otros entes de ampliar la representación femenina en sus nomenclátores). Más recientemente, se destacan, en 2025, el reconocimiento a la primera decana mujer de la FHCE, la Dra. Ana Frega, al colocar su foto en la línea de tiempo del gobierno de la FHCE en la Sala de Consejo. Asimismo, el lanzamiento de las acciones hacia la certificación en el nivel 1 del MCEG, que contó con ponencias de todos los grupos académicos de la FHCE dedicados al tema. Cabe señalar que la mayoría de estas acciones se realizaron en coordinación de los decanatos con otros espacios más o menos institucionales, ellos son la Asamblea de Mujeres de FHCE (colectivo autoorganizado), la institucionalidad central de Udelar y la Comisión de Género, Disidencias y Equidad de la FHCE, lo cual demuestra una apertura institucional sostenida a través de diferentes decanatos de dialogar con espacios ya existentes.

8. Evaluación, análisis y mejora

Las estructuras que la FHCE posee en la actualidad para dar seguimiento a sus políticas de equidad y género, es decir, para evaluar, analizar y mejorar son la Comisión de Género, Disidencias y Equidad, la Unidad de Evaluación

Institucional y Prospectiva, que cuenta con diversas tareas y dos docentes, y un cargo de asistente académica. También se cuenta con el acompañamiento de una especialista de la CAEG que asiste a la comisión de FHCE desde su cargo centralizado de Udelar.

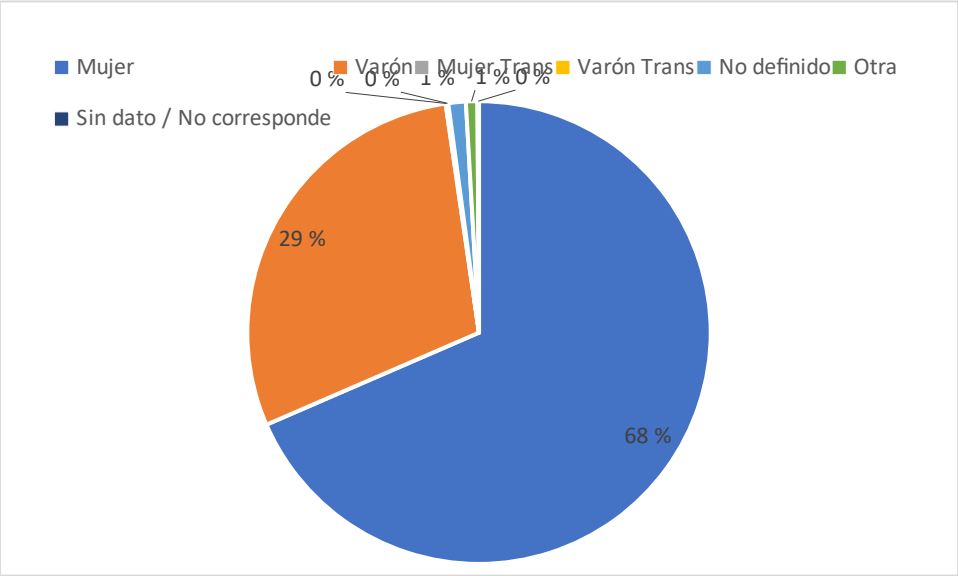
Al momento también se encuentran en proceso de elaboración un documento específico sobre la política de género de la FHCE y un plan de acción en función de lo hallado en el presente diagnóstico (del cual se presentó un resumen ejecutivo en enero de 2026). Se considera que, con las versiones finales de dichos documentos, se podrán proponer y aprobar por parte del Consejo dispositivos de seguimiento específicos, mediante creaciones de nuevos espacios y cargos o en el marco de ampliaciones de las estructuras ya existentes.

9. Principales características del estudiantado

Según los datos de la última consulta del FormA, la FHCE cuenta con 7183 estudiantes activos en el año 2023.

Comencemos por caracterizar el estudiantado de FHCE según la variable «identidad de género». A diferencia del funcionariado, docente y TAS, donde observábamos una fuerte homogenización, en el estudiantado las respuestas dan cuenta de una incipiente diversidad en términos de identidad de género. Si bien las identidades «mujer», 68 %, y «varón», 29 %, son mayoritarias, las categorías «no definido» y «otras» registran en torno al 1 % cada una. Asimismo, hay respuestas en las categorías «mujer trans» y «varón trans» en porcentajes similares a los de la Udelar en su conjunto (en torno al 0,1 %).

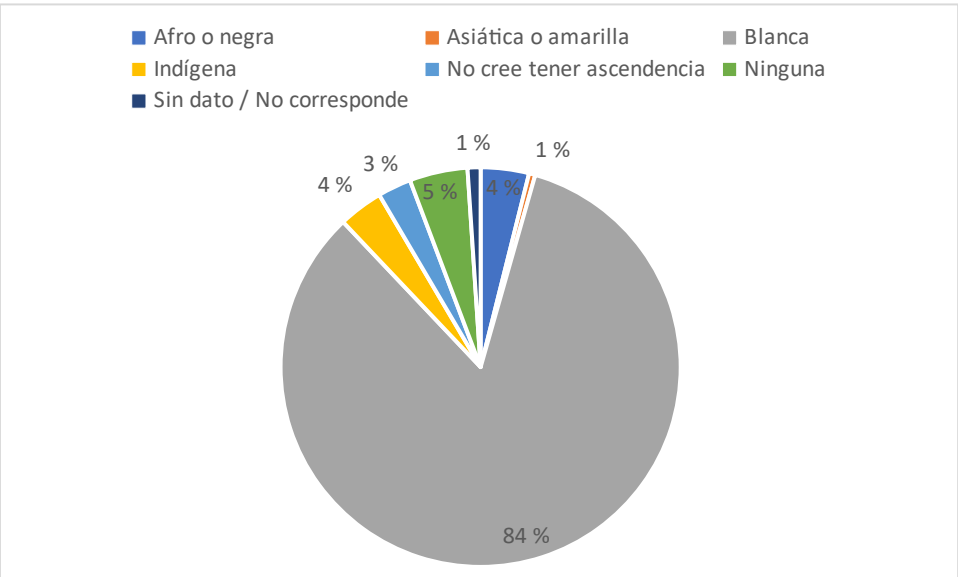
Gráfica 22. Estudiantes según identidad de género. En %



Fuente: FormA estudiantes 2023, DGPlan, Udelar

En relación con la ascendencia étnico-racial el estudiantado presenta características similares al funcionariado docente. El 83,5 % responde tener principalmente ascendencia «blanca», sin embargo, los porcentajes de respuesta en las categorías «indígena» y «afro o negra» son mayores en el estudiantado, 3,6 % y 3,9 % respectivamente. Cabe agregar que estos porcentajes son algo menores que los del estudiantado de la Udelar en su conjunto (4,2 % «indígena» y 5,3 % «afro o negra») (DGPlan, 2024).

Gráfica 23. Estudiantes según ascendencia étnico-racial (primera mención). En %



Fuente: FormA estudiantes 2023, DGPlan, Udelar

Si observamos la ascendencia étnico-racial según «sexo», los porcentajes no presentan diferencias significativas. El 83,2 % de las estudiantes responde en primer lugar «blanca», 4,6 % «afro o negra» y 3,6 % «indígena». En el caso de los estudiantes, el 84,3 % contesta «blanca», el 3,6 % «afro o negra» y 3,5 % «indígena».

Al igual que en el caso del funcionariado, la prevalencia de las respuestas «mujer»/«varón» y de la ascendencia «blanca» como primera mención implica un número tan reducido de casos en las demás categorías que el análisis de las interseccionalidades no es significativo. Por tanto, el estudio continuará a partir de la variable «sexo». No obstante, es necesario insistir en que el hecho de que solo sea posible proseguir con el análisis en un universo de mujeres y varones, mayoritariamente blanco, resulta elocuente de la intensidad de las exclusiones en el espacio académico en general y en la FHCE en particular.

Como apuntábamos antes, en el año 2023 hay 7183 estudiantes activos en FHCE: 4965 mujeres y 2218 varones.

El 69,1 % del estudiantado son mujeres y el 30,9 % son varones. El promedio de edad del estudiantado es similar para mujeres (33,5) y varones (34). Asimismo, el 50 % de las estudiantes tiene 30 años o menos, mientras que el 50 % de los varones tienen 31 años o menos. El promedio de edad del estudiantado de FHCE es bastante mayor que el de la Udelar en su conjunto (27 años). De la misma manera, la media de FHCE es mayor que la de la Udelar (24 años).

En relación con la situación laboral, el estudiantado de FHCE trabaja en mayor porcentaje que el de la Udelar. En FHCE, el 71 % responde «ocupado», el 17,3 % «desocupado» y el 11,7 % «inactivo». En la Udelar, 55,5 % «ocupado», 24 % «desocupado» y 20,5 % «inactivo».

En FHCE los porcentajes son similares para mujeres y varones. Del total del estudiantado mujer el 71,3 % responde «ocupada», 17,5 % «desocupada» y 11,2 % «inactiva». Del estudiantado varón el 70,3 % «ocupado», 17 % «desocupado» y 12,7 % «inactivo».

Mientras que en FHCE el 72,5 % del estudiantado no tiene hijos, en la Udelar este porcentaje asciende a 85,9 %. En FHCE este porcentaje es menor en las mujeres (71,4 %) que en los varones (74,9 %).

Asimismo, en la Udelar, el 89,6 % responde no tener tareas de cuidados. En FHCE no realiza tareas de cuidados el 82 %. Este porcentaje es menor en las mujeres (80,3 %) que en los varones (85,9 %).

La FHCE registró 71 egresos en 2022, 77,46 % mujeres y 22,53 % varones. No hay repuestas en otras identidades de género.

El 25 % dice que su trabajo no tiene ninguna relación con la carrera, mientras que el 35,71 % considera que está muy relacionado. Estos porcentajes son similares en mujeres y en varones.

Tabla 11. Ingresos a FHCE en todas las carreras de grado de Montevideo, Maldonado, Salto, Paysandú y Tacuarembó

Año	Varones	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Total
2024	451	821	64,54 %	1272
2022	440	976	68,92 %	1416
2020	473	982	67,49 %	1455
2018	415	865	67,58 %	1280
2016	386	788	67,12 %	1174
2014	380	716	65,33 %	1096

Fuente: Datos proporcionados por DGPlan

Tabla 12. Egresos de grado de FHCE en todas las carreras de grado de Montevideo, Maldonado, Salto, Paysandú y Tacuarembó

Año	Varones	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Total
2024	Datos aún no disponibles			
2022	16	55	77,46 %	71
2020	27	64	70,33 %	91
2018	32	78	70,90 %	110
2016	33	72	68,57 %	105
2014	33	91	73,39 %	124

Fuente: Datos proporcionados por DGPlan

Como se observa en la tabla 11, la feminización de la población estudiantil de FHCE constituye una tendencia sostenida en el período analizado. La participación de las mujeres entre quienes ingresan a la facultad se mantiene, en todos los años considerados, por encima del 64 %, y alcanza su valor máximo en 2022 (68,92 %).

Esta tendencia se profundiza al considerar los egresos. Como muestra la tabla 12, en todos los años para los que se dispone de información, el porcentaje de mujeres entre quienes egresan es superior al porcentaje de mujeres entre quienes ingresan. En 2022, por ejemplo, las mujeres representan el 77,46 % de los egresos, frente al 68,92 % de los ingresos registrados en ese mismo año. Si bien estos datos no permiten, por sí solos, establecer que las trayectorias de las estudiantes mujeres sean «más exitosas», sí muestran una mayor presencia relativa de mujeres entre quienes culminan las carreras de grado.

Este escenario adquiere particular relevancia al contrastarlo con la composición del cuerpo docente. En 2024, las mujeres representaban el 64,54 % de quienes ingresaban a FHCE, mientras que su participación entre el

personal docente era inferior en más de cinco puntos porcentuales. La brecha resulta aún más significativa al considerar los egresos: en 2022, las mujeres representaban el 77,46 % de quienes culminaban sus estudios de grado, mientras que su participación en el cuerpo docente se encontraba casi 20 puntos porcentuales por debajo.

En este sentido, la estructura de la población estudiantil y las trayectorias de egreso configuran un escenario fuertemente feminizado que no encuentra un correlato equivalente en la composición del cuerpo docente. Desde una perspectiva de trayectoria académica, cabría esperar una mayor correspondencia entre la composición por sexo de la población estudiantil, en particular de quienes culminan sus estudios, y la composición del cuerpo docente. La distancia observada entre ambos niveles constituye, por tanto, un aspecto relevante para analizar los mecanismos de incorporación, permanencia y promoción en la carrera académica.

Una línea a investigar emerge en lo señalado por algunas docentes entrevistadas que notan mecanismos sutiles o imposibles de cuantificar. Como ya se mencionó, existiría la posibilidad de que prevalezca un imaginario propio de las humanidades en el que «la figura del varón asociada a lo intelectual […] es algo de todas las humanidades; creo que en algunos departamentos que la mayoría son mujeres pasa un poco menos porque se compensa un poco en lo cotidiano» (anonimizado). Una vía para contrarrestar esta segregación de tipo vertical sería adoptar una perspectiva de género con relación a las interacciones cotidianas de aula, en las que muchas veces «los varones participan más y las mujeres menos, pero también cuando las mujeres participan sus intervenciones son como minimizadas, o sí, o como que se les presta menos atención, se las interrumpe más» (anonimizado). Si bien, como ya fue señalado, las entrevistas no tienen valor representativo en términos estadísticos, se considera relevante tomar nota de lo que de ellas emerge, puesto que abordan los intersticios que quedan entre algunos datos numéricos y ofrecen perspectivas interpretativas valiosas para futuros abordajes en mayor profundidad.

Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

El análisis FODA constituye una herramienta importante para trabajar los hallazgos y resultados del diagnóstico con las personas que tendrán un rol activo en la implementación del modelo, así como con el conjunto del funcionariado. Además de favorecer la participación y la apropiación del proceso de trabajo a futuro, brinda insumos para el diseño del plan de acción y para el plan de capacitación. Se ofreció en modalidad de taller el 23 de marzo de 2026 y asistieron un total de 18 personas. Se contó con una moderadora y con una persona para el registro. Previamente al taller se envió un resumen ejecutivo del diagnóstico. Además, el taller comenzó con una breve presentación del texto enviado.

Se propuso trabajar en subgrupos. Cada subgrupo tomó uno o dos ejes de los ocho ejes definidos por el modelo e intercambio con base en los datos proporcionados y su experiencia en el tema. En cada subgrupo se formularon fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para los ejes correspondientes.

Subgrupo 1. Distribución sociodemográfica, prevención y seguimiento de inequidades de género y violencia basada en género (particularmente, acoso sexual), discriminación racial, y desarrollo y ambiente laboral

Fortalezas

El subgrupo identificó como una fortaleza la existencia la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación de la Udelar y la disponibilidad de una persona designada que actúa como referente en nuestro servicio (referente VAD).

Oportunidades

Se estimó que los cambios en la composición del estudiantado en términos de diversidad de identidad de género, ascendencia étnico-racial y los aparejados con la entrada en FHCE de estudiantes que son «primera generación de universitarios» constituyen una oportunidad para fisurar la homogeneidad étnico-racial y de identidad de género del funcionariado docente y TAS. En este

sentido se plantea la posibilidad de discutir mecanismos que permitan apoyar académica y económicamente estas trayectorias en particular.

A su vez, se consideró que el estudiantado de las nuevas generaciones interpela a la institución a partir de sus inquietudes. Esta nueva situación que se visualiza en el aula constituye también una oportunidad para visibilizar las distancias entre estudiantes y docentes, y en última instancia, para reconfigurar los contenidos y las prácticas docentes en los cursos.

Por último, se reflexiona en torno al despliegue de luchas sociales como particularidad del contexto actual que demanda respuestas desde la institución.

Debilidades

Se identificó la carencia de formación de la mayoría del cuerpo docente sobre temas relacionados con la diversidad de las identidades de género. Se discutió la posibilidad de aplicar ley de cuotas en los llamados a concursos docentes (en los llamados TAS se estableció que se aplica). Asimismo, se discutió la necesidad de difundir y visibilizar el protocolo y los mecanismos para contactar a la persona referente del servicio.

Amenazas

Se consideró que la avanzada de los discursos fascistas constituye la contracara en el despliegue de luchas sociales que constituyen una oportunidad y amenaza al mismo tiempo.

Subgrupo 2. Selección de personal

Fortalezas

El subgrupo identificó como fortalezas la infraestructura relacionada con los cuidados de infancias y la accesibilidad que ha ido desarrollando la facultad. Asimismo, se señaló la sensibilización a partir de instancias formales e informales del enfoque de género e interseccional.

Oportunidades

Se consideró que la legislación en torno a la población trans, afro y colectivos de personas con discapacidad constituye una oportunidad para discutir

acciones en torno a las trayectorias docentes. Se consideró la posibilidad de discutir la presentación de méritos a través de CV narrativos y los reglamentos de las pruebas de los concursos (por ejemplo, aumentar el tiempo de pruebas) como forma de atender las desigualdades que podrían presentarse entre concursantes con y sin responsabilidades de cuidados a su cargo.

Debilidades

El mayor tiempo de desarrollo de la carrera académica para mujeres, la inserción de la mayoría de mujeres en cargos de mayor precariedad y en los grados más bajos son debilidades a atender de manera urgente.

Asimismo, se identificó la dificultad para incluir el enfoque de género en la enseñanza curricular (es escasa la bibliografía de investigaciones llevadas adelante por mujeres en los cursos de grado) y la baja participación gremial como dimensiones que contribuyen a este proceso.

Por último, la falta de explicitación de los derechos de género en la normativa de evaluación del funcionariado contribuye a las desigualdades en las trayectorias académicas de mujeres y varones. Así como, la ausencia de mecanismos que aseguren el cumplimiento de normativa también podría contribuir a la reproducción de las desigualdades (por ejemplo, la recomendación del Consejo de tener en cuenta en las evaluaciones las responsabilidades de cuidado durante la pandemia).

Amenazas

La desigualdad estructural coadyuva a la reproducción de las desigualdades de género e interseccionalidades.

La restricción presupuestal de Udelar y FHCE no permite la disponibilidad de recursos para acciones concretas y alimenta el multiempleo.

El retroceso de perspectiva de derechos en el discurso público amenaza conquistas ya hechas y obstaculiza nuevas acciones.

Subgrupo 3. Evaluación análisis y mejora

Fortalezas

Como fortalezas se identificaron la existencia de información de la comisión cogobernada de equidad y género, y de la Unidad de Evaluación Institucional y

Prospectiva de FHCE (esta última con recursos propios). En este sentido, se concluyó que hay disponibilidad de recursos (aunque limitados), hay masa crítica y voluntad política para desarrollar un proceso de monitoreo y mejora de la información relacionada con género e interseccionalidades.

Oportunidades

El diálogo y la coordinación interinstitucional se señalaron como oportunidades de coordinación y mejora en el proceso de monitoreo y análisis.

Debilidades

La falta de coordinación entre los equipos de trabajo no permite aprovechar de la mejor manera los recursos.

Amenazas

Recursos económicos escasos.

Subgrupo 4. Comunicación

Fortaleza

La fortaleza fundamental que identificó el subgrupo fue la existencia de una gran masa crítica que contribuye a la discusión sobre una comunicación inclusiva. Asimismo, se refirieron a que los protocolos de FHCE no obligan al uso del masculino genérico.

Oportunidad

La discusión sobre lenguaje inclusivo constituye una oportunidad para trabajar en la comunicación más allá del protocolo para lenguaje inclusivo. Se sostuvo que la comunicación es más que protocolos, por ejemplo, pensar en quiénes hablan en las mesas de autoridades cuando hay actividades institucionales o qué imágenes se usan para difundir las actividades.

Debilidades

Tendencia a centralizar la discusión sobre comunicación inclusiva en el lenguaje inclusivo.

Amenazas

Ausencia de protocolo central de Udelar para la comunicación inclusiva.

Tabla 13

Eje	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
1. Distribución sociodemográfica, no discriminación, desarrollo y ambiente laboral	Existencia del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación Disponibilidad de una persona designada que actúa como referente en nuestro servicio	Diversidad del estudiantado Interpelación al cuerpo docente Despliegue de luchas sociales	Carencia de formación de la mayoría del cuerpo docente sobre temas relacionados con la diversidad de las identidades de género Falta de visibilidad del protocolo y los mecanismos para contactar a la persona referente del servicio	Avanzada de discursos fascistas
2. Selección y competencias de personal y corresponsabilidad en los cuidados	Infraestructura relacionada con los cuidados y la accesibilidad Sensibilización en enfoque de género	Legislación en torno a población trans, afro y colectivos de personas con discapacidad. Posibilidad de discutir reglamentos de pruebas de los concursos y modalidad de presentación de méritos.	Mayor tiempo de desarrollo de la carrera académica para mujeres, la inserción de la mayoría de mujeres en cargos de mayor precariedad y en los grados más bajos. Dificultad para incluir el enfoque de género en la	La desigualdad estructural Restricción presupuestal Retroceso de la perspectiva de derechos en el discurso público

			enseñanza curricular Baja participación gremial. Falta de explicitación de los derechos de género en la normativa de evaluación del funcionariado y de mecanismos que aseguren su cumplimiento.	
3. Evaluación, análisis y mejora	La existencia de información, de la Comisión y de la Unidad de Evaluación Institucional y Prospectiva de FHCE	Diálogo y coordinación interinstitucional	Falta de coordinación entre los equipos de trabajo	Recursos escasos
4. Comunicación	Masa crítica que contribuye a la discusión sobre una comunicación inclusiva.	Trabajar en la comunicación más allá del protocolo para el lenguaje inclusivo.	Tendencia a centralizar la discusión sobre comunicación inclusiva en el lenguaje inclusivo.	Ausencia de protocolos centrales para una comunicación inclusiva

Conclusiones

La información recogida en el proceso del diagnóstico y del análisis FODA es muy vasta para ser analizada exhaustivamente en su totalidad. Por tanto, vamos a priorizar en las conclusiones algunos de los temas que consideramos centrales en cada dimensión, en el entendido de que los datos de este informe están disponibles para ser analizados desde otras miradas.

El diagnóstico y el análisis FODA nos permiten concluir que, aunque no siempre resulten suficientes, nuestra facultad cuenta con ámbitos especializados, protocolos, referentes, instancias de formación y experiencias previas de diagnóstico. Además, y fundamentalmente, cuenta con una importante acumulación académica que se traduce, entre otras dimensiones, en una profusa labor de investigación en torno a las desigualdades de género y las interseccionalidades. Este punto de partida constituye nuestra fortaleza primordial para afrontar las particularidades de los desafíos que se nos presentan en nuestro servicio y que vamos a sintetizar en tres ejes: interseccionalidad, trayectorias docentes y TAS, evaluación y monitoreo.

1. Interseccionalidad

El análisis de los datos sociodemográficos muestra una fuerte homogeneidad en la composición del funcionariado, particularmente en relación con la ascendencia étnico-racial y las identidades de género. La presencia de personas que declaran como ascendencia principal «afro o negra» e «indígena» es reducida y la composición del funcionariado con relación a su identidad de género se concentra ampliamente en las categorías «mujer» y «varón». Por ejemplo, el 97,8 % del funcionariado se identifica con las identidades de género «varón»/«mujer». Este porcentaje es casi igual en docentes y TAS (97,74 % y 98,21 % respectivamente). Por su parte, en el funcionariado docente, el 1,28 % dice tener ascendencia principal «indígena» y 0,98 %, «afro o negra». Estos porcentajes son menores que los que presenta el funcionariado docente de la Udelar en su conjunto, 1,9 % y 1,5 % respectivamente. Entre el funcionariado TAS, el 9 %, responde «afro o negra».

La concentración de la población en determinadas categorías constituye un resultado que requiere ser problematizado desde una perspectiva de equidad, en la medida que, es indicativo de procesos de exclusión o de barreras de acceso y permanencia en el espacio académico.

Esta situación contrasta parcialmente con transformaciones que comienzan a observarse entre el estudiantado. Aunque son mayoritarias las identidades de género «mujer» y «varón» hay un 1,2 % que responde «no definido», 0,8 % responde «otras» y 0,1 % «mujer trans» y varón trans». Con

relación a la ascendencia étnico-racial el 3,6 % responde «indígena» y el 3,9 % «afro o negra».

El análisis FODA identifica como una oportunidad los cambios en la composición estudiantil vinculados con la diversidad de identidades de género, ascendencia étnico-racial y el ingreso de estudiantes que constituyen la primera generación de sus familias en acceder a la universidad. Estos cambios introducen nuevas experiencias, demandas e interrogantes en la institución y pueden contribuir a interpelar la homogeneidad que caracteriza actualmente al funcionariado docente y TAS. La incorporación de nuevos grupos a nuestro espacio universitario no garantiza por sí misma una transformación de la composición del funcionariado ni de las estructuras institucionales, no obstante, puede constituir una oportunidad para revisar las condiciones de acceso, permanencia y desarrollo de las trayectorias y para preguntarse qué mecanismos favorecen o dificultan que esa diversidad se proyecte también hacia el funcionariado.

El análisis FODA plantea, además, la posibilidad de discutir medidas específicas dirigidas a acompañar académica y económicamente determinadas trayectorias, así como considerar los marcos normativos existentes para poblaciones trans, afro y personas con discapacidad. Estas propuestas permiten desplazar la discusión desde la mera identificación de la diversidad hacia las condiciones institucionales necesarias para garantizar igualdad de oportunidades.

Finalmente, la interseccionalidad también interpela las prácticas académicas y docentes. La presencia de un estudiantado con experiencias, identidades y trayectorias más diversas puede poner en cuestión contenidos, bibliografías y formas de enseñanza consolidadas. En este sentido, el análisis FODA identifica como oportunidad la capacidad de este nuevo estudiantado para interpelar a la institución y contribuir a la revisión de contenidos y prácticas docentes.

El desafío consiste, por tanto, en que la mayor diversidad del estudiantado no sea solo recibida por una institución cuya composición y prácticas permanecen relativamente homogéneas, sino que pueda contribuir a

transformar de manera progresiva las condiciones de inclusión, representación y participación institucional.

Ahora bien, la dificultad metodológica para hacer los cruces correspondientes a los indicadores de interseccionalidad, dado el bajo número de casos, constituye un obstáculo no solo para visualizar, sino también para conocer las trayectorias y sus condicionantes de quienes integran estos colectivos en nuestra facultad. Para ello resulta necesario desarrollar otras estrategias de análisis de índole cualitativo.

2. Prevención y seguimiento de inequidades de género y violencia basada en género (particularmente, acoso sexual) y discriminación racial

Los datos sobre consultas y denuncias sobre violencia, acoso y discriminación muestran que, en el período analizado, la amplia mayoría de las denuncias correspondió a mujeres. Esta información refuerza la necesidad de incorporar una perspectiva de género tanto en la atención de las situaciones como en las estrategias de prevención.

En este sentido, la existencia de la Comisión de Género, Disidencias y Equidad, una referente VAD, la integración de la perspectiva de género en otros espacios institucionales, la incorporación de la igualdad de género como dimensión del *Plan Institucional 2024-2027* y el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación señalado en el análisis FODA constituyen capacidades relevantes para desarrollar una política de prevención y seguimiento de violencia y discriminación.

Sin embargo, ni el servicio ni el área cuentan con equipos técnicos que acompañen el trabajo de la referente del servicio de apoyo, respaldo y acceso a la información necesario para quienes atraviesan estas experiencias.

Ahora bien, es importante recordar que el número de consultas y denuncias no permite estimar la prevalencia, sino más bien el uso de los dispositivos institucionales. Esto implica que podría haber subregistro por desconocimiento u otras razones.

El análisis FODA permite ampliar el problema más allá de las situaciones formalmente denunciadas. La prevención de las violencias y discriminaciones requiere atender las condiciones institucionales que pueden producir,

reproducir o naturalizar desigualdades. En este sentido, la carencia de formación de parte del cuerpo docente sobre diversidad de identidades de género o la carencia de sistematización institucional al respecto, sumadas a una insuficiente visibilización del protocolo y de los mecanismos para acceder a la referente aparecen como debilidades que deben ser abordadas. La prevención supone, por tanto, no solo disponer de mecanismos de respuesta ante las situaciones que se denuncian, sino generar conocimiento, formación y condiciones institucionales que favorezcan su identificación temprana y eviten su naturalización.

3. Selección y competencia del personal

El análisis de la composición de los distintos colectivos que integran la FHCE permite identificar una institución fuertemente feminizada. Esta característica se observa tanto entre el estudiantado como entre el funcionariado docente y el TAS. Sin embargo, la feminización no se distribuye de manera homogénea a lo largo de las trayectorias institucionales ni implica, por sí misma, igualdad en el acceso a las distintas posiciones, condiciones laborales, niveles de responsabilidad y oportunidades de desarrollo. Antes bien, los datos que arrojan los distintos indicadores analizados nos cuentan una historia de fuerte desigualdad en el desarrollo de las carreras académicas.

La feminización se manifiesta desde el ingreso a la facultad. Entre 2014 y 2024, las mujeres representaron más del 64 % de quienes ingresaron a las carreras de grado consideradas, y alcanzaron el 68,92 % en 2022. Esta tendencia se profundiza al considerar los egresos: en todos los años para los que se dispone de información, el porcentaje de mujeres entre quienes culminan sus estudios es superior al registrado entre quienes ingresan. En 2022, por ejemplo, las mujeres representaron el 77,46 % de los egresos, frente al 68,92 % de los ingresos. Si bien estos datos no permiten establecer por sí solos diferencias en las tasas de graduación ni reconstruir trayectorias individuales de las cohortes, sí muestra una mayor presencia relativa de mujeres entre quienes finalizan las carreras de grado. Esta constatación resulta particularmente significativa cuando se la contrasta con los niveles posteriores de la trayectoria académica.

En este sentido, la fuerte feminización del estudiantado y de los egresos no encuentra un correlato equivalente en el cuerpo docente. En 2024, las mujeres representaban el 64,54 % de quienes ingresaban a la FHCE, mientras que su participación entre el personal docente era inferior en más de cinco puntos porcentuales. La brecha resulta aún más significativa cuando se considera el egreso: en 2022, las mujeres representaban el 77,46 % de quienes culminaban sus estudios de grado, mientras que su participación en el cuerpo docente se encontraba casi 20 puntos porcentuales por debajo. Por tanto, entre el egreso y el ingreso a la carrera docente comienza a producirse una disminución relativa de la presencia de las mujeres. En otras palabras, la brecha entre la composición del estudiantado, de los egresos y del cuerpo docente implica que la feminización de la formación no se traduce en una representación equivalente en la estructura académica.

Pero, además, una vez que saltamos las barreras del ingreso a la carrera docente, las mujeres siguen representando una proporción mayoritaria del cuerpo docente, pero se distribuye de manera diferencial según el tipo de designación de los cargos. La participación femenina se concentra en los cargos interinos y contratados, mientras que en los cargos efectivos las diferencias con los varones se reducen considerablemente. Esta tendencia no parece ser coyuntural, ya que se mantiene a lo largo del período 2009-2024 y se profundiza en algunos grados de los grados docentes. Para ilustrar estos comentarios conviene refrescar algunas cifras del diagnóstico, el porcentaje de mujeres en el cuerpo docentes crece 4,2 % en período 2009-2024. Ahora bien, en los cargos interinos esta proporción aumenta 16,19 % y en los contratados 11, 48 %, mientras que en los efectivos disminuye 2,36 %.

El análisis de los mecanismos de acceso a los cargos efectivos es coherente con estos datos. En los llamados docentes de 2024, las mujeres representaron el 63 % de las postulaciones, pero obtuvieron el 41,66 % de los cargos asignados. La probabilidad de obtener un cargo efectivo fue de 7,75 % para las mujeres postulantes y de 18,18 % para los varones.

Ahora bien, si saltamos la barrera de los cargos efectivos, la proporción de varones y mujeres en cada grado docente es ahora muy cercana a la paridad. En este contexto, el análisis de las trayectorias docentes aporta elementos

adicionales. En los grados iniciales, las diferencias entre mujeres y varones en el promedio de edad y de cantidad de años de carrera para acceder al cargo más alto son relativamente pequeñas. En el grado 5 es donde se ven las brechas más importantes. Las mujeres tienen seis años más que los varones a la hora de tomar posesión de un grado 5 efectivo y diez años más de carrera docente.

De este modo, las desigualdades pueden producirse no solo en el acceso a los cargos, sino también en las condiciones en las que se construyen las carreras académicas.

Por tanto, la estructura docente muestra una paradoja particularmente significativa: las mujeres constituyen una mayoría entre quienes se forman en la facultad, entre quienes egresan y en el personal docente. Sin embargo, esta presencia disminuye relativamente cuando se consideran los cargos efectivos y los grados docentes. Además, tienen más años en promedio que los varones al llegar al grado 5 y tardan más años en promedio de carrera docente. Esta secuencia constituye uno de los principales hallazgos del diagnóstico y permite pensar la desigualdad de género no como un problema de acceso a la institución en términos generales, sino como un problema de transformación de esa presencia en trayectorias académicas estables y posiciones de mayor reconocimiento institucional.

En el caso del funcionariado TAS, la situación presenta características diferentes. Las mujeres representan aproximadamente el 65,8 % del personal no docente, pero esta feminización general convive con una marcada segmentación por escalafones y tipos de tareas. Las mujeres tienen una presencia especialmente elevada en los escalafones profesional, técnico y administrativo, mientras que los varones predominan en el escalafón de oficios.

Esta distribución muestra la persistencia de una división sexual de las ocupaciones. Los escalafones y tareas asociados a determinados tipos de saberes y funciones continúan presentando composiciones diferenciadas por sexo. Al mismo tiempo, se observan algunos desplazamientos respecto de las formas tradicionales de segmentación: por ejemplo, el escalafón F, históricamente feminizado, presenta en 2025 una composición cercana a la paridad, mientras que el escalafón E continúa masculinizado.

Los ingresos recientes del TAS también muestran una estructura general cercana a la paridad —52,63 % de mujeres y 47,37 % de varones—, pero con importantes diferencias según las áreas. El escalafón técnico, asociado en los datos analizados al área de informática, presenta una marcada presencia masculina, mientras que el escalafón administrativo registra una mayor presencia femenina. Esto muestra que, también en este colectivo, la cuestión de género no puede reducirse a la proporción global de mujeres y varones, sino que requiere observar qué trabajos desempeñan unas y otros y qué posiciones ocupan dentro de la organización.

En conjunto, estos datos requieren desplazar el foco desde una pregunta centrada en la presencia de las mujeres hacia otra orientada a las condiciones de esa presencia.

En este sentido, el desafío institucional consiste en analizar y transformar los mecanismos mediante los cuales una composición feminizada puede coexistir con desigualdades en la estabilidad laboral, el acceso a cargos efectivos, la promoción, la distribución de tareas y la ocupación de determinados espacios profesionales y de decisión. Esto supone pasar de políticas centradas exclusivamente en incrementar la presencia de mujeres a políticas orientadas a garantizar condiciones equitativas de permanencia, desarrollo y reconocimiento.

Cabe agregar que el análisis FODA devuelve sugerencias concretas, particularmente orientadas a los concursos docentes, relativas a la discusión de la legislación en torno a población trans, afro y colectivos de personas con discapacidad y del reglamento de pruebas en los cargos efectivos y el formato de presentación de méritos.

4. Oportunidades de desarrollo, capacitación y ambiente laboral

La FHCE presenta una importante acumulación institucional y académica en materia de formación vinculada con género, desigualdades, discriminación, violencias, sexualidades y diversidades. Esta fortaleza se expresa tanto en la existencia de grupos y programas de investigación con una trayectoria sostenida como en las actividades de enseñanza y extensión desarrolladas en estos campos. A ello se suma la incorporación de una formación modular y

creditizada en género para el funcionariado, así como la priorización del acceso del personal de la FHCE a estas instancias formativas. El análisis FODA confirma que esta acumulación constituye uno de los principales recursos de los que dispone la facultad.

No obstante, estas capacidades no constituyen una política institucional articulada de capacitación para los distintos colectivos que integran la facultad. En el análisis FODA se señala que la existencia de recursos formativos no garantiza por sí misma su apropiación institucional. El desafío consiste en generar condiciones para que estos conocimientos circulen y se incorporen a las prácticas cotidianas de trabajo, enseñanza, gestión y toma de decisiones.

En el caso del funcionariado docente y TAS, además, podría explorarse el reconocimiento de estas instancias formativas como antecedentes o méritos en los concursos de ascenso. Esto permitiría vincular la capacitación no solamente con la sensibilización y formación individual, sino también con las trayectorias laborales y con los mecanismos institucionales de reconocimiento de competencias.

5. Corresponsabilidad social y cuidados

El relevamiento permite concluir que la Udelar, y FHCE en particular, cuentan con políticas e iniciativas institucionales orientadas a favorecer la corresponsabilidad entre las tareas laborales y de estudio y las responsabilidades de cuidado. En esta dirección, se destacan el espacio de recreación y cuidados para infancias y la sala de lactancia.

Sin embargo, el espacio de recreación y cuidados funciona durante los períodos de vacaciones escolares y en eventos puntuales y se encuentra condicionado por la disponibilidad de infraestructura. Asimismo, no existen medidas específicas para quienes tienen a su cargo personas adultas mayores o personas en situación de discapacidad.

Ahora bien, las necesidades de cuidado no se reducen a la disponibilidad de espacios institucionales, sino que se vinculan con aspectos de la organización del trabajo y del estudio, como los horarios de enseñanza, en particular los nocturnos o los viajes a eventos académicos internacionales. El análisis FODA permite reforzar esta lectura al identificar la persistencia de una

división sexual del trabajo y la penalización profesional de quienes asumen mayores responsabilidades de cuidado como factores que pueden reproducir desigualdades en la disponibilidad, el ascenso y las condiciones laborales.

Los datos disponibles muestran una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado en el funcionariado docente y TAS. Las mujeres representan una proporción considerablemente mayor de quienes declaran tener integrantes del hogar que requieren cuidados. Esta situación adquiere particular relevancia si se considera que las entrevistas también identifican una distribución desigual de tareas institucionales y académicas, en la que las mujeres asumen con mayor frecuencia actividades de atención, acompañamiento y otras tareas de carácter menos visible. En este sentido, los cuidados no constituyen una dimensión aislada, sino que se articulan con otras formas de división sexual del trabajo presentes en la institución.

En este marco, el principal desafío no parece radicar únicamente en ampliar la oferta de servicios de cuidado, sino en avanzar hacia una política institucional integral de corresponsabilidad que contemple las distintas situaciones de dependencia y, simultáneamente, revise las condiciones de organización de los tiempos de trabajo, enseñanza y estudio. La diversidad creciente del estudiantado y las transformaciones de las demandas sociales identificadas en el análisis FODA pueden constituir una oportunidad para ampliar esta discusión y revisar modalidades institucionales que fueron construidas sobre supuestos relativamente homogéneos acerca de las trayectorias de quienes estudian y trabajan en la facultad.

6. Comunicación y responsabilidad social

La comunicación constituye no solo un instrumento de difusión, sino también un espacio de producción y reproducción de sentidos sobre la institución y sobre quienes la integran. En esta dirección, las decisiones acerca de qué se comunica, quiénes son reconocidos como referentes, qué actividades y aportes adquieren visibilidad y qué problemáticas son incorporadas a la agenda institucional tienen efectos en la construcción de una cultura universitaria más o menos igualitaria.

El diagnóstico y el análisis FODA permiten concluir que la existencia de grupos de investigación, proyectos de enseñanza y extensión y la experiencia y sensibilidad de la Unidad de Comunicación constituyen fortalezas primordiales para articular conocimiento especializado y comunicación pública. En este sentido, debemos seguir reforzando los espacios de encuentro e intercambio.

Asimismo, el análisis señala como debilidad la ausencia de criterios institucionalizados que orienten la comunicación desde una perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad. Es decir, además de fortalecer los canales existentes, se necesita trabajar en la construcción de orientaciones comunes que conjuguen las normas generales para una comunicación inclusiva y su utilización por la comunidad de FHCE. En particular, se presenta un desafío importante para construir consensos en torno a las características del uso del lenguaje inclusivo.

7. Evaluación y monitoreo

El diagnóstico muestra que existen numerosas fuentes de información, pero también que estas presentan diferentes niveles de disponibilidad, desagregación y sistematicidad. Esta situación dificulta el seguimiento de trayectorias y la evaluación de los efectos de las políticas implementadas. Por ello, una prioridad debería ser establecer un conjunto estable de indicadores de género e interseccionalidad que pueda actualizarse de forma periódica y constituya una herramienta para la planificación institucional.

El análisis FODA identifica el diálogo y la coordinación interinstitucional como una oportunidad especialmente relevante. La articulación con otros ámbitos de la Udelar permitiría compartir experiencias, criterios e instrumentos y, eventualmente, construir indicadores comparables. Esta dimensión puede contribuir a fortalecer las capacidades existentes en la FHCE sin duplicar esfuerzos.

El desafío central es pasar de la producción de diagnósticos a un ciclo institucional permanente de evaluación y monitoreo. Esto supone establecer líneas de base, definir indicadores, determinar responsables, fijar periodicidades de seguimiento y generar instancias en las que los resultados sean discutidos y utilizados para revisar las políticas.

La evaluación debería abarcar tanto los resultados como los procesos. No alcanza con conocer la composición final de un colectivo o el resultado de un concurso: resulta necesario observar las distintas etapas que conducen a esos resultados y analizar si existen diferencias sistemáticas entre mujeres y varones o entre distintos grupos. Del mismo modo, las medidas destinadas a favorecer la equidad deben ser evaluadas en función de su implementación efectiva y de sus efectos.

En este sentido, el presente diagnóstico constituye una oportunidad para establecer una línea de base institucional. Los indicadores construidos y los problemas identificados pueden convertirse en puntos de referencia para futuras evaluaciones y permitir determinar si las brechas observadas disminuyen, se mantienen o se profundizan.

El análisis FODA señala, sin embargo, una amenaza transversal: la escasez de recursos. La restricción presupuestal de la Udelar y de la FHCE puede limitar la implementación de acciones concretas y, simultáneamente, contribuir a fenómenos como el multiempleo, que pueden incidir sobre las condiciones en las que se desarrollan las trayectorias laborales. Esta dimensión debe ser considerada al momento de diseñar medidas de mejora, procurando priorizar acciones viables y sostenibles.

A ello se suma un contexto social y político caracterizado, según el análisis FODA, por un retroceso de la perspectiva de derechos y por la expansión de discursos contrarios a las políticas de igualdad. Esta situación constituye una amenaza externa que refuerza la necesidad de consolidar institucionalmente los avances alcanzados y de evitar que dependan exclusivamente de coyunturas favorables o de iniciativas individuales.

Por último, las características de nuestra facultad hacen que el diagnóstico sea una herramienta pertinente para iluminar las desigualdades sobre todo en el cuerpo docente. Por tanto, en esta oportunidad hemos concentrado nuestro esfuerzo en profundizar en esta población en particular. Nos queda pendiente el universo del funcionariado TAS y estudiantil, donde creemos que un estudio cualitativo nos permitirá explorar de mejor manera las dimensiones relevadas.

Referencias

Caccia, M. (2014). *Relevamiento de Estudios de Género*. Sección de Estudios de Género del Centro de Estudios Interdisciplinarios Latinoamericanos, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad de la República.

Comisión de Evaluación Institucional y Prospectiva. (2023). Documento base para la creación del Plan Institucional de la FHCE 2024-2027. https://fhce.edu.uy/wp-content/uploads/2023/09/Documento-base-para-creacion-del-PI-FHCE-2024-2027.pdf

Crocco-Valdivia, A. y Galaz-Valderrama, K. (2023). Mujeres en la academia: exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática. *Estudios Pedagógicos*, *XLIX*(2), 439-454. https://doi.org/10.4067/S0718-07052023000200439

Dávalos, C. y Gómez, V. (2014). *Diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de la República*. Universidad de la República.

Dirección General Jurídica. (2019, 17 de diciembre). Resolución n.º 23 de CDC: Estatuto del Personal Docente. https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2026/10/ESTATUTO-DOCENTE-2021.pdf

Dirección General Jurídica. (2022a, 15 de noviembre). Resolución n.º 8 del CDC: Ordenanza sobre un Sistema Suplementario de Cuota Mutual. https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2022/12/Ordenanza-372.pdf

Dirección General Jurídica. (2022b, 20 de diciembre). Resolución n.º 10 del CDC: Ordenanza de Licencias. https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2024/10/Ordenanza-001.pdf

Dirección General Jurídica. (2024a, 3 de setiembre). Resolución n.º 6 del CDC: Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación. https://dgjuridica.udelar.edu.uy/359-ordenanza-de-actuacion-ante-situaciones-de-violencia-acoso-y-discriminacion/

Dirección General Jurídica. (2024b, 18 setiembre). Resolución n.º 4 del CDA: Reglamento de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2024/09/Reglamento-494.pdf

Dirección General de Planeamiento. (2023). *Síntesis Estadística de la Universidad de la República. Datos 2023*. https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/publicacion_generica/sintesis-estadistica-datos-2023/

Dirección General de Planeamiento. (2024*). Perfil de estudiantes de grado Universidad de la República 2024*. https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/33/2025/06/Infografia-FORMA-ESTUDIANTES-2024.pdf

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2018). *Memoria y rendición social de cuentas del decanato 2010-2018*.

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2020, 9 de setiembre). Resolución del Consejo n.º 54. https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/090db445c885e13303256f31006242c9/8eba2f36479a03d6032585df0052ca88?OpenDocument&Highlight=0,g%C3%A9nero

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2021, 21 de abril). Resolución del Consejo n.º 41. https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/090db445c885e13303256f31006242c9/8ed1c69f5cf665c3032586b600686157?OpenDocument&Highlight=0,nombres,2021

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2023a, 1 de marzo). Resolución n.º 12. https://fhce.edu.uy/wp-content/uploads/2024/03/Plan-2023-de-la-FHCE-Informe-de-actividades-desarrolladas-.pdf

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2023b, 16 de agosto). Resolución n.º 49. https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e71df5e7daf042d103256f310062449e/4859dff3c3bd838d03258a0500672129?OpenDocument

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2023c, 27 de setiembre). Resolución n.º. 49 https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/090db445c885e13303256f31006242c9/819c509ea879674003258a380066fde4?OpenDocument&Highlight=0,g%C3%A9nero,cambio

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2024a). *Protocolo de comunicación*. https://fhce.edu.uy/wp-content/uploads/2024/05/Protocolo-de-comunicacion-FHCE-2024.pdf

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2024b). *Protocolo para la atención de situaciones de discapacidad*. https://fhce.edu.uy/wp-content/uploads/2024/07/Protocolo-para-la-atencion-de-situaciones-de-discapacidad-2024.pdf

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (2025). *Plan Institucional 2024-2027*. https://fhce.edu.uy/plan-institucional-2024-2027/

Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Ministerio de Desarrollo Social. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/mceg

Instituto Nacional de las Mujeres. (2023). *Modelo de Calidad con Equidad de Género. Cuarta versión*. Ministerio de Desarrollo Social. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/modelo-calidad-equidad-genero-4ta-version

Lacreu, M., Aharonián, N. y Rodríguez Gadea, S. (2021). *Pautas de estilo FHCE*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad de la República.

Ministerio de Desarrollo Social. (2023). *Modelo de Calidad con Equidad de Género. Cuarta versión*. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/modelo-calidad-equidad-genero-4ta-version

Silva Muñoz, A., Albarenga Valdez, G., Bardier Suárez, C. y Deheza, R del P. (2019). *Informe final. Proceso de Autoevaluación Institucional. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. 2019*. Universidad de la República. https://fhce.edu.uy/evaluacion-institucional-2019/

Unidad Central sobre Violencia Acoso y Discriminación (UCVAD). (2025). *Informe solicitado por FHCE en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género*.

Universidad de la República. (s. f.). *Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación*. https://udelar.edu.uy/media/13027

Uruguay. (1958, 29 de octubre). Ley n.º 12.549: Ley Orgánica de la Universidad de la República. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/12549-1958

Uruguay. (1986, 21 de abril). Ley n.º 15.809: Presupuesto Nacional de Sueldos Gastos e Inversiones. Ejercicio 1985-1990. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15809-1986

Uruguay. (1991, 10 de enero). Ley n.º 16.170: Presupuesto Nacional de Sueldos Gastos e Inversiones. Ejercicio 1990-1994. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16170-1990

Uruguay. (2013, 9 de setiembre). Ley n.º 19.122: Fijación de Disposiciones con el fin de Favorecer la Participación en las Áreas Educativa y Laboral de Personas Afrodescendientes. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19122-2013

Uruguay. (2017, 11 de setiembre). Ley n.º 19.530: Aprobación de la Instalación de Salas de Lactancia Materna. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19530-2017

Uruguay. (2018, 7 de noviembre). Ley n.º 19.684: Aprobación de la Ley Integral para Personas Trans. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018

*El informe se terminó de redactar el lunes 31 de agosto de 2026. El 1 de setiembre de 2026 tuvo lugar un intento de feminicidio a una estudiante en uno de los edificios de la Facultad de Medicina. El 7 de setiembre se presentó un resumen del último borrador del presente informe en sesión extraordinaria del Consejo como parte de las actividades realizadas en el marco de las Jornadas de Reflexión y Encuentro sobre Violencia de Género de la FHCE (7 y 8 de setiembre de 2026).