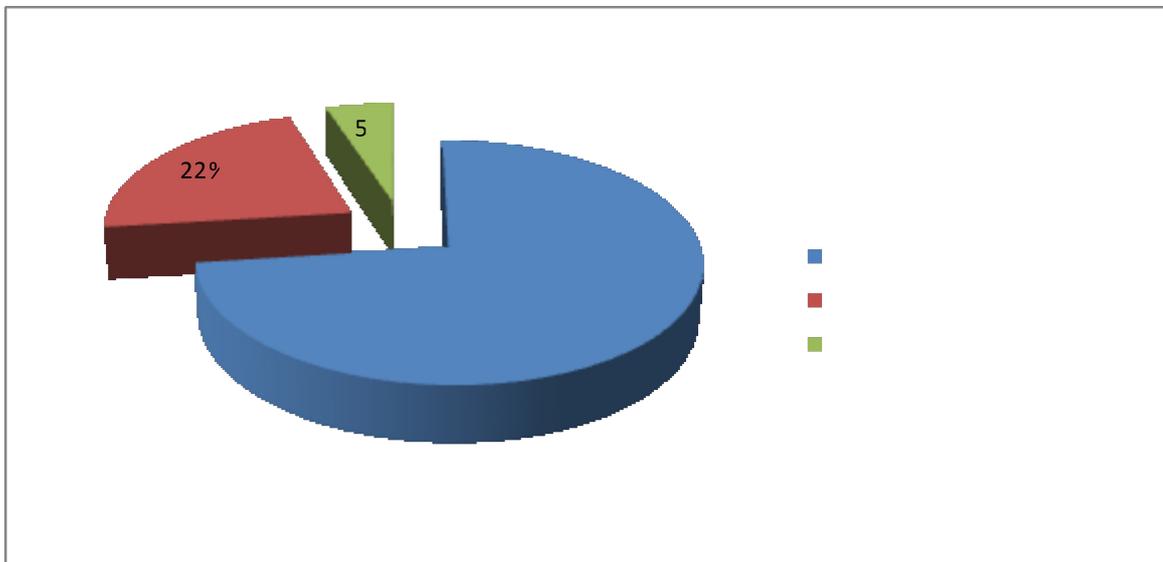


**Algunos datos sobre la Facultad de Psicología
para pensar en sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
Taller 30 de Mayo de 2014.**

A continuación se presentan algunos datos que surgen de la realización del Diagnóstico en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género desde diciembre de 2013.

Distribución del personal:

Para el año 2013, la Facultad cuenta con un total de 424 personas de las cuales:



Si observamos la composición según sexo, destacamos la alta presencia de mujeres en todos los cargos relevados, lo que indica que es una Facultad altamente feminizada.

- ✚ DOCENTES: 308 personas (100%): 223 mujeres (72%), 85 varones (28%)
- ✚ FUNCIONARIOS T.A.S.: 94 personas (100%): 59 mujeres (63%), 35 varones (37%).
- ✚ BECARIOS/AS Y PASANTES: 22 personas (12 becarios y 10 pasantes) de las cuales, 15 son mujeres y 7 son varones

Respecto a la edad. Tanto para el personal Docente como No Docente, se puede observar una concentración de funcionarios en los rangos de edad que van de los 30 a 59 años.

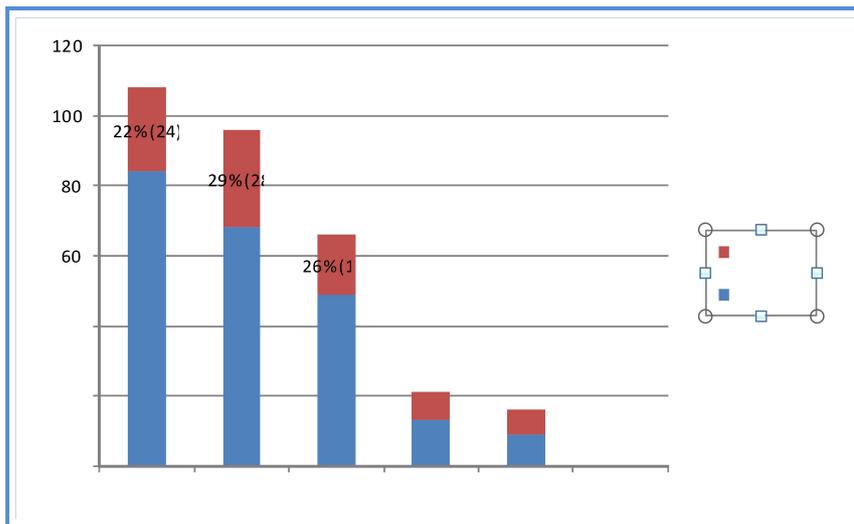
Si desagregamos este dato según el sexo, para los rangos de entre 30 y 49 años de edad, observamos que el porcentaje de mujeres se duplica y en algunos casos se triplica, respecto al de varones.

Para el caso de los/las becarios/as y pasantes: mayoritariamente son jóvenes de hasta 29 años de edad, lo que se vincula directamente con el tipo de cargo que supone una oportunidad laboral-pedagógica, con una permanencia en el cargo no mayor a dos y tres años respectivamente.

Distribución de tareas según sexo

Docentes:

En relación a la distribución sociodemográfica para los y las docentes de esta Facultad (72-28) se observa que no se mantiene la misma en el Grado 1, donde hay mayor concentración de mujeres, ni en los Grados 4 y 5, donde los varones superan ampliamente el 28%.



*Distribución del personal Docente según Grados y Sexo.

Docentes por Instituto: las docentes se concentran más en los Institutos de Psicología Clínica y el de Psicología Social. Hay más presencia de varones en el Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología y Psicología Social.

Sin embargo se perciben las brechas más grandes en el Instituto de Psicología Clínica, donde la relación es de 5 mujeres cada 1 varón, y en el de Psicología de Educación, que presenta 4 mujeres cada 1 varón.

Direcciones de Institutos:

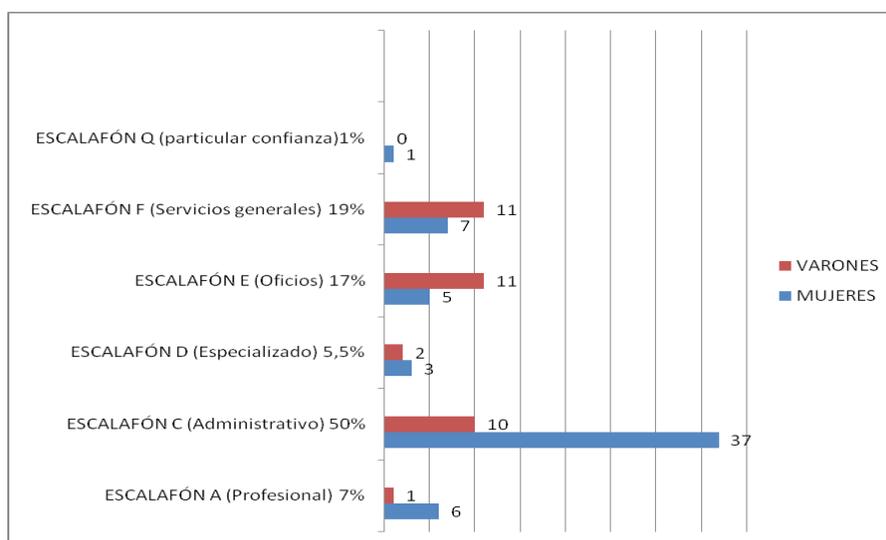
- 3 son ocupadas por mujeres (Salud, Clínica y Educación y Desarrollo)
- 2 por varones (Social y Fundamentos y Métodos en Psicología)

Coordinadores de Programas en Institutos:

Instituto	Psicología de la Salud	Psicología Clínica	Psicología Social	Psicología, Educación y Desarrollo Humano	Fundamentos y Métodos en Psicología	Total
Varones	2	1	4	0	1	8
Mujeres	2	9	1	4	4	20
TOTAL	4	10	5	4	5	28

Funcionarios T.A.S.:

Como se observa en el cuadro siguiente, las mujeres ocupan mayoritariamente cargos Administrativos mientras que los varones se concentran en Servicios Generales y Oficios. La brecha más importante está en el escalafón A donde hay 1 varón cada 6 mujeres, en el escalafón C donde hay 1 varón cada 3, 7 mujeres, mientras que en el escalafón E (Oficios) hay 2 varones cada 1 mujer.



*Personal TAS según Escalafón y Sexo

Cargos de Dirección y Jefaturas:

Departamentos:

- Direcciones: 4 son ocupados por mujeres y 1 es ocupado por un varón que corresponde al Departamento de Intendencia;
- Jefaturas de Departamentos: 13 mujeres y 2 varones.

Unidades:

- Gestión Edilicia: Compuesto por 2 varones, 1 mujer. El cargo más alto corresponde a una Funcionaria.
- Informática: 4 varones (2 de ellos son pasantes). El cargo más alto corresponde a un Funcionario.
- Comunicación: 2 varones (1 es pasante) y 3 mujeres (1 es pasante). El cargo más alto corresponde a un Funcionario.

Secretarías:

- Secretaría de Grado, Formación Permanente y Posgrado: 3 mujeres y 1 varón (pasante)
- Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamiento Nacional e Internacional: 1 varón.

Sala de Lactancia/ lactario

Existe un proyecto que fue pensado y diseñado desde la experiencia de docentes mujeres. El mismo fue presentado y aprobado por el Consejo en julio del 2012. Actualmente no se ha concretado. En el proceso de planificación e implementación se perciben dos niveles de discusión: uno que tiene que ver con la perspectiva de género y cómo se concibe ese espacio (¿Un espacio para amamantamiento? ¿Un espacio de extracción y almacenamiento de leche, de uso para las mujeres? ¿Un lugar para que padres y madres alimenten a sus hijos/as?) ; segundo, lo que tiene que ver con la negociación política, que se manifiesta en la decisión sobre el lugar.

Remuneraciones

“En la Facultad de Psicología no existe una política de remuneraciones con perspectiva de género al igual que resto de los Servicios ya que depende de una política común a la UdelaR. La escala de sueldos es igual para varones y mujeres pero las diferencias estarían dadas de acuerdo al grado y a las horas que cada docente y funcionario tiene en función de los conceptos tales como dedicación total, extensión horaria, compensación por estar a la orden, etc.”

- Datos para el personal Docente

De un total de 308 docentes:

37% (113) percibe Extensión Horaria: 9% son varones y 28% mujeres

8% (24) tienen Dedicación Total: 33% son varones y 67% mujeres

- Datos para pasantes y becarios/as

De un total de 12 becarios/as (10 mujeres y 2 varones) sólo 3 de ellos tiene Extensión Horaria (1 varón y 2 mujeres)

En relación a los pasantes que suman un total de 10 personas (5 varones y 5 mujeres) observamos que sólo 2 varones reciben Extensión Horaria.

- Datos funcionarios no docentes

Del total de funcionarios/as T.A.S (94 personas):

8,5% (8) tiene Extensión Horaria (6 mujeres y 2 varones)

20% (19) tiene Dedicación Compensada (17 mujeres y 2 varones)

Conciliación y corresponsabilidad

Al igual que el resto de los servicios de la Udelar, en la Facultad de Psicología no existe una Política de Corresponsabilidad de las tareas familiares y de cuidado (de niños, enfermos, adultos mayores, personas con discapacidad) para la promoción de la misma entre diversos actores (trabajadores/as, la organización, estado, otras organizaciones) y entre varones y mujeres.

Si bien, en Facultad de Psicología se encuentran vigentes las reglamentaciones respecto a licencias, no es posible actualmente para la Facultad contar de forma sistematizada y de fácil extracción, con datos sobre quiénes utilizan estos derechos para promover acciones al respecto, ni sobre la cantidad de hijos y personas con discapacidad y adultos mayores a cargo. Tampoco sobre la cantidad de tiempo en horas que su personal dedica al trabajo no remunerado (tareas familiares y de cuidado).

Como se menciona más arriba, la mayor cantidad de todo el funcionariado de la Facultad, se encuentra en un rango de edad que corresponde con edades reproductivas, así como la edad en que las personas pueden tener niños a su cargo, y/u otras personas dependientes.

Para el caso de los Docentes se pueden extraer algunas percepciones contrapuestas:

- “no hay grandes limitaciones para conciliar tareas laborales y familiares”;
- “utilizar licencias para cuidado de hijos u otros por parte de las mujeres podría tener un efecto adverso: mantener la idea de que las mujeres se ausentan más en sus tareas laborales”
- “hoy la maternidad y el cuidado de personas dependientes aparece claramente como un obstáculo”

En la Universidad no existe un mecanismo previsto para gestionar las ausencias de sus docentes por diversos tipos de licencias, las tareas específicas respecto a su cargo o área temática de cada docente deben ser cubiertas de acuerdo a los criterios de cada lugar de trabajo.

Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.

La UdelaR cuenta actualmente con la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación así como con un Procedimiento de denuncia e insta a todos los Servicios a su rápida aplicación

Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional:

- Desde el punto del desarrollo académico, la Fac. ha logrado gran visibilidad por contar con una masa crítica de docentes que trabajan específicamente este tema; se cuenta con un Instituto que tiene un Programa específico y se ha logrado curricularizar de forma obligatoria para todos/ as las estudiantes de grado, una asignatura que lleva por título “Psicología, Género y DDHH”. También se están desarrollando líneas de investigación, proyectos financiados, convenios y asistencia técnica en la materia. Se cuenta con un alto número de producción académica (publicaciones)
- Se visualiza una Institución con capacidad de respuesta para las demandas del medio (por ej. Asistencia técnica- MIDES, Programa de Educación Sexual, etc.)
- Desde el punto de vista Institucional, se ha apropiado de la agenda de DDHH y en especial de Género. Hay un posicionamiento político por parte del Consejo, que ha sido sostenido, a favor de la igualdad de género.
- “Hay una institución permeada y sensible a estos temas”