

Universidad de la República
Comisión Abierta de Equidad de Género

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Facultad de Psicología

Comisión de Equidad de Género de la Facultad de Psicología:

Fabiana Altezor, Anabel Beniscelli Taibo, Adriana Etchart,
Lucía Pérez, Mariana Rodríguez Martínez, Natalia Sobrera.

Asesores de Calidad con Equidad de Género:

Ay. Andrea Melo y As. Carolina Clavero White.

Coordinadora: Prof. Adj. Cristen Dávalos

CONTENIDO

	PÁG.
PRÓLOGO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
MARCO CONCEPTUAL.....	12
PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.....	19
DIAGNÓSTICO POR EJES.....	22
Distribución sociodemográfica.....	22
Nivel de entrada a la organización.....	28
Cargos, funciones y competencias.....	31
Sistema de remuneraciones.....	44
Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad.....	48
Oportunidades de capacitación y desarrollo.....	51
Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.....	53
Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional.....	56
ANÁLISIS FODA.....	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	68

PRÓLOGO

El presente documento comprende el diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, realizado entre diciembre y mayo 2014 por las especialistas en la temática Mag. Carolina Clavero y Lic. Andrea Melo.

Este diagnóstico fue realizado a partir de la implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres/MIDES) en siete servicios de la Universidad de la República. El mismo fue considerado a partir de la propuesta realizada por la Red Temática de Género de la Udelar y concretado a partir de la firma del correspondiente convenio entre ambas instituciones, con el objetivo de integrar la equidad de género a la gestión organizacional.

Particularmente, la Facultad de Psicología ha sido considerada como un servicio propicio para comenzar con la implementación de este Modelo dado el reconocimiento del trabajo académico y político que esta organización tiene en relación a temas de género. Esto implica un desarrollo teórico y técnico que respalda el trabajo, propone y discute en el Consejo la perspectiva de género desde años anteriores. Con este bagaje, el Comité de Equidad de Género comienza a conformarse y reunirse desde Agosto del 2013, para acompañar el proceso de diagnóstico y continuar el proceso de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Durante el proceso de diagnóstico, el Comité con las especialistas incluidas, ha podido visualizar algunas de las brechas de género existentes en la organización del trabajo que actualmente operan en la Facultad, las cuales esperamos a partir de este documento poder llevar a una mayor visualización y discusión con otros/as actores de la institución.

El diagnóstico realizado en base a indicadores cuantitativos y cualitativos, es el hincapié que permitirá desarrollar acciones que posibiliten una mayor equidad de género en la Facultad de Psicología de la Udelar. De esta forma, se reafirma el

compromiso a trabajar a partir de lo aquí presentado y continuar con las consecuentes etapas que el Modelo de Calidad con Equidad propone.

Comité de Equidad de Género de la Facultad de Psicología

Montevideo, 16 de junio de 2014

INTRODUCCIÓN

Acerca del Modelo

El Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género (MCEG) del Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (InMujeres/MIDES) tiene como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada al aprovechamiento de las competencias del personal, con miras a incrementar la eficacia y competitividad de las organizaciones al mismo tiempo que la justicia social (InMujeres, 2012)¹.

Para obtener el Sello de Calidad con Equidad, el Modelo se desarrolla en cuatro Niveles de acuerdo a la etapa de profundización de las acciones; ellas son: Compromiso, Implementación, Mejora y Sostenibilidad.

Concretamente el Nivel 1 consiste en la consolidación del compromiso de la organización- en este caso de la Universidad de la República- con la implementación del Modelo a través de tres componentes principales: adhesión, identificación y planificación. La adhesión refiere a la incorporación del compromiso como parte de la visión organizacional y como valor reconocido y compartido. Incluye la disposición de recursos humanos y económicos para la implementación del Modelo, la existencia de canales de comunicación para su difusión y el reconocimiento de la necesidad de tener una política de formación coherente con el proceso.

En segundo lugar, requiere la identificación de la problemática de la organización o del área de gestión seleccionada, a través de la realización de un diagnóstico que incluya el relevamiento de las brechas de género presentes en la organización. Junto a esto, será necesario un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para conseguir la implementación del Modelo. Los

¹ De ahora en más, todas las referencias al Modelo serán realizadas en función de la “Guía para el diseño de un Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género” elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES en el año 2012.

resultados de ambos informes deberán ser difundidos en todos los niveles de la organización.

Este nivel implica también la conformación del Comité de Trabajo de Calidad con Equidad, el que deberá realizar el seguimiento del proceso a través de la definición de las acciones y la verificación de la implementación. Finalmente, en cuanto a la planificación, la organización deberá elaborar un Plan de Calidad con Equidad de Género para levantar las brechas relevadas en el diagnóstico y un Plan Anual de Capacitaciones que incluya sensibilizaciones y capacitaciones en género. Asimismo, deberá elaborar un procedimiento para la recepción de denuncias de inequidades y acoso sexual.

Adhesión de la Udelar

La implementación de dicho Modelo en la Universidad de la República fue una iniciativa de la Comisión Abierta de Equidad de Género de la misma institución, quien entendió que dicho proceso de acreditación es una herramienta potente para intensificar la cultura de equidad de género en la institución educativa (CAEG, agosto de 2012).

La propuesta consideró la aplicación del MCEG de forma piloto en aquellos servicios que contaban con trabajo académico y político previo en relación a los temas de género (CAEG, agosto de 2012).

Los Consejos de las Facultades de Agronomía, Ciencias Sociales, Derecho, Ciencias Económicas y de Administración, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria expresaron por resolución su interés en participar de la implementación del Modelo, asegurando las condiciones de trabajo para poner en práctica el primer nivel.

El día 3 de octubre de 2013, la Universidad de la República firmó su compromiso con Inmujeres/MIDES responsabilizándose a implementar el Modelo de forma piloto en los siete servicios mencionados anteriormente, reafirmando su reconocimiento por la equidad como valor, a la vez que designó los recursos humanos y económicos para llevar adelante el proceso.

La Facultad de Psicología

Por su parte, el Consejo de la Facultad de Psicología expresó su interés en participar de la aplicación del MCEG. Posteriormente designó a quienes conformarían el Comité de Equidad, en las sesiones ordinarias de las fechas 12 de junio y 31 de julio del año 2013².

Dicho Comité comenzó a reunirse semanalmente y desarrollar acciones en agosto del mismo año, quedando conformado por Asistente Académica Natalia Sobrera; Ay. Mariana Rodríguez Martínez por la Unidad de Comunicación Institucional; Jefa de Sección Personal Fabiana Altezor; Jefa de Sección Gastos Adriana Etchart en representación de AFFUR, Jefa de Sección Compras Lucía Pérez y As. Anabel Beniscelli por el orden Docente.

En cuanto a las características de sus integrantes, se puede afirmar que cumplen roles que permiten al Comité tener la autoridad y capacidad necesarias para planificar e implementar las acciones que se propone.

Posteriormente - con la designación desde Oficinas Centrales de las Asesoras de Género- se integraron al mismo: Ay. Andrea Melo y As. Carolina Clavero White³.

Es importante señalar que, luego de las diferentes convocatorias realizadas, el Comité no contó con la participación de ningún/a representante de los órdenes de Egresados y Estudiantes. Pese a ello el proceso de conformación y consolidación se realizó acorde a lo esperado por el Modelo.

Desde el 2 de diciembre el Comité se ha reunido con frecuencia semanal manteniendo algunas reuniones extraordinarias cuando fue necesario dar cumplimiento a tareas específicas.

Además de la adhesión de la Institución en lo que refiere a participar de la experiencia piloto y de conformar el Comité de trabajo, es importante destacar la

² Consejo de Facultad de Psicología, Exp. N° 190011-000716-13 y Exp. N° 191160-001328-13 respectivamente.

³ Exp.N° 011900-000144-13 del CDC con fecha del 22/10/2013 y Exp. N° 011900-000136-13 del CDA con fecha 5 de noviembre de 2013 respectivamente.

disposición de recursos materiales para llevar adelante el proceso: Gestor de Proyectos “Projek” para socializar la información (artículos informativos y académicos vinculados, actas de reuniones, etc.); y específicamente para las asesoras de género que se integraron a la Facultad, la disposición de un espacio institucional para el trabajo específico en el Instituto de Psicología de la Salud, una computadora portátil, y la creación de correos electrónicos institucionales.

Sobre el Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género en la Facultad de Psicología

Como se mencionó anteriormente, el MCEG propone para el Nivel de Compromiso, la realización de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género (de aquí en adelante, Diagnóstico) de manera de establecer cuáles son las condiciones laborales del personal de la Facultad.

Con el Diagnóstico se busca identificar los sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización así como en el desarrollo de esas competencias por parte de varones y mujeres. Del mismo modo busca identificar “brechas de género”, entendiéndose por tales: oportunidades desiguales para varones y mujeres en su desarrollo profesional; espacios de segregación horizontal y vertical ya sea que se deriven de discriminaciones directas o indirectas; estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones; desigualdades vinculadas a las cargas familiares; dinámicas de exclusión en torno a los ámbitos de toma de decisiones y deliberativos; falta de atención a los riesgos de acoso moral, sexual y cualquier otra instancia de violencia basada en género. (InMujeres, 2012)

Para realizar el presente Diagnóstico se adaptó la metodología propuesta por InMujeres, publicada en “Guía para el Diseño de un Diagnóstico organizacional con perspectiva de Género”, que además de aportar el marco conceptual para desarrollarlo, sugiere enfocar la recolección de datos en función de los siguientes ejes de investigación:

1. Distribución socio-demográfica
2. Nivel de entrada a la organización

3. Cargos, funciones y competencias
4. Sistema de remuneraciones
5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad
6. Oportunidades de capacitación y desarrollo
7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género
8. Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional.

La población objetivo de este diagnóstico incluye los y las funcionarias/as docentes y no docentes de la Facultad de Psicología – un total de 424 personas-. Los datos para cada eje serán presentados en función de este universo y desagregando además a Becarios/as y Pasantes como grupo particular dentro de los mismos⁴.

Aún cuando se cree que las transformaciones culturales e institucionales que se generarán a través de este proceso beneficiará a la totalidad de la población institucional, incluyendo al estudiantado- razón por la cual es fundamental la participación activa del orden estudiantil en todo el proceso- no se incluyó en esta primera etapa como población objetivo. Esto se debe a que, a pesar de la participación en el co -gobierno, no poseen una relación de dependencia económica con la Udelar, un hecho de suma relevancia en la manera como está pensada la certificación. (CAEG, agosto de 2012)

De acuerdo a las condiciones de implementación del MCEG en la Udelar y el período de contratación de todo el equipo de asesoras de género para los siete servicios, la recolección de datos se llevó a cabo durante los meses de diciembre de 2013 a mayo de 2014. Dicha tarea coincidió con períodos de licencias

⁴ Esta decisión fue tomada en el Comité y se consideró importante realizarla debido a las particularidades que presentan estas/as trabajadoras/as en cuanto a tipo de cargo, duración, vínculo con la institución, tipo de derechos que perciben, etc.

reglamentarias del personal de la Facultad y por lo tanto, con menor número de personas en las diferentes secciones, lo que actuó como debilidad en el proceso. A pesar de ello, se contó con buena disposición en todas las secciones consultadas, para participar en el Diagnóstico con el aporte de información.

Para la incorporación de los datos cuantitativos y cualitativos se utilizaron diferentes fuentes de datos:

Documentales:

- ✚ bases de datos brindadas por la Sección de Personal, esto es: número de personas, sexo, cargos y funciones, fechas de nacimiento, etc. Así como de los diferentes conceptos en relación a la remuneraciones. No se obtuvieron datos de licencias, número de hijos o tipo de hogar, ni listas de sueldos por persona. En los ejes correspondientes se explican las razones de cada caso;
- ✚ bases de datos cuantitativos brindados por la Sección Concursos que refiere a número y tipo de llamados, postulaciones y designaciones desagregados por sexo;
- ✚ informes institucionales del Sistema de Información de la Facultad de Psicología;
- ✚ resoluciones y ordenanzas generales de la Udelar; resoluciones del Consejo de la Facultad de Psicología;
- ✚ material escrito de diferentes Institutos y Secretarías;
- ✚ web institucional.

Conversacionales:

- ✚ discusiones grupales en el Comité;
- ✚ intercambios con el personal de las diferentes áreas;
- ✚ 8 entrevistas Individuales a informantes calificados (2 varones y 6 mujeres).

Por último se realizó un Taller para analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de este servicio, con la presencia de funcionarios/as representantes de los diferentes órdenes, secciones y unidades. El resultado de dicho taller aparece en la página 59 bajo el título de “Informe FODA”.

El compromiso por parte de la Facultad supuso el consentimiento para la utilización de la información referente al Diagnóstico, en tanto se considera que la generación de información que surge del mismo es valiosa en el ámbito de la Udelar.

Tanto los datos documentales como los conversacionales fueron utilizados con total confidencialidad por las asesoras de género y sólo a efectos de construir la información requerida para los indicadores. Se planifica la presentación del mismo en el Consejo de la Facultad de Psicología en sesión abierta en el mes de julio, quedando a criterio de la organización la devolución de los resultados en otras instancias.

A continuación se presenta un breve Marco Conceptual desde el cual se realizó la interpretación de los datos. Le sigue la presentación de los datos en función de los ocho ejes previstos con su correspondiente análisis; un capítulo con la información relevada en el Taller FODA; y por último un capítulo de conclusiones y recomendaciones.

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se presentan las definiciones de los principales conceptos que dan marco y fundamento al MCEG y a las reflexiones en torno a las brechas y oportunidades identificadas.

A continuación se expone en una versión resumida, el marco conceptual presentado en la Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con Perspectiva de género respecto a: Sistema sexo/género; División sexual del trabajo (DST); Igualdad; Equidad de género; Brechas de género; y la organizaciones como promotora de cambios.

Sistema sexo/género

A partir de las diferencias anátomo-fisiológicas de las personas, las sociedades elaboran y asignan un conjunto de atributos, convirtiéndolas/os en “mujeres” y “varones”. Es a estos atributos construidos socio-culturalmente a lo que nos referimos cuando hablamos de género.

El género es una construcción social y no un “hecho natural”. A través de los procesos de socialización, las identidades de género se naturalizan, asumiéndose que las características asignadas son innatas y por tanto inmodificables y determinantes; se aprende qué restricciones y recompensas están definidas para varones y mujeres y por consiguiente, qué sanciones corresponden a la trasgresión o desviación de tales mandatos.

Se trata de una categoría cambiante dado que las relaciones de género varían según sus contextos, el momento histórico y el lugar geográfico. Por tanto, son relaciones pasibles de ser transformadas.

El género es también una categoría de análisis de los procesos y fenómenos sociales (y no solamente un asunto de identidades y roles) determinante para aproximarse a la comprensión de fenómenos estructurales: sociales, políticos, de la salud, la educación, el trabajo, la toma de decisiones, entre otros. Permite analizar

la distribución y organización del poder, inherente a todas las relaciones sociales en sus diversas expresiones.⁵

El “sistema sexo - género” comprende entonces al conjunto de “formas y patrones de relacionamiento social, prácticas asociadas a la vida cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, tratamiento y ornamentación del cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes (...)” (Anderson, 1997), así como imperativos éticos, que definen cuáles son las conductas masculina y femenina adecuadas.

División sexual del trabajo

La diferenciación construida entre varones y mujeres, establece relaciones de poder y ámbitos preferenciales para cada grupo: para las mujeres el privado y para los varones el público.

Esta distribución de roles y tareas se conoce como división sexual del trabajo, e implica que el ámbito de lo doméstico (privado o “reproductivo”) sea asumido como “natural” para las mujeres, mientras el del trabajo remunerado (público o “productivo”) sea asumido como tal, para los varones.

A nivel de las organizaciones del trabajo también se reproduce la DST, lo cual implica que se mantengan expectativas diferenciadas sobre las tareas que pueden desempeñar mujeres y varones. Así, las mujeres suelen concentrarse en tareas de apoyo y atención (secretaría, atención al público, administración, gestión del personal, etc.) constituyendo una desigualdad que afecta las remuneraciones, posibilidades de ascenso, participación en la toma de decisiones, etc.

Igualdad

El concepto de “igualdad” es polisémico. La igualdad jurídica en términos de libertades y derechos en la legislación, no logra evitar que las mujeres continúen

⁵ Extraído de la Capacitación en el marco de la implementación del Modelo de calidad con equidad de género. Udelar, el 17 de octubre de 2013.

siendo relegadas de los más diversos ámbitos, ni evitarse otras formas de discriminación.

Sin embargo, dicho concepto de igualdad se ha visto significativamente enriquecido por la valoración y validación de la diferencia y/o diversidad. De este modo, se ha incorporado el valor del trato diferente a los desiguales para asegurar la igualdad real, una idea democratizadora que establece una suerte de equivalencia jurídica de las diferencias. (Ferrajoli, 1999)

Equidad de género

La búsqueda de la igualdad de género implica la adopción de una convención o pacto social, según la cual varones y mujeres son equivalentes. En tanto valen lo mismo, deben poder ejercer todos sus derechos independientemente de su sexo. Plasmar este principio exige la promoción de la equidad de género, lo que supone igualdad de trato para varones y mujeres ante iguales circunstancias y un trato diferencial en respuesta a desiguales situaciones de partida.

En este sentido, la noción de equidad de género refiere a la permanente intención de que las diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos; es decir, en desventajas de unos/as con respecto a otros/as.

La equidad es un medio o una herramienta para la igualdad, siendo posible cuando se da un trato justo: es decir, una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia. Este trato justo asegura una igualdad real, sustantiva o de hecho, aún cuando las personas expresen diferencias.

Brechas de género

Las brechas de género son disparidades existentes entre varones y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participación, acceso a recursos, ejercicio de derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc.

Tomando como ejemplo las remuneraciones totales percibidas, para las mujeres suelen ser más bajas que para los varones. En buena medida esta diferencia se debe a que las obligaciones familiares que les son asignadas impiden a las mujeres

la realización y dedicación de mayor cantidad de horas en su empleo. El menor acceso al trabajo remunerado (TR) como contracara de una sobrecarga de trabajo no remunerado (TNR) configura un trato inequitativo.

Por otra parte, la menor carga horaria en el cumplimiento de tareas familiares que la sociedad asigna a los varones, ubica a estos en una posición de la que se espera mayor cantidad de horas de trabajo remunerado. Así, acceden a mayores remuneraciones a costa de largas jornadas de trabajo remunerado y de ausencia de sus hogares.

A su vez, el mercado de trabajo remunerado se ha reproducido la división sexual del trabajo, constituyéndose en un ámbito de sostén y reproducción de desigualdades de género. Un ejemplo de ello es la segregación horizontal y vertical.

Segregación ocupacional horizontal: concentración de mujeres y de varones en determinados empleos. Las mayores concentraciones de mujeres se corresponden con empleos usualmente caracterizados como “femeninos” en tanto están asociados a los cuidados y a la asistencia (maestra, enfermera, limpiadora, secretaria, pediatra) y suelen ser menos valorados en términos simbólicos y económicos.

Segregación ocupacional vertical: corresponde a la escasa presencia de mujeres en niveles altos de mando de las organizaciones, producto de múltiples variables como menores oportunidades de formación continua, mayores dificultades para conciliar sus vidas personales y laborales, entre otros.

Respecto a las organizaciones como participes del cambio y las estrategias de conciliación y responsabilidad

“Una organización puede ser descrita, como el entramado resultante de las interacciones de individuos y grupos, de prácticas sociales, de normas y de dispositivos técnicos.

Este entramado, que se construye de forma siempre única de acuerdo a rutinas y dinámicas contingentes, imprime a cada organización una cultura organizacional particular, que refleja y al mismo tiempo reinterpreta los preceptos que imperan en la sociedad a la que pertenece. De este modo, las organizaciones juegan un rol

protagónico como agentes de construcción de la sociedad en la que se encuentran integradas.

Partiendo de que el mundo del trabajo constituye el ámbito primario del sostén y reproducción de las desigualdades de género, la centralidad que las organizaciones tienen en el mismo las convierte en objetivos privilegiados de las políticas de género (...)” (INMUJERES/ ONU-MUJERES, 2011:26).

Promover la conciliación y la corresponsabilidad desde las organizaciones

“El término “conciliación” refiere a la integración entre la vida laboral y la vida familiar, dado que aún existe una resistencia a tomar medidas y a asignar recursos respecto a lo que suele ser mal entendido como “la vida privada de los/as trabajadores/as.

Pocas organizaciones ofrecen soluciones reales para que la ocupación y la familia no sean esferas en conflicto, como lo suelen ser particularmente para las mujeres con hijos/as pequeños/as o con otras personas dependientes, como familiares de la tercera edad, personas discapacitadas o enfermas. Esta oposición entre ambos ámbitos de desarrollo personal aleja a trabajadores y trabajadoras de la posibilidad de un goce pleno de sus vidas, impactando sin dudas en su desempeño profesional, y perjudica a las mujeres reforzando sus roles tradicionales en términos de dedicación a “los cuidados” y colocándolas en una posición de vulnerabilidad en el trabajo.” (INMUJERES/ ONU-MUJERES, 2011:27-28).

Por tanto, supone impactar en la división sexual del trabajo. El concepto de corresponsabilidad hace referencia a la incorporación, en la política organizacional, de acciones laborales dirigidas a facilitar la conciliación entre trabajo y familia, teniendo en cuenta que el cuidado no corresponde solamente a las familias o a las mujeres, sino que constituye una responsabilidad de todos/as y que debe ser asumida, a su vez, por el Estado y las organizaciones. Al redistribuirse y aliviarse la carga del trabajo no remunerado se comienza a desterrar la idea de “no - disponibilidad total” de las mujeres y así también las prácticas discriminatorias a la hora de incorporarlas a las organizaciones, asignarles mayores retos y responsabilidades.

Vela por una concepción del varón que trasciende la de mero trabajador/proveedor, aliviándole a su vez tanto desde el punto de vista simbólico como real, las responsabilidades del mundo “productivo” y habilitándolo para el disfrute de otras dimensiones de su vida.⁶

Las iniciativas para establecer políticas de conciliación deben ser estudiadas con detenimiento dado que si la concepción de la que parte no está íntimamente ligada a la de “corresponsabilidad”, los riesgos de un reforzamiento de los roles tradicionalmente asignados, son altos.

En cuanto a las tareas reproducción de cuidado de las personas, son responsabilidad del conjunto de actores e instituciones de una sociedad. Se trata de corresponsabilidad entre dos o más partes y puede referirse a:

- Estado- Mercado- Familias-Comunidad
- Varones y Mujeres
- Dentro de los integrantes de un hogar.

Para comprender mejor el contexto donde se sitúan las discusiones acerca de la conciliación con corresponsabilidad, se mencionará el concepto de Crisis de los cuidados y el panorama sociodemográfico actual para nuestra región.

Crisis de los cuidados

La denominada crisis del cuidado sucede cuando aumenta el número de personas que requieren cuidados y, paralelamente, disminuye la cantidad de personas - generalmente mujeres-, en condiciones de brindar dicho cuidado. Esto ocurre como consecuencia de factores demográficos, económicos, sociales y culturales (incremento de la esperanza de vida y envejecimiento de la población, mayor participación económica de las mujeres y proyectos de vida propios). Esta crisis afecta tanto a las poblaciones necesitadas de cuidados como a quienes se dedican a ofrecerlos. (Aguirre y Ferrari, 2014:11-12).

⁶ Extraído de la Capacitación en el marco de la implementación del Modelo de calidad con equidad de género. Udelar, el 17 de octubre de 2013

En nuestra región, estos cambios sociodemográficos en la esperanza de vida se expresan con mayor medida en nuestro país donde la población de adultos mayores es superior a la de otros países latinoamericanos. Con ello, aumenta potencialmente el porcentaje de personas que necesitarán cuidados por dependencia según su etapa vital. Pero también, y tomando en cuenta que la esperanza en años de vida es mayor para las mujeres, aumenta el número de las mismas que se dedican al mismo tiempo a cuidar hijos/ nietos la vez que padres/suegros.

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

El 15 de marzo de 1994 el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República aprobó, por unanimidad, la creación de la Facultad de Psicología (Irrazabal, 2012)⁷.

Al momento de realizar el Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género, este servicio está inmerso en un proceso de transformación institucional, -en el marco de la segunda Reforma Universitaria - a partir del cual se desarrollan Políticas de Producción de Conocimiento, Formación, Gestión Universitaria Integral y Comunicación y relacionamiento⁸.

En lo que refiere a la Política de Producción de Conocimiento destacamos un nuevo diseño organizacional académico que supuso la creación de 5 Institutos, la implementación de las primeras Direcciones de Institutos, creación de dos nuevos centros de investigación, aumento de la dedicación horaria y estímulo para el régimen de Dedicación Total a docentes. A través de la Política de Formación se ha implementado un nuevo Plan de Estudio de grado, la instalación de un Sistema de Grado y Formación permanente y Posgrado, entre otros.

La Política de Gestión Universitaria Integral cuenta con un Programa de mejora de la gestión técnica y administrativa que ha supuesto la creación de nuevas Unidades y Secciones.

A principios del año 2011 se implementó el SIAP: Sistema Integrado de Administración de Personal y durante el mes de mayo de 2014 se implementó el SIGI: Sistema Integrado de Gestión e Información Presupuestal, Financiero, de Abastecimiento y Patrimonial. La aplicación de ambos Sistemas forma parte de un proceso que pretende alcanzar a toda la Udelar, pero que a la fecha, ha logrado diferentes niveles de implementación en los distintos servicios.

⁷ La creación de la Facultad acontece luego de una larga trayectoria de la psicología como disciplina Universitaria. Para ampliar ver <http://www.psico.edu.uy/institucional/historia#06>

⁸ Facultad de Psicología, <http://www.psico.edu.uy/institucional>

En relación al primero y para la Facultad de Psicología, carece aún de la utilización de los módulos de legajo y presentismo, pero sí se está utilizando para lo que refiere a sueldos del personal; en cuanto al segundo, coincide su implementación con las últimas semanas de trabajo de las asesoras, lo que explica la carencia de información sistematizada para algunos indicadores del Diagnóstico.

Por otra parte, y siguiendo con lo que refiere a la Política de Gestión Universitaria, destacamos la recuperación y remodelación del edificio Central de esta Facultad, ubicado en la calle Tristán Narvaja entre Uruguay y Mercedes de la ciudad de Montevideo⁹. Actualmente ésta gestión es realizada desde la Comisión de Gestión Edilicia en la cual participan representantes de los tres órdenes, funcionarios, UGE y Decanato.

Es importante mencionar a efectos de la aplicación del MCEG, que la Sección Concursos de esta Facultad se postuló al Premio de Calidad de atención a la Ciudadanía organizado por el Área de Gestión y Evaluación del Estado (AGEV) y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP).¹⁰

Por último, y en lo que refiere a la Política de Comunicación y relacionamiento, se destaca la existencia de un Programa de Comunicación Institucional que apunta, a fortalecer los aspectos concernientes a la difusión, divulgación y comunicación de eventos, novedades y producciones de la Facultad de Psicología, asimismo propiciar espacios de encuentros, debates y diálogos. Las estrategias de comunicación comprenden tanto a los actores intra-institucionales (docentes, graduados, estudiantes y funcionarios) como a otros actores sociales tales como medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones gubernamentales, entre otros. También se busca el desarrollo de medios propios (radio, revista, televisión) y a fomentar la presencia de las producciones de la

⁹ Además cuenta con otro local ubicado en la Calle Mercedes 1737 y la dependencia Regional Norte, en la ciudad de Salto.

¹⁰<http://www.universidad.edu.uy/bibliotecas/?noticias=premio-a-la-calidad-de-atencion-a-la-ciudadania-reconoce-a-unidades-de-la-Udelar>

Facultad de Psicología en los medios masivos de comunicación y en los medios comunitarios.¹¹

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, concluimos explicando la organización académica y administrativa actual, que consiste en:

- ✚ 5 Institutos: Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología; Instituto de Psicología Clínica; Instituto de Psicología de la Salud; Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano e Instituto de Psicología Social;
- ✚ 3 Centros de Investigación: Centro de Investigación Clínica (CIC-P); Centro de Investigación Básica en Psicología (CIBPsi) y Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional (CIPSOICO);
- ✚ 5 Departamentos: de Contaduría; Intendencia; de Enseñanza; de Secretaría y de Documentación y Biblioteca;
- ✚ 3 Unidades: de Gestión Edilicia; de Informática y de Comunicación Institucional;
- ✚ 2 Secretarías: De Grado Formación Permanente y Posgrado y Secretaría Académica para la Gestión Integral y Relacionamento Nacional e Internacional (SAGIRNI)

¹¹ <http://www.psico.edu.uy/gestion/comunicacion>

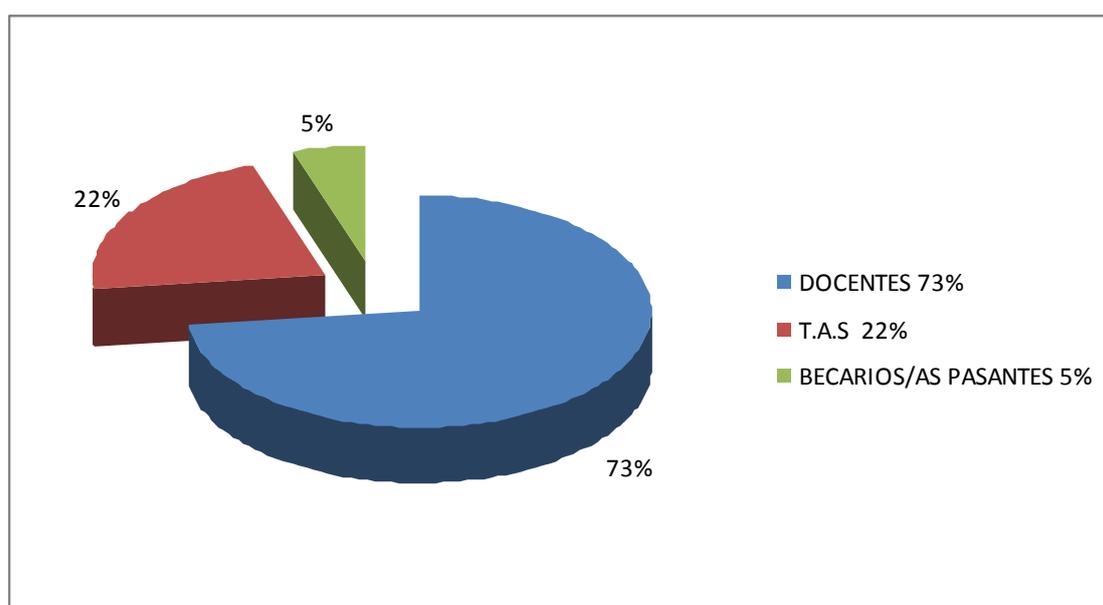
DIAGNÓSTICO POR EJES

EJE 1: DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

En este eje veremos la distribución de varones y mujeres en la estructura de la organización y de acuerdo a la variable de edad. No se contó con la información respecto a antigüedad y tipo de hogar e hijos/as.

La Facultad de Psicología nuclea un total de 424 trabajadores/as de las cuales los/as funcionarios/as Docentes representan un 73% de la población (308), los/as Funcionarios/as No Docentes o T.A.S el 22% (94), mientras que los/as Becarias/os y Pasantes el 5% del Total (22). 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.

GRÁFICO 1. Distribución del personal de Facultad de Psicología, 2013

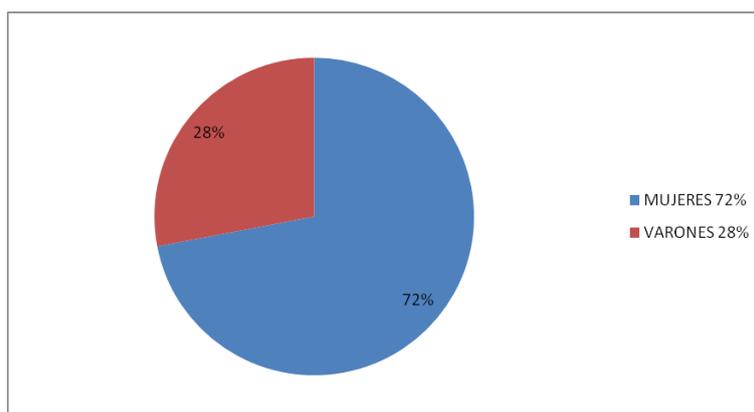


Fuente: elaboración propia.

Distribución según sexo

Los/as funcionarios/as Docentes suman un total de 308 personas (100%), de las cuales 72% son mujeres (223) y 28% son varones (85). Esto implica una relación de 2,6 mujeres cada 1 varón.

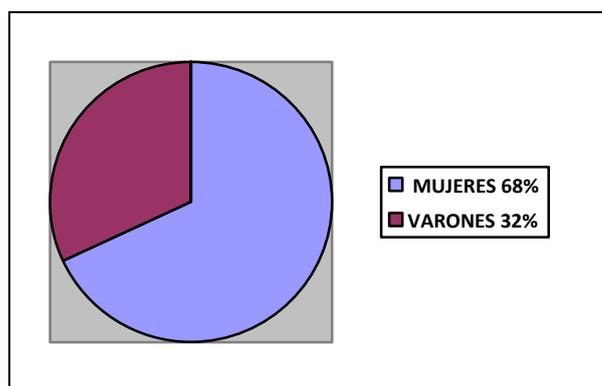
GRÁFICO 2. Distribución del personal docente según sexo, 2013



Fuente: elaboración propia.

Los y las Becarias /os y Pasantes suman un total de 22 personas (100%) (12 becarios y 10 pasantes) de las cuales, 68% son mujeres (15) y 32% son varones (7).

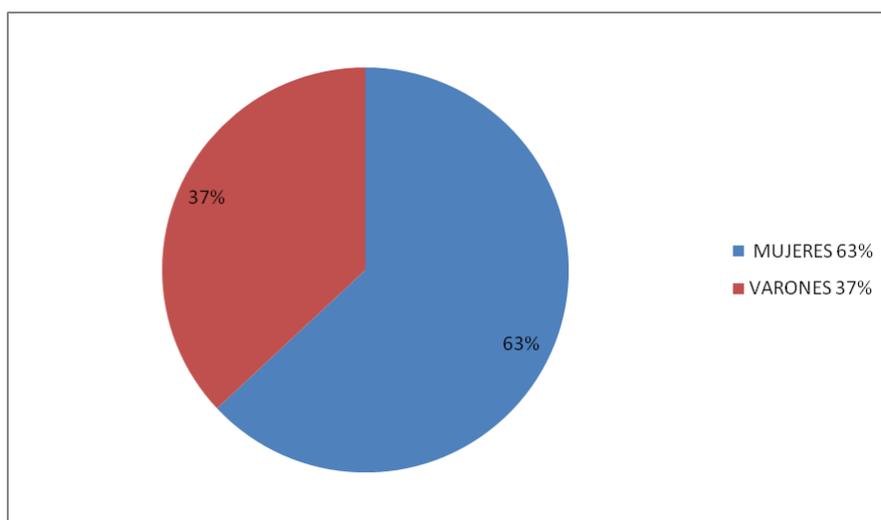
GRÁFICO 3. Personal Becarios/as y Pasantes, según sexo, 2013.



Fuente: elaboración propia.

Los y las funcionarios/as Técnicos/as, Administrativos/as y de Servicio (T.A.S.) suman un total de 94 personas (100%), de las cuales 63% son mujeres (59) y 37% son varones (35).

GRÁFICO 4. Distribución del personal no Docente o T.A.S según sexo, 2013.



Fuente: elaboración propia.

Distribución según edad y sexo

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

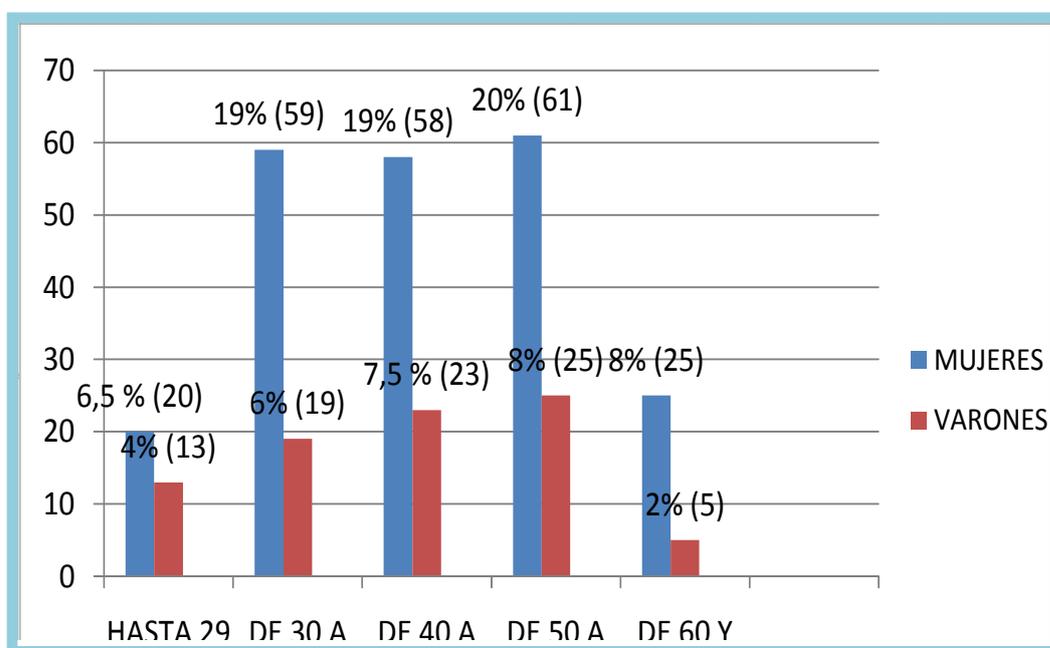
Si desagregamos este dato según el sexo para los rangos de entre 30 y 49 años de edad, observamos que el porcentaje de mujeres se duplica y en algunos casos se triplica, respecto al de varones.

Para el rango de 50 a 59 años no existe igual tendencia en Docentes y No docentes. En el primer caso la presencia de mujeres duplica al de varones, mientras que para los funcionarios T.A.S. hay una relación más paritaria. (15 mujeres y 12 varones)

Para el rango de edad mayores de 60 años se observa una relación de 5 mujeres cada 1 varón en Docentes, mientras existe una relación de 2 mujeres cada 1 varón entre los /as funcionarios/as T.A.S.

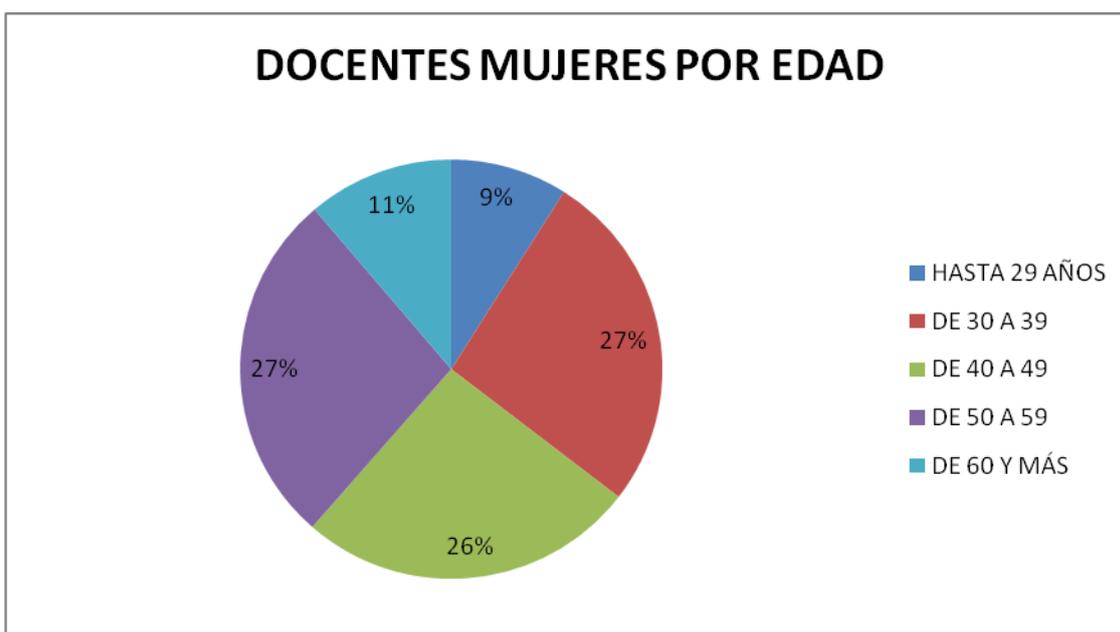
Para el caso de los/las Pasantes y Becarios/as- que como ya se anotó anteriormente la presencia de mujeres duplica a la de los varones- se destaca que mayoritariamente son jóvenes de hasta 29 años de edad (18 en total: 11 mujeres y 7 varones; sólo 4 mujeres tienen hasta 39 años), lo que se vincula directamente 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.

GRÁFICO 5. Docentes por edad según sexo, 2013



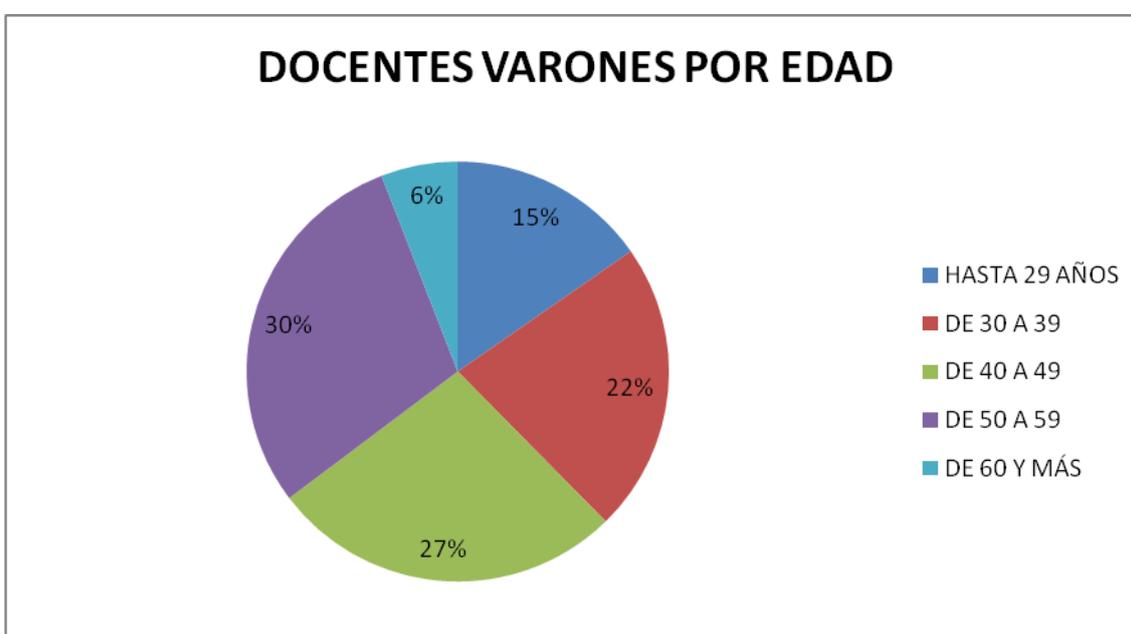
Fuente: elaboración propia.

GRÁFICO 6. Docentes mujeres según edad, 2014



Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 7. Docentes varones según edad, 2014.



Fuente: elaboración propia.

TABLA 1. Personal no docente o T.A.S según edad y sexo, 2014

EDAD	MUJERES	VARONES	TOTAL
HASTA 29	5,5 % (5)	5,5% (5)	11% (10)
DE 30 A 39	15% (14)	8,5% (8)	23% (22)
40 A 49	20% (19)	7% (7)	28% (26)
50 A 59	16% (15)	13% (12)	29% (27)
60 Y MÁS	6,5% (6)	3% (3)	9% (9)
TOTAL	63% (59)	37% (35)	100% (94)

Fuente: elaboración propia.

Tipo de hogar y ciclo vital

La Facultad de Psicología se encuentra implementando el Sistema Integrado de Administración del Personal (SIAP). Algunos campos de dicho sistema, todavía no han sido incorporados, razón por la cual no fue posible contar con los datos sistematizados que permitan observar la distribución del personal Docente y No Docente según la etapa del ciclo vital o tipo de hogar, según sexo.

EJE 2: NIVEL DE ENTRADA A LA ORGANIZACIÓN

En este eje identificamos las prácticas y sistemas formales o informales de selección y reclutamiento del personal docente y no docente. Para el personal

Docente se indica el uso o no del lenguaje no sexista y la distribución de postulaciones e ingresos. Para el personal no docente referimos al Informe elaborado por la Coordinadora de la Implementación del MCEG, Adj. Cristen

Dávalos, quien da cuenta de estos indicadores a Nivel Central.

DOCENTES

Existencia de manual de procedimiento con perspectiva de género para la selección de personal.

Los procedimientos para la realización de llamados a concurso se rigen por las Bases de Concursos para la provisión de cargos docentes de la Udelar y carecen de la perspectiva de género.

La Facultad de Psicología, no tiene un manual de procedimiento de selección del personal docente propio, ni con perspectiva de género, al igual que el resto de los servicios de la Udelar.

Existencia de bases de llamados para puestos vacantes que alienten de igual forma a candidatos y candidatas a postular a todos los puestos

El lenguaje utilizado en el texto de los llamados revisados, incluye a veces aspectos del lenguaje inclusivo no sexista, como por ejemplo cuando se utiliza la expresión: “Licenciado/a,” pero en general, se observa que no se mantiene en el resto del texto.

En general se realizan llamados utilizando la nominación del cargo, por ejemplo “para el cargo de Profesor agregado...” utilizando el masculino como genérico. Cuando se refiere a la persona postulante, se puede encontrar referencia al masculino, por ejemplo: “El aspirante...”.

Distribución de las postulaciones recibidas para los llamados a ocupar cargos en el último año según sexo

En el año 2013 se realizaron un total de 78 llamados a Docentes y becarios/as para ocupar 89 cargos, 44 a puestos efectivos y 45 a puestos interinos. Estos llamados se realizaron para la provisión de cargos en los cinco Institutos, los tres Centros de Investigación, las Unidades de Informática y Comunicación Institucional y proyectos varios.

Las postulaciones corresponden a un total de 693 personas (100%), de las cuales 504 son mujeres (73%), 123 de ellas se postularon a cargos efectivos (18%) y 381 a cargos interinos (55%); mientras que de un total de 190 varones postulados (27%) 55 se postularon a cargos efectivos (8%) y 135 a cargos interinos (19%).

Distribución de los ingresos al organismo en el último año para todos los puestos de la organización según sexo

De los 89 cargos a ocupar 18 están aún en proceso, 2 quedaron sin efecto y 5 desiertos. Por lo tanto de 64 cargos designados (100%), 44 fueron ocupados por mujeres (69%) y 20 por varones (31%).

Los cargos efectivos ocupados por mujeres son 15 (23,5%) y los interinos son 29 (45,5%). Los cargos efectivos ocupados por varones son 7 (11%) y los interinos 13 (20%).

En cuanto al procedimiento de realización de llamados a concurso, para personal Docente y No Docente, los /as informantes calificados aportaron la siguiente información:

Los llamados a la provisión de cargos docentes son propuestos generalmente por los/as Directores/as de los institutos o Coordinadores/as de proyectos, en función de las necesidades del proyecto. Los mismos solicitan la apertura de un llamado a concurso en Sección Concursos, donde se genera un expediente. El mismo se dirige hacia Contaduría y una vez confirmada la disponibilidad presupuestal, el

expediente se envía al cogobierno. En el Consejo se aprueban las bases y se revisan los perfiles en función de la transparencia del llamado, asegurando la inexistencia de requisitos excluyentes. Por tanto, la Sección Concursos procede a realizar el Concurso, sin posibilidad de modificar el texto de las bases.

Los requisitos como la posibilidad de realizar una entrevista, queda a criterio del/la Docente solicitante.

Para el caso de los cargos interinos, el tribunal es sugerido también por el/la solicitante y aprobado por el Consejo. En el caso de los cargos efectivos, son elegidos dos integrantes por el Consejo y el tercer miembro, elegido en conjunto por los/las aspirantes.

En cuanto al ingreso del personal No Docente, la Facultad elabora un expediente donde se expresan las características del funcionario que se requiere. Los llamados a concursos son instrumentados desde Oficinas Centrales. Dichos llamados se denominan “de circunscripción única”, lo que significa que los /las postulantes concursan a nivel central y pueden ocupar un cargo en cualquier dependencia de la Udelar. Por lo tanto es la Sección Designaciones de la Udelar quien envía los/as candidatos/as de acuerdo a las características solicitadas. En algunas ocasiones el Servicio realiza entrevistas para concretar la designación de entre los/as candidatos/as enviados.

De todo lo anterior se aprecia que, si bien el ingreso por concurso se percibe en general como una garantía, desde la construcción del perfil, las exigencias de las competencias para el /la postulante que debe desempeñar según el cargo y el proceso de selección, se observa, un margen no pautado desde la perspectiva de género que asegure la equidad de oportunidad e ingreso a la organización.

EJE 3: CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

En este eje se identifican las brechas de género existentes en la distribución de cargos y funciones así como los procedimientos para la asignación de los cargos de mayor jerarquía y/o representación

DOCENTES

De acuerdo con la “Resolución N° 50 del Consejo de Facultad” del 24 de noviembre del 2010, se resuelve organizar las actividades docentes en Institutos, cada uno de los cuales contará con un Director/a Académica rotativa y una Comisión co-gobernada. Con esta resolución quedan derogadas las antiguas Unidades de Apoyo, Servicios y Cátedras Libres.

Cada Instituto es la unidad que reúne y coordina todos los servicios y actividades docentes de un grupo de disciplinas y sub-disciplinas afines, incluyendo la enseñanza curricular. (“Reglamento de Organización de los servicios Docentes de Facultad de Psicología. Art. 2)

Ellos son:

- Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología
- Instituto de Psicología Clínica
- Instituto de Psicología de la Salud
- Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano
- Instituto de Psicología Social

Las actividades comprendidas en cada Instituto están organizadas en Programas y Proyectos, siendo unidades constituidas por grupos de Docentes que realizan tareas de investigación, enseñanza, extensión y asistencia técnica en un área especializada determinada. (“Reglamento de Organización de los servicios Docentes de Facultad de Psicología. Art. 3)

A su vez, se implementa una Comisión de Articulación Académica¹², presidida por el Decano e integrada por los órdenes y los/as Directores de cada Instituto, que tiene como propósito asesorar al Decano y al Consejo en materia de estudio y ejecución de las disposiciones presupuestales, así como relacionar y coordinar las tareas de investigación, enseñanza, extensión y asistencia técnica propios de las actividades de los Institutos. (“Reglamento de Organización de los servicios Docentes de Facultad de Psicología. Cap. VI. Art. 21 -23)

Esta comisión es por tanto, un espacio de toma de decisiones y manejo de recursos presupuestales que incide directamente en los proyectos de cada Instituto y sus direcciones. Poder dar cuenta de su integración y de las posibilidades de actuación de las/los docentes en dicho espacio, es imprescindible para analizar ese espacio decisor con perspectiva de género.

Respecto a otras disposiciones de la resolución antes mencionada, destacamos las consideraciones sobre la carga horaria y las oportunidades de ascenso en los cargos.

Se explicita la apuesta institucional por contar con personal docente que tenga una alta dedicación horaria, tendiente a la dedicación total y con formación de posgrado concluida. Para ello se realizan en el documento, propuestas para el desarrollo del/la docente. Respecto a la carga horaria existen disposiciones para extender las horas docentes a 30 hs para Grados 2 en adelante. El cometido es apoyar en la postulación a fondos concursables, finalizar Tesis de Posgrado o publicación de artículos. Se dispone además que tales extensiones deben cumplirse totalmente en las instalaciones de la Facultad o en trabajo de campo, pero no en domicilio, con un plazo de entre 6 meses y un año.

Las oportunidades de ascenso para los Grados 2, 3 y 4 están directamente ligadas a la culminación de Maestrías y Doctorados, con la extensión horaria antes mencionada y en plazos que se aplican de la misma forma para las y los docentes.

¹² En la resolución N° 50 aparece con el nombre de Comisión de Articulación Inter-institutos. Actualmente se llama Comisión de Articulación Académica dado que se incluye a los Centros de Investigación.

Para ocupar un cargo de grado 5 se prevé la posibilidad del concurso o de llamados internos cuando la persona cuenta con los méritos suficientes (documentada trayectoria) para ascender a dicho grado.

Se puede inferir de estas propuestas, que si bien presentan oportunidades de desarrollo para todo su personal docente, resulta insuficiente si no tiene en cuenta las condiciones de partida de varones y mujeres. Sería interesante contemplar las diferencias en los usos del tiempo, estrategias de conciliación, y combinación de trabajo remunerado y no remunerado, para varones y mujeres a fin de evaluar el impacto y la igualdad en los resultados.

Personal Docente según grado y sexo

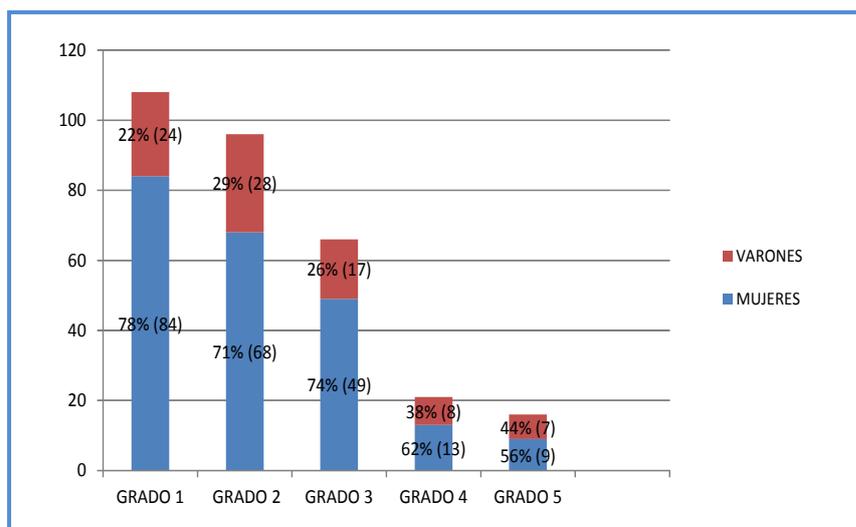
Según el III Censo Docente realizado en la Udelar en el año 2009, las docentes se concentran en los grados 1 y 2, y es a partir del grado 3 donde la relación se invierte, siendo los hombres quienes participan en porcentajes mayores que las mujeres.

Para el caso de la Facultad de Psicología las Docentes están concentradas mayoritariamente entre los Grados 1, 2 y 3, triplicando los porcentajes de varones para los mismos grados. Sin embargo en el grado 5 se observa una distribución porcentual más pareja (56% mujeres, 44% varones).

Si tomamos la distribución socio-demográfica detallada en el Eje 1 para los/as Docentes de esta Facultad, se observa una relación porcentual 72-28 que no se mantiene en el Grado 1- donde hay mayor concentración de mujeres -ni en los Grados 4 y 5, donde los varones superan ampliamente el 28%.

Con una primera lectura se podría percibir que a partir del grado 3 aparece un “techo de cristal” o “filtro” para las mujeres. Sería necesario contar con la información relativa a la vida personal (sobre el tipo de hogar, ciclo de vida, tipo de tareas no remuneradas, existencia o no personas dependientes, etc.) y otros factores relativos a la organización que pueden estar operando como impedimento para el acceso e ingreso equitativo a los grados superiores.

Gráfico 8. Personal docente según grado y sexo, 2013



Fuente: elaboración propia.

Si comparamos el gráfico 8 y la siguiente tabla observamos que la alta presencia de mujeres sobre los varones en los cargos Docentes conserva la tendencia a que la mayoría de los cargos efectivos, interinos y por contratos estén ocupados también por mujeres. Sin embargo es importante destacar el alto porcentaje de mujeres que se desempeñan en cargos Grado 1 Interino (48,1%). Por último que en el Grado 5 efectivo es absolutamente paritario (37,5%), y el grado 22 que corresponde a Decanato, está ocupado por un varón.

Si tomamos en cuenta que el cargo de Decanato ha estado ocupado siempre por varones, con la excepción de dos años de Decanato de una mujer, podríamos resumir que en la Facultad de Psicología opera una segregación vertical.

TABLA 2. Desempeño de docentes por grado y tipo de cargo, según sexo, 2013

GRADO	EFECTIVO		INTERINO		CONTRATADO		TOTAL		
	V	M	V	M	V	M	V	M	
1	4	23	16	52	4	9	24	84	108
	3,7%	21,2%	14,8%	48,1%	3,7%	8,3%	22,2%	77,7%	100%
2	16	48	11	20	1	0	28	68	96
	16,6%	50%	11,4%	20,8%	1%	0	29,1%	70,8%	100%
3	12	39	4	6	1	4	17	49	66
	18,1%	59%	6%	9%	1,5%	6%	25,7%	74,2%	100%
4	7	12	0	1	1	0	8	13	21
	33,3%	57,1%	0	4,7%	4,7%	0	38%	61,9%	100%
5	6	6	0	0	1	3	7	9	16
	37,5%	37,5%	0	0	6,2%	18,7%	43,7%	56,2%	100%
22 (Decano)	1	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	46	128	31	79	8	16	85	223	308
	54%	57%	37%	36%	9%	7%	28%	72%	100%

Fuente: elaboración propia.

TABLA 3. Decanos/as en la historia de la Facultad de Psicología, según sexo.

Decanos/as	Período	Total de tiempo:
Alejandro Scherzer	1994-1999	5 años
Víctor Giorgi	1999-2005	6 años
Sylvia Castro	2005- 2007	2 años
Luis Leopold	2007- 2014	7 años

Fuente: <http://es.wikipedia.org>.

Docentes por Institutos y cargos de Dirección

De acuerdo al Informe Docente realizado por la Facultad de Psicología publicado en diciembre de 2013, las Docentes se concentran más en los Institutos de Psicología Clínica (33,4%) y el de Psicología Social (27%). Hay más presencia de varones en el Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología (32,5%) y Psicología Social (28%)

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.

Respecto al acceso de las Docentes a cargo de Coordinación y lugares de representación, se puede observar en los siguientes cuadros, una representación numérica alta respecto a la de los Docentes varones, destacándose los cargos de Coordinación, Dirección e integración a Comisión en los Institutos de Clínica y de Educación y Desarrollo Humano.

Tabla 4. Direcciones de Institutos según sexo, 2013.

Directores/as	Institutos	Total
Varones	Social; Fundamentos y Métodos en Psicología	2
Mujeres	Salud; Clínica y Educación y Desarrollo Humano	3
Total		5

Fuente: elaboración propia.

TABLA 5. Coordinación de Programa por Instituto, según sexo, 2013.

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

Fuente: elaboración propia.

TABLA 6. Integración de Comisiones de Instituto según orden y sexo, 2013.

Comisiones	Psicología de la Salud		Psicología Clínica		Psicología Social		Psicología, Educación y Desarrollo Humano		Fundamentos y Métodos en Psicología		TOTAL
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	
Docentes	1	3	-	4	3	2	-	7	1	4	25
Estudiantes	1	-	1	-	1	1	-	-	1	-	5
Egresados/as	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	2	3	1	4	4	3	-	7	2	5	31

Fuente: elaboración propia.

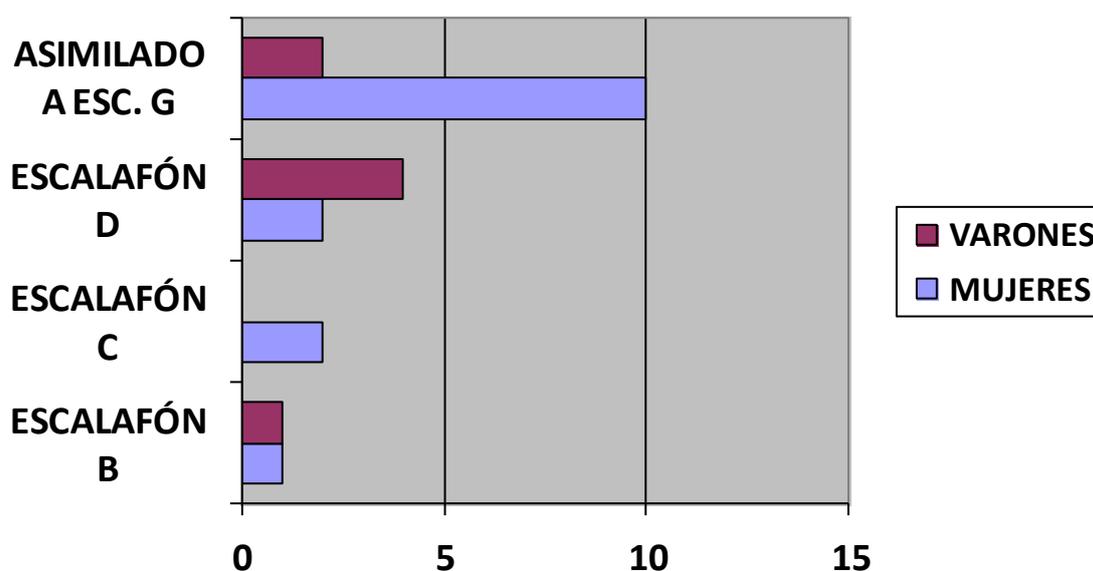
Si bien se observa que las mujeres ocupan lugares de Dirección, coordinación y representación, opera igualmente cierta división sexual del trabajo que se evidencia en la mayor concentración de las mujeres en los espacios institucionales que coinciden con los roles y tareas que tradicionalmente han sido ocupados por las mujeres, a saber, aquellos que tiene que ver con la escucha, el cuidado, la comprensión y la educación.

BECARIOS/AS Y PASANTES

Para Becarios/as y pasantes se observa mayor porcentaje de mujeres en el escalafón Docente, mientras que los varones tienen más representación en los escalafones T.A.S.

Al considerar el tipo de tareas que desempeñan dentro de la Organización, se observa que aquí también opera una segregación ocupacional: los varones se concentran en funciones informáticas y estadísticas, mientras que las mujeres realizan tareas que tiene que ver con la comunicación, administración y docencia.

GRÁFICO 9. Becarios/as y Pasantes por escalafón y sexo, 2013



Fuente: elaboración propia.

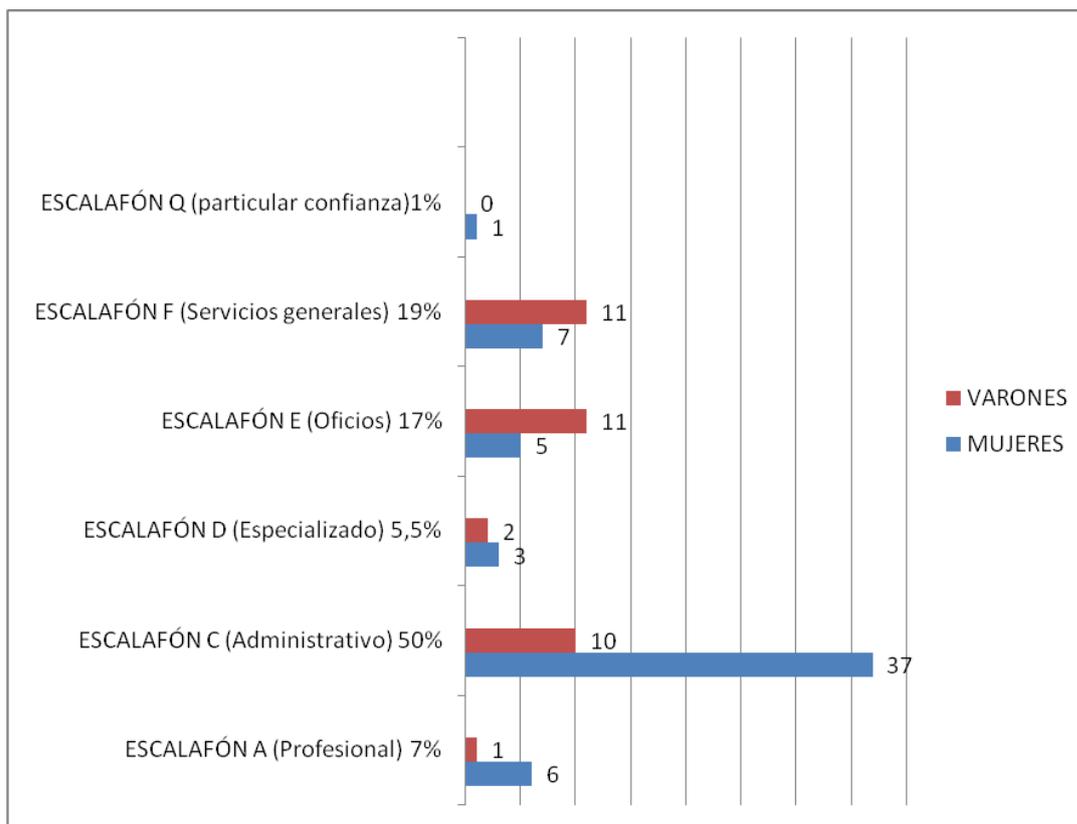
PERSONAL NO DOCENTE

En el escalafón de funcionarios T.A.S se observa una segregación ocupacional horizontal ya que la mayoría de las mujeres ocupan 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 hay 2 varones cada 1 mujer en el escalafón E (Oficios).

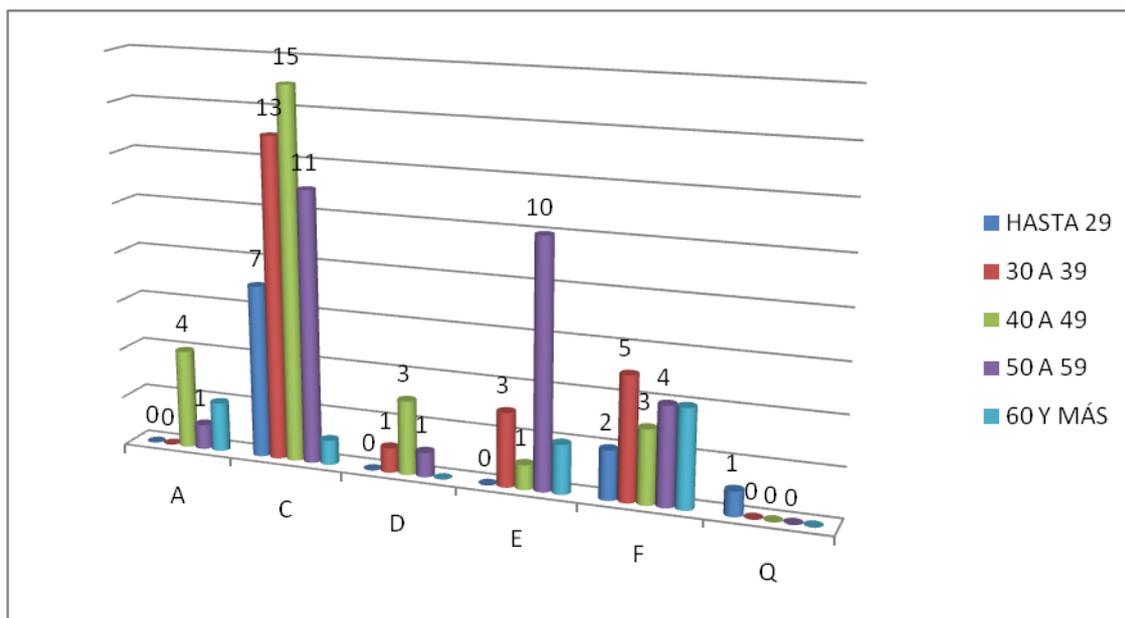
Del total de trabajadores/as del escalafón A predominan personas de 40 a 49 años de edad (recordando que del total de funcionarios, 6 son mujeres y uno es varón); en el C se concentran la mayoría entre los 30 a 59 años (donde ya se observó una mayor presencia de mujeres sobre varones); en el D la mayoría son personas de 40 a 49 años; en el E sobresalen las de 50 y 59 años (mayor presencia de varones) y por último, el escalafón F es el que presenta una distribución más pareja de todos los rangos de edad (mayor cantidad de varones que de mujeres).

GRÁFICO 10. Distribución del personal no docente o T.A.S según escalafón y sexo, 2013



Fuente: elaboración propia.

GRÁFICO 11. Distribución del personal no docente o T.A.S según escalafón, edad y sexo, 2013



Si bien no hay una política de selección del personal con perspectiva de género, tampoco se reconoce por parte de los/as informantes calificados/as que haya una política sexista.

Sin embargo a la hora de contratar al personal no docente, se considera por parte de la Dirección de División que “hay tareas que requieren mayor potencial físico”. Aunque se entiende que estas tareas “pueden hacerlo las mujeres. En servicios generales hay una norma – no escrita- de que las mujeres no levantan muebles, no suben a los techos ni levantan cajas. Hemos tratado de inculcar conductas....”

Funcionarios T.A.S y cargos Directivos

Como describimos anteriormente, la Facultad de Psicología se organiza administrativamente en 5 Departamentos, de los cuales sus Direcciones son ocupadas: el 80 % por mujeres (4 por mujeres en Secretaría, Contaduría, Enseñanza y Documentación y Biblioteca); y 20% por varones (1 varón en Intendencia).

Las Jefaturas de Departamentos tienen mayor presencia porcentual de mujeres 87% y sólo 13% corresponde a los varones.

Tomando como total al número de personas que conforman las tres Unidades y dos Secretarías se observa mayor presencia de varones 56%, de los cuales el 19% son pasantes, mientras que las mujeres representan el 44% del total de esta agrupación.

Distribución por sexo de otras instancias de representación: Consejo de la Facultad de Psicología, AFFUR y ADUR.

La representación en el Consejo se muestra bastante paritaria para los órdenes de Estudiantes y Docentes en los puestos titulares, pero en lo que refiere a Egresados/as, sólo hay representación por parte de mujeres.

En lo que refiere a las Suplencias, en el orden Docente se duplica la representación femenina frente a la masculina y en Egresados tampoco se cuenta con la representación de los varones.

TABLA 7. Integración del Consejo de la Facultad de Psicología para el año 2013.

Consejo de la Facultad de Psicología	Estudiantes (3 titulares, 3 suplentes)		Docentes (4 titulares, 6 suplentes)		Egresados (3 titulares, 5 suplentes)	
	M	V	M	V	M	V
Titular	2	1	2	2	3	-
Suplente	2	1	4	2	5	-

Fuente: Elaboración propia

En el caso de ADUR, se observa que la representación de las mujeres y varones en la Comisiones de Trabajo sigue la misma relación porcentual que de afiliados/as: 70% de mujeres y 30 % de varones aproximadamente.

En lo que respecta a AFFUR, se observa que si bien las afiliadas son aproximadamente 2/3 frente a los varones, los cargos ejecutivos están ocupado mayoritariamente por varones.

Es importante destacar que en la distribución de Secretarías por sexo en la Mesa Ejecutiva de AFFUR, las mujeres ocupan los cargos de Gestión, Actas y asuntos

sociales, la Secretaría del Interior y un cargo compartido con un varón en la Secretaría de Prensa y Propaganda.

Los varones se desempeñan en las siguientes Secretarías: General, Relaciones Internacionales, Capacitación y salud laboral, Organización, Finanzas, Asuntos universitarios, DDHH y un cargo compartido con una mujer en la Secretaría de Prensa y Propaganda.

TABLA 8. Integración de ADUR y AFFUR según sexo, 2013.

ADUR:	VARONES	MUJERES	TOTAL
COMISIONES Y GRUPOS DE TRABAJO	28% (11)	72% (28)	100% (39)
AFILIADOS/AS	30% (71)	70% (166)	100% (237)
AFFUR:	VARONES	MUJERES	TOTAL
MESA EJECUTIVA 2011-2013	80% (8)	40% (4)	100% (10)
AGREMIADOS/AS	35% (25)	65% (47)	100% (72)

Fuente: elaboración propia.

EJE 4: SISTEMA DE REMUNERACIONES

En este eje se identifican brechas de género en función de los conceptos el personal de la Facultad de Psicología. No se obtuvo la información detallada de los sueldos.

NOTA METODOLÓGICA:

De acuerdo al Modelo de Calidad, para el eje de remuneraciones se pretende la obtención de los siguientes indicadores:

1. Existencia de una Política de remuneraciones con perspectiva de género (sin sesgos de género)
2. Brechas salariales en el personal docente y no docente según sexo y escalafones
3. Número de retribuciones (Promedio de prestaciones acumuladas) del personal docente según sexo y escalafones
4. Retribuciones especiales por sexo (ANII, CSIC, etc.)
5. Diferencias de ingresos totales del personal docente según años de estudio por hora de trabajo en la universidad

Sin embargo la respuesta brindada en las diferentes instancias de recolección de datos consistió en considerar que

“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.”

En una primer instancia se podría entender que la Universidad asume respecto a la remuneración, que su política impactará de igual forma para todos/as, cuando un análisis de género permite visualizar el efecto que tendrá en mujeres y varones de forma diferencial.

Por estas razones se decidió calcular las brechas en función de los conceptos que reciben docentes y no docentes según sexo. Dichos datos fueron cruzados con los datos obtenidos en otros ejes, tales como edad, escalafón y grado.

DOCENTES

Extensión horaria

Del total de docentes de esta Facultad, el 37% reciben extensiones horarias: 9% son varones y 28% mujeres.

Tomando a las 113 personas como el total de quienes perciben Extensión Horaria (100%), observamos: que el 24% son varones y el 76% mujeres. Como se puede apreciar, estaría operando una pequeña brecha desfavorable para los varones en relación a la distribución socio-demográfica.

Extensión horaria según grado

La Facultad cuenta con un total de 108 docentes en grado 1, de los cuales el 26% tienen extensión horaria. De un total de 96 docentes para el grado 2, el 29% perciben extensión horaria. En grado 3 son 66 los docentes, de los cuales 58% reciben dicha compensación. Para el grado 4, de 21 docentes, el 57% los que reciben la compensación. Por último, de 16 docentes en grado 5, el 44% tienen esta compensación

TABLA 9. Extensión horaria por grado y cantidad de horas, según sexo.

GRADOS	15 a 24 horas		25 a 34 horas		35 a 44 horas		45 o más horas		Total desagregado por sexo		Total por grado
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	
G1	4	11	1	9	1	2	0	0	6	22	28
G2	4	5	4	10	2	3	0	0	10	18	28
G3	1	4	2	16	2	12	0	1	5	33	38
G4	0	0	0	1	3	5	1	2	4	8	12
G5	0	0	1	2	1	3	0	0	2	5	7
Total	9	20	8	38	9	25	1	3	9% (27)	28% (86)	37% (113)

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la extensión horaria y el grado, observamos que las mujeres están mayoritariamente representadas en el grado 3, mientras que los varones están en el grado 2.

Si tomamos la cantidad de horas de extensión, los varones extienden hasta 34 horas y las mujeres entre 35 y 40

También para este caso, la brecha favorece a las mujeres.

Estos datos podrían estar indicando que la apuesta de la Facultad por contar con docentes de alta dedicación horaria y con posgrados finalizados, ha impactado positivamente en las mujeres quienes parecen estar considerando esta coyuntura como oportunidad.

Dedicación Total en Docentes

De un total de 308 docentes, el 8% (24) tiene Dedicación Total.

TABLA 10. Dedicación Total según sexo, 2013

GRADO	VARONES	MUJERES	TOTAL
G 1	0	0	0
G 2	(1) 4 %	(4) 17 %	(5) 21 %
G 3	(4) 17 %	(6) 25 %	(10) 41 %
G 4	(3) 12 %	(1) 4 %	(4) 17%
G 5	0	(5) 21 %	(5) 21%
TOTAL	33% (8)	67% (16)	100% (24)

Fuente: Elaboración propia

El cuadro anterior muestra que las mujeres que perciben Dedicación Total duplican a los varones que también lo perciben. Sólo en el grado 4 aparece una diferencia porcentual significativa favorable a los varones, que podría estar relacionada con el “techo de cristal” mencionado anteriormente para el caso de las mujeres.

BECARIOS/AS Y PASANTES

De un total de 12 becarios/as (10 mujeres y 2 varones) sólo 3 de ellos tiene extensión horaria (1 varón y 2 mujeres) De acuerdo a este dato, la proporción de extensión horaria no se distribuye de acuerdo al dato sociodemográfico.

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, por lo tanto la brecha desfavorece a las mujeres.

PERSONAL NO DOCENTE

Del total de funcionarios/as T.A.S (94 personas), el 8,5% tiene extensión horaria de los cuales 6,3% corresponde a las mujeres y 2,2% a los varones. El 20% tiene dedicación compensada que corresponde al 18% para las mujeres y 2 % para los varones. Igual porcentaje de 1% para compensación a la orden y sanciones, que corresponde a una mujer y un varón respectivamente.

EJE 5: USO DEL TIEMPO, JORNADA DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En este eje veremos las estrategias de la Facultad de Psicología que refieren a la promoción de la corresponsabilidad en la conciliación laboral-familiar

Existencia de Políticas de Corresponsabilidad y Conciliación

Al igual que el resto de los servicios de la Udelar, en la Facultad de Psicología no existe una Política de Corresponsabilidad en 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.

Uso de Licencias

Si bien, en Facultad de Psicología se encuentran vigentes las reglamentaciones respecto a licencias, no es posible actualmente 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 explicamos en “Presentación Institucional” esto se debe al grado de implementación del SIAP para este servicio.

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/las 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”

-“No hay políticas afirmativas. Siempre hay que argumentar y negociar. Por ejemplo con las dedicación totales de las mujeres embarazadas. Si bien ahora está más regulado desde nivel central. Pero con la ANII pasa lo mismo. No está asumido como parte de las condiciones, que es algo posible, esperable. Hay que tener un marco para que esto no sea vivido como un obstáculo y presión. Hoy la maternidad y el cuidado de personas dependientes aparece claramente como un obstáculo”

-“Si bien no se han implementado políticas de conciliación, no habrá hasta que ni bien todo el colectivo se comprometa”

-“Se ha avanzado pero hay dificultades. La Udelar no ha resuelto qué pasa con las tareas docentes en una licencia maternal, queda a disposición de cada equipo”.

-“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.”

Para el caso de los/as funcionarias TAS se comenta lo siguiente:

- “para el caso de las funcionarias mujeres, la mayoría tienen niños escolares y adolescentes (...) no sabemos si son jefas de familia o si conviven con el padre de los hijos (...) es difícil pedirles que asistan a actividades de capacitación fuera del horario de trabajo. No es tan fácil. O también por doble empleo”

Sala de Lactancia o Lactario

En la Facultad de Psicología existe un proyecto de implementación de sala de lactancia o lactario que fue pensado y diseñado desde la experiencia de docentes mujeres. El mismo fue presentado y aprobado por el Consejo, en julio del 2012.

En el proyecto original se pensaba que se implementara para la semana del bebé en el mes de octubre.

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 (¿como un espacio para amamantamiento?; ¿un espacio de extracción y almacenamiento para las mujeres?; ¿un lugar para que padres y madres alimenten a sus hijos/as?); el otro, tiene que ver con la negociación política, que se manifiesta en la decisión sobre el lugar.

Los siguientes comentarios relevados, dejan ver las diferentes percepciones:

-“El cuidado no es una cuestión privada sino de obligación de todos. ¿Qué hace la Facultad de Psicología para contribuir a que estudiantes y funcionarias puedan sostener la lactancia prolongada? ¿Cómo protege al bebé y a la mujer?”

-“Ha estado muy discutido... se dice que la Facultad tiene lugares... la sala tiene que ser un lugar con condiciones: intimidad, tranquilidad, un serie de condiciones.... Habría que ver cuántas mujeres están dispuestas a que le traigan el bebé, porque cumplen medio horario y dejan al bebé a cargo. (...) Yo no sé cuántas mujeres están amamantando...pero está bien, es un reclamo justo.”

-“El 8 de marzo de 2013, se volvió a hablar del proyecto en un taller organizado por los/las funcionarios T.A.S. Allí hubo apoyo de la AFFUR”

-“Generar algo que sea usado, implica un cambio cultural en la Facultad y el país. No hay un tema de presupuesto, sino que la concreción está ligada al tema del espacio. Las intervenciones edilicias no son asépticas ni aculturales (...) implica que los gremios asuman responsabilidades”

-“Proponemos llamar sala de alimentación y cuidado y no sala de lactancia, porque la lactancia deja a los padres por fuera y refuerza la idea de que sólo las mujeres pueden alimentar y cuidar a los niños/as.”

EJE 6: OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En el presente eje, se analizan la política de capacitación de la organización y los criterios para brindar capacitación al personal a fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la formación de mujeres y varones según sus necesidades de desarrollo personal.

Bases de datos

La Facultad de Psicología cuenta en Decanato con una base de datos que incluye el nivel educativo de los/las docentes por Instituto, aunque no está desagregada por sexo.

Política de capacitación

En cuanto a la política que ha desarrollado la Facultad para capacitación, ha sido la de promover Maestrías o Doctorados. Se han establecido reglas claras respecto a qué se pide a cada grado y las reconstrucciones están supeditadas a eso. Sin embargo, no existe una política de capacitación diferencial por sexo como en el resto de la Udelar.

No existe una política de capacitación para los docentes que incluya la temática de equidad de género específicamente, aunque si hay docentes capacitados en esa temática y una oferta de cursos vinculados al tema en Formación Permanente a los cuales los y las docentes podrían acceder. También hay docentes que en los Programas de los Institutos, trabajan concretamente la temática de Género en las funciones de investigación, enseñanza y extensión.

No existe ningún mecanismo de detección de necesidades de capacitación en perspectiva de género o que posibilite el acceso equitativo a los puestos de trabajo.

De acuerdo a los datos brindados por la Secretaría de Formación Permanente y Posgrados, es necesario tener en cuenta que:

- No existe en sus bases de datos la categoría “sexo” por lo que los porcentajes, se basarán en la distinción que la Secretaría realizará para el

Diagnóstico, basándose en el Nombre del docente y en el conocimiento que tiene de alguno de ellos.

- Tener en cuenta que la Secretaría no da cuenta de otras actividades académicas de formación como charlas, talleres con invitados, etc., que organizan principalmente cada Instituto y Decanato (por ejemplo las Jornadas de gestión)
- Se debe tener en cuenta que hay funcionarios No Docentes que son egresados de esta Facultad y de otras. Por tanto tienen acceso a los cursos de Formación Permanente en calidad de egresados. No existen en los datos de esta Secretaría la posibilidad de distinguir, cuáles de las personas concurrentes son funcionarios No Docentes de la Facultad.

Capacitación brindada por la Facultad de Psicología, según sexo

La información relevada corresponde a Docentes de Facultad que accedieron a las Maestrías en Psicología Clínica, Psicología Social o Psicología y Educación de Facultad (Cohortes 2009, 2011 y 2013).

Para la Cohorte 2009, del total de inscriptos (39) el 67 % fueron mujeres y el 33% varones.

Para la Cohorte 2011 del total de Docentes Inscriptos (38) asciende al 76 % de mujeres y desciende la inscripción de varones al 24%.

Por último, en la Cohorte 2013, si bien desciende la cantidad de inscripciones docentes a un tercio de lo que significó en las dos Cohortes anteriores, predomina la inscripción de las mujeres (58%) respecto al de los varones (42%), aunque aumenta porcentualmente el ingreso de varones respecto a los años anteriores.

EJE 7: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE INEQUIDADES DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En el presente Eje se describe el mecanismo y procedimiento con que se cuenta para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y discriminación en el ámbito de la Udelar.

Existencia de una Política Institucional específica que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual en la organización en base a la legislación nacional

No existe para el año 2013 una política en tal sentido en forma explícita y difundida para la Facultad.

Existencia de un mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género y acoso sexual

En cuanto al mecanismo y procedimiento de denuncias, a partir de las fuentes conversacionales y documentales se obtuvo la siguiente información:

Tanto para la Facultad de Psicología como para todos los servicios de la Udelar se aprueba en 2013 la creación de la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el acoso y la discriminación y del Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Udelar.¹³

En cuanto al Procedimiento, el mismo tiene por objetivo la gestión de las denuncias en caso de denuncias por acoso sexual, laboral, y actos de violencia o discriminación dentro de la Udelar y ya sea por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical, o de otros aspectos socio-culturales. (Facultad de Psicología, Universidad de la República, 2013).

¹³ Resolución del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la Universidad de la República en sesión ordinaria de fecha 28 de Octubre de 2013. Exp. 011900-000240-13

El procedimiento es llevado a cabo por la Comisión antes mencionada, con una perspectiva de prevención y promoción de salud y de ambientes saludables de estudio y trabajo. Cuenta para la actuación, con una coordinación y subcomisiones con el fin de garantizar la agilidad del procedimiento.

“El "procedimiento" elevado al CDGAP busca dar una respuesta inicial a una problemática que requiere una atención inmediata, pero no pretende ser la forma definitiva de atención, ni tiene una perspectiva sancionatoria del denunciado, del denunciante, ni del personal jerárquico u operativo de los servicios.” (Comisión Central de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación en la Udelar, 2013).

El mismo abarca desde que es realizada la denuncia hasta que se toma una resolución por parte de la Comisión. Dicha resolución comprende una gama de recomendaciones a informar al superior inmediato, y se deberá dar seguimiento a la adopción o no de las mismas.

Cabe destacar que, la denuncia en el ámbito de la Universidad no supe la realizada en forma paralela o no, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Respecto a la Comisión central de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación está integrada por: Pro Rectorado de Gestión; Comisión PCET-MALUR; División Universitaria de la Salud; Programa de Salud Mental de Udelar; AFFUR; UTHC; ADUR; FEUU; Egresados; Red Temática de Estudios de Género de la Udelar.

Cuenta con una integrante que se desempeña como docente en la Facultad de Psicología y que integra la Comisión desde la Red Temática de Género.

El mecanismo surge ante las necesidades detectadas por los gremios centrales y de las representaciones en cada Facultad. Se detecta desde diversos ámbitos como una realidad a ser atendida debido al aumento de las consulta en la DUS, si bien la falta de un mecanismo centralizador, no permitía visualizar con claridad el volumen de situaciones de acoso de diverso tipo y discriminación.

Por tanto surge de la negociación de los intereses y énfasis que cada actor brinda a sus necesidades detectadas. En este sentido, en todo este proceso se destaca que, la incorporación de la perspectiva de género, se da no sin antes el planteamiento de

resistencias y negociaciones. Se argumenta al respecto que, la Comisión entiende en todo los tipos de acoso y discriminaciones, de causalidad múltiple y sin realizar jerarquizaciones sobre ninguna de ellas.

Cabe destacar que la condición de centralidad de la Comisión otorga mayores garantías de confidencialidad y de acceso a todo el personal y estudiantado del país.

Referentes con formación específica en género y acoso

La Comisión cuenta con integrantes con formación específica en la materia. Para el caso en que las denuncias sean presentadas en la DUS o en Bienestar Universitario, no se cuenta con la corroboración si los referentes tienen formación específica.

Número de casos de inequidades de género y acoso sexual presentados al mecanismo

No se cuenta para este Diagnóstico con datos cuantitativo sobre número de casos. De acuerdo a las fuentes conversacionales, se informa que desde que inició el trabajo la Comisión, se conocen mayores casos de acoso laboral y de discriminación por género, que de acoso sexual. Y en cuanto a la forma más habitual de manifestación se encuentran: la denuncia, la expresión de la situación, queja, solicitudes de mayores licencias o medicación, entre otras.

EJE 8: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En este capítulo vamos a describir las principales prácticas de la organización que aportan en la transformación hacia la igualdad de género.

La primera actividad docente vinculada a la temática de género se remonta al año 1997, en una modalidad de pasantía semestral por un proyecto de investigación que funcionó hasta el año siguiente. (Red Temática de Género, 2008: 33)

En cuanto a los cursos de grado específicos en género y en los que se incorpora la perspectiva de género, datan del año 1994; los cursos de formación permanente desde el año 2000; además del desarrollo de cursos de posgrado y actividades de extensión universitaria. (Red Temática de Género, 2008: 36-42)

Tomando como punto de partida la sistematización de la producción sobre la temática de género en la Udelar, realizada por la Red Temática de Género en el año 2008, se destaca que la Facultad de Psicología es el servicio que encabeza la lista con mayor cantidad de docentes dedicados total o parcialmente a los estudios de género y es el segundo servicio que contaba para esa fecha, con mayor dedicación horaria de docentes para el trabajo en esta temática, siguiendo a la Facultad de Ciencias Sociales. (Red Temática de Género, 2008:10- 11).

Un hito importante en función de los avances en materia de género en este servicio es la creación de la Cátedra Libre en Salud Reproductiva, Sexualidad y Género. La “Cátedra Libre fue creada en el año 1999 por el Consejo de la Facultad de Psicología, en el marco del “Proyecto Cátedras Libres”. Su creación se fundamenta en la relevancia del campo de la salud reproductiva y la sexualidad desde un enfoque de género y derechos, en tanto asunto de alto interés académico y social, ausente en la formación de grado de los profesionales de la salud”. (López, 2006: 9)

“Se trató de una estrategia del Consejo de ese momento para incluir ese tema de interés, nucleó a lo /as docentes que venían trabajando individualmente y se creó una masa crítica importante que, incluso, impulsaron la creación de la Red Temática de Género de la Udelar.”¹⁴

Para el año 2013 se cuenta con el Instituto de Salud que tiene el Programa “Género, salud reproductiva y sexualidades”, y se ha logrado curricularizar de forma obligatoria para todos/ as los/as 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. El tratamiento del tema de género también está presente en los otros Institutos, con docentes formados que desarrollan líneas de trabajo, investigación y cursos pero integrados en programas no específicos.

Si para el año 2008 se contaba con un número importante de producción académica- seis libros, seis capítulos de libros; dos artículos en revistas arbitradas y cuatro ponencias- (Red Temática de Género, 2008: 25-32), se estima un alto incremento de esa tendencia en función de los cambios positivos a favor de la temática producidos desde el 2008 hasta la fecha.

El desarrollo académico se vincula directamente con un proceso de incorporación de la temática a nivel institucional: como ya se anotó anteriormente, se pasó de una Cátedra Libre en Salud Reproductiva, Sexualidad y Género a la creación de los cinco Institutos, donde es el Instituto de Salud que centraliza a los/as docentes, los cursos y líneas de investigación¹⁵.

¹⁴ Entrevista realizada en el marco del Diagnóstico.

¹⁵ Respecto a la creación del Instituto de Salud, podríamos considerar a modo de hipótesis que la perspectiva de género influyó en la creación del mismo. Según fuentes conversacionales, la propuesta inicial de Decanato para la creación de Institutos presentada en el año 2009 al Consejo, no incluía a este. Es a partir de la propuesta de un grupo de docentes que venían trabajando en cuestiones relacionadas a los DDHH, salud sexual y reproductiva y perspectiva de género que se incorpora.

La Institución se ha apropiado de la agenda de DDHH y en especial de Género. Hay un posicionamiento político por parte del Consejo, de forma sostenida, a favor de la igualdad de género, con la celebración de fechas emblemáticas de la agenda de género (actividades de difusión y comunicación en torno al 8 de marzo, prevención de la violencia de género, respeto por la diversidad, entre otras); emisión de comunicados públicos y campañas internas.

Se visualiza una Institución con capacidad de respuesta para las demandas del medio (por ej. Asistencia técnica al MIDES, al Programa de Educación Sexual, etc.) así como con inserción en otros ámbitos de la Udelar, como por ejemplo la presencia sistemática de docentes en la Red Temática de Género desde su conformación en el año 2001. (Red Temática de Género, 2008: 10).

Actualmente la Facultad está comprometida con el MCEG del InMujeres/ MIDES y cuenta con un Comité de Calidad con Equidad de Género.

Análisis FODA

Introducción

Para realizar el Taller se convocó a todas las integrantes del Comité de Calidad con Equidad, así como a aquellas personas que siendo representantes de las diferentes áreas de la facultad, participaron de alguna manera en el relevamiento de datos para el Diagnóstico.

Se realizaron invitaciones diseñadas por la Sección Comunicación con un texto preparado en conjunto con el Comité. Las mismas se entregaron vía correo electrónico y de forma personal, junto con un material de orientación para la discusión.

El taller se realizó el día 30 de mayo entre las 16 y las 19 horas. Asistieron diez personas entre ellas, el Decano de la Facultad Luis Leopold, Contadora Elizabeth Fontana, Docente Gabriela Etchebere y Funcionaria Cecilia Rodríguez de Secretaría de Formación Permanente y Posgrado, además de todas las integrantes del Comité. Al inicio del taller, se realizó una breve presentación del Modelo y de sus principales componentes teóricos; además se comentaron algunas apreciaciones sobre el proceso de implementación del mismo hasta la fecha. Luego de explicar la consigna se trabajó en forma sub grupal, conformando dos grupos que discutieron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la Facultad, para luego pasar a plenario.

Finalmente y luego de la discusión en plenario, se sintetizó en un FODA que es el que presentamos a continuación.

Identificación de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para la Facultad de Psicología que permitan promover la equidad de género y disminuir desigualdades.

OPORTUNIDADES

01. Existencia de Políticas Públicas de alcance Nacional sobre género, cuidados y corresponsabilidad. Promoción de Políticas de Equidad.

02. Avances a nivel de la legislación nacional con perspectiva de género

03. Compromiso de la Udelar con el Modelo que ha supuesto la disposición de recursos materiales y humanos.

04. Existencia de un Procedimiento de Prevención y actuación frente al acoso y discriminación para el ámbito de la Universidad de la República.

AMENAZAS

A1. Persistencia de estereotipos en cuanto al ser varón y mujer, lo cuales son muy difíciles de desarraigar. El lugar del poder es clave; las mujeres deben demostrar su idoneidad y argumentar su posición cuando van a ocupar puestos tradicionalmente ocupados por varones.

A2. La Psicología en tanto disciplina ha estado vinculada históricamente a la idea de cuidados, como trabajo extensivo de las tareas reproductivas que se realizan en el espacio privado o doméstico y por lo tanto como tarea femenina. Esto podría explicar la mayor presencia de mujeres en la Facultad que de varones.

A3. Falta de maduración de las Políticas Públicas vigente que podrían sufrir retrocesos. Se trata de considerar como amenaza la consolidación de determinadas perspectivas conservadoras.

A4. Disposiciones centrales de la Universidad que no nos permiten flexibilizaciones en función de la realidad del personal de la facultad, sobre todo en lo que respecta a licencias y al área contable.

FORTALEZAS

F1.La Facultad de Psicología cuenta con actores institucionales sensibles y capacitados en género y existencia de programas específicos en la temática.

F2.Clima institucional habilitante y promotor de la equidad de género, respaldado por un acompañamiento político por parte del Consejo que, además, acompaña una agenda de género.

F3. Ingresos por concurso de todo el personal de la Facultad.

F4.Existencia del Comité de Equidad de Género en la Facultad de Psicología.

DEBILIDADES

D1.Pemeabilidad insuficiente de la equidad de género. Si bien se cuenta con equipos sensibilizados no se aprovecha suficientemente.

D2. En relación a las Políticas, se observa una priorización de la organización sobre las cuestiones de género. Concretamente refiere, en el presente, a una discusión sobre la Ordenanzas de asuetos en el marco de las vacaciones de julio.

D3. Resistencia a generar espacios físicos con perspectiva de género.

D4. En la infraestructura de los baños se percibe un desconocimiento de la equidad de género, ya sea en cuanto al número de baños en relación a la población femenina, así como en la calidad y los recursos que se disponen para conservar la higiene.

D5.No se ha concretado la participación de los estudiantes en el Comité.

D6.No se ha concretado la integración de varones en el Comité (“parece un tema de mujeres”)

D7. Invisibilidad interna del Procedimiento de Acoso sexual y discriminación, así como falta de discusión sobre el mismo.

D8. Falta de información sobre la integración de tribunales con equidad de género.

D9. No integración de tribunales con perspectiva de género, ya sea a partir de un sistema de cuotas o a partir de la inclusión de alguna persona capacitada que asegure la equidad en los accesos.

D10. Históricamente hay una mayor presencia masculina en los cargos de dirección. Los decanos siempre fueron varones, a excepción de dos años de decanato de Silvia Castro.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Facultad de Psicología es un actor importante a nivel de la Udelar, pero también en la sociedad en general, en lo que refiere a temáticas de Género. Si bien es cierto que la aplicación del MCEG responde a la instalación del tema a partir de Políticas Públicas de alcance Nacional que se acompañan de avances legislativos tendientes a la equidad de género, la organización cuenta con una masa crítica de docentes que están formados en la temática y que incluso han participado de la construcción de dicho proceso social.

En ese sentido, la recepción del MCEG por parte de la Facultad ha sido un reconocimiento de esta actividad por parte de la CAG quien realizó la propuesta, pero también supone un nivel de compromiso asumido por el Consejo de la Facultad que, inmersa en un proceso de transformación expresa el compromiso por incluir de forma transversal la equidad en su gestión académica y administrativa.

En ese sentido, todas las reflexiones a la que abordamos, que de acuerdo con el MCEG señalan las principales brechas, sesgos y debilidades, apuntan a convertirse en los principales retos para el futuro Plan de Acción, a saber:

- La Facultad de Psicología tiene una población de trabajadores/as docentes y no docentes altamente feminizada, concentradas en los rangos de edad de 30 a 59 años principalmente.
- Las principales brechas favorables para las mujeres tienen que ver con el alto porcentaje de postulaciones e ingresos por concursos docentes a cargos interinos y efectivos; alto porcentaje de ocupación de funciones que implican toma de decisiones (ya sea en los cargos de dirección de Institutos, programas y comisiones, como en direcciones y jefaturas de departamentos técnicos y administrativos); mayor porcentaje en la percepción de extensión horaria en Docentes y No docentes; y mejor aprovechamiento por parte de las docentes de la oferta de cursos de Posgrado brindados por la Facultad.

- A pesar de lo anterior, se observa una segregación vertical en el escalafón Docente, donde los grados superiores están mayormente representados por varones y donde opera un techo de cristal para las mujeres a partir del grado 3. Además opera una segregación ocupacional horizontal en función de la distribución de mujeres y varones por Instituto. Si la conformación de los Institutos supone la reunión de servicios y actividades en función de las sub-disciplinas de la Psicología, podemos considerar que las mujeres se concentran más en aquellas que tienen que ver con la escucha y el cuidado (por ejemplo el Instituto de Psicología Clínica). Otra explicación posible para comprender esta distribución, puede entenderse en un marco más amplio, a saber la situación socio-económica favorable del país en los últimos años en la que han aumentado las prestaciones de servicios psicológicos particulares y la implementación del Sistema Integrado de Salud, que supone un campo más amplio para el desempeño profesional. En ese sentido, la docencia universitaria – y en la medida que los grados 1, 2 y 3 son remunerados por debajo de la actividad privada- podría no reconocerse como oportunidad profesional destacada en el medio, orientando la inserción de los varones en la actividad privada y el de las mujeres en los cargos públicos.
- Para el personal Docente, entendemos que están estrechamente vinculadas la capacitación, la posibilidad de acceder a cargos de mayor grado y las estrategias de conciliación con corresponsabilidad. En ese sentido, se espera por parte de la organización que los y las docentes tengan alto nivel académico pero no se observan prácticas formales que aseguren el mejor aprovechamiento de las capacidades y competencias de los mismos en cuanto a la conciliación. Se observan estrategias tácitas que resuelven necesidades prácticas pero que no tienen por objetivo aportar a la transformación de los roles tradicionalmente asignados a varones y mujeres.
- Como ya anotamos anteriormente, en los escalafones T.A.S. no se percibe una segregación vertical desfavorable para las mujeres. Por el contrario, las

mujeres ocupan la mayoría de las direcciones y jefaturas, mientras que los varones se concentran en las Unidades y Secretarías. Sin embargo también se observa una segregación ocupacional donde las mujeres desempeñan ampliamente las tareas administrativas y los varones aquellas relacionadas a la informática, oficios y servicios generales; observando además la existencia de expectativas diferenciadas respecto al trabajo de las funcionarias mujeres, que están operando como desigualdades.

- Los/as Pasantes y Becarias/os se caracterizan por ser jóvenes de hasta 29 años, mayoritariamente mujeres, desempeñando funciones segregadas respecto al tipo de ocupaciones: las mujeres en tareas docentes y los varones en los escalafones T.A.S., sobre todo en tareas de informática, comunicación y estadística, ubicados en Unidades y Secciones. A pesar de ello, las compensaciones remuneradas parecen tener mejor impacto en los varones que en las mujeres.
- La segregación ocupacional tradicional se percibe también en la división de tareas en instancias de representación de los órdenes.
- El orden de docentes es el que participa con representación numérica más equitativa en el Consejo de la Facultad y en ADUR, siendo el orden de egresados quien está representado por mujeres y carece de varones en el Consejo.
- El ingreso por concurso a la Facultad se percibe en general como una garantía, sin embargo desde la construcción del perfil, las exigencias de las competencias para el /la postulante que debe desempeñar según el cargo y el proceso de selección, se observa, un margen no pautado desde la perspectiva de género que asegure la equidad en el ingreso a la organización.
- Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente, es importante destacar que si bien la Facultad presenta como fortaleza un grupo importante de personas (docentes) formados y dedicados ampliamente y de forma sostenida en el tiempo, a la temática de género, no se percibe

todavía la inclusión de la perspectiva de género de forma generalizada en los actores de la organización, sus prácticas y espacios. Podríamos afirmar a partir de los datos relevados, un cierto desfasaje entre la producción académica y la práctica organizacional, sobre todo en lo que refiere a su inclusión en las Políticas de formación, capacitación y gestión técnica y administrativa con perspectiva de género.

- Uno de los principales inconvenientes radica en la ausencia de información sistematizada en relación a cantidad de hijos/as o personas dependientes a cargo; tipo de hogar; necesidades de conciliación entre vida familiar y laboral; uso de licencias; etc. es decir, todos aquellos aspectos que pueden estar influyendo como obstáculo, o “ceguera” por parte del organización para la real igualdad en el ámbito laboral. En ese sentido, se observan algunas ideas que la comprometen: la creencia de que tanto docentes y no docentes (varones y mujeres) perciben igual remuneración por hora de trabajo si están en igual grado; cierta resistencia a conocer los datos arriba mencionados, en el entendido que es un modo de inmiscuirse en la “vida privada” de los/as trabajadores/as; la idea de que las políticas que se piensan de alcance universal tienen el mismo impacto en varones y mujeres; el sostenimiento de sesgos de género en función de los roles y/o actividades que pueden cumplir varones y mujeres dentro de la organización, sobre todo en lo que refiere a funcionarios/as T.A.S. pero también en funcionarios/as docentes.
- En el marco de la reforma edilicia no ha habido una orientación específica con enfoque de género: esto se percibe en la falta de concreción de la sala de lactancia a pesar de contar con un proyecto de más de 2 años, así como en la disconformidad por parte del personal femenino en cuanto al estado y número de baños en relación a la composición demográfica de la Facultad.
- El Comité se encuentra parcialmente conformado y funcionando de forma sistemática con capacidad de cumplir con las tareas que se propone. Está avalado por el órgano rector de la organización, el Consejo de Facultad y su

integración ha asegurado su capacidad de planificación e implementación. Se observa que su compromiso de acción más allá de la implementación del MCEG es destacado y se constituye en una fortaleza para la organización. Se observa que aún puede completar su integración con representantes de los ordenes Egresados y Estudiantes. Como tareas pendientes, resta realizar difusiones para dar a conocer su existencia y cometidos, así como socializar y hacer partícipe a todos los actores de la Facultad, de los procesos que se están llevando a cabo en el marco del Modelo.

En función de las conclusiones se realizan las siguientes recomendaciones:

- Incorporar en todas las bases de datos y registros la variable sexo, así como ampliación de las bases de manera que se incorpore la perspectiva de género en las diversas dimensiones de la gestión de recursos humanos.
- Valorar cuáles variables que aún no existen relevadas y sistematizadas por la organización, podrían ser importantes conocer en función de la Implementación del MCEG, a saber: la información relativa a uso del tiempo del personal en relación a tareas domésticas y de cuidados, tipo de hogar, residencia territorial, entre otras. Si bien estos datos aparecen de forma general en los censos realizados por la Udelar, creemos importante que la organización conozca las características de su personal para la implementación de acciones y posteriores políticas específicas de capacitación, desarrollo y de conciliación con corresponsabilidad entre otras.
- Completar la integración del Comité con representantes del orden estudiantil (el cual cuenta con un grupo de trabajo sobre esta temática) y Egresados, así como otros/as integrantes que valoren conveniente. Para ello, se recomienda realizar nuevas convocatorias a los órdenes a proponer sus representantes para el Comité.
- Realizar difusión de la existencia y cometidos del Comité, a los diversos actores de la Facultad, así como al personal que específicamente tomará parte en los procesos de cambio de estructura de trabajo en la gestión de la calidad con equidad. También realizar difusiones acerca de los logros alcanzados por la Facultad durante la implementación del MCEG.

- Aprovechar los actores/as disponibles y sus competencias para desarticular los estereotipos persistentes en la organización y su personal.
- Aprovechar el Posicionamiento Político del Consejo para incorporar mediante personas formadas o sensibilizadas, la perspectiva de género, en todos los espacios de toma de decisiones (Tribunales de concursos, Gestión Edilicia, Intendencia, etc.)
- Incorporar en la comunicación institucional el uso de lenguaje inclusivo y no sexista; asegurar que en las resoluciones del Consejo – sobre todo en lo que refiere a llamados – se utilice ese mismo lenguaje.
- Se recomienda dar amplia difusión del mecanismo existente en la Udelar y procedimiento de denuncia sobre para Acoso y Discriminación, informando su carácter confidencial y las formas de realizar las denuncias.
- Se recomienda elaborar un Plan de Acción que atienda especialmente las brechas identificadas en el diagnóstico y que busque, a la vez de transformarlas, evaluar los impactos y resultados que las acciones planificadas generen a fin de monitorear el proceso.
- Se recomienda prestar especial consideración a aquellas brechas favorables y/o características del personal de la Facultad y de su gestión que puedan generar la perspectiva de la superación de las desigualdades basadas en género, procurando un análisis profundo respecto a las implicancias de la feminización del personal y cotejándolas respecto a las posibilidades reales de representación, acceso a cargos en forma proporcional a la distribución sociodemográfica de la Facultad, y atención a prácticas y supuestos que operan en la organización como reproductores de estereotipos de género.
- Se recomienda por último dar continuidad al trabajo que realiza en Comité, de forma de continuar con la experiencia piloto y mediante sus capacidades ya mencionadas, adaptar y hacer suya esta herramienta al ámbito específico de un servicio de la Udelar.

REFERENCIAS

Aguirre, R; Ferrari, F. La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay. En busca de consensos para una protección social más igualitaria. Naciones Unidas, CEPAL. Cooperación Alemana. 2014. En:[http://inmayores.mides.gub.uy/innovaportal/file/26154/1/sistema de cuidados.pdf](http://inmayores.mides.gub.uy/innovaportal/file/26154/1/sistema_de_cuidados.pdf)

Anderson, J. (2006) "Sistemas de género y procesos de cambio". En Batthyány, K. (coord.) Género y Desarrollo. Una propuesta de formación. UDELAR, FCS. Montevideo.

Comisión Abierta de Equidad de Género. Materiales de trabajo de agosto y diciembre 2012.

Ferrajoli, Luigi (1999), Derechos y Garantías. La ley del más débil. Editorial Trotta, Madrid.

INMUJERES, ONU-MUJERES. (2011) Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con Perspectiva de género. Iconoprint, Montevideo. En: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia_disenodiagnostico_digital_1.pdf

López, Alejandra. (2006)"Presentación" en Segundo Encuentro Universitario: Salud, Género y Derechos Sexuales y Reproductivos. Cátedra Libre en salud Reproductiva, Sexualidad y Género. Facultad de Psicología. UDELAR. UNFPA.

Red Temática de Género (2008) Sistematización de la producción sobre la temática de género en la Universidad de la República. UDELAR- INMUJERES. Montevideo.

Resoluciones del Consejo de Facultad de Psicología del 12 de junio y 31 de julio del año 2013. Exp. N° 190011-000716-13 y Exp. N° 191160-001328-13 respectivamente.

Resolución del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la Universidad de la República en sesión ordinaria de fecha 28 de Octubre de 2013.
Exp. 011900-000240-13

Web institucional de la Universidad de la República.

Sobre Premio a la Calidad de Atención a la Ciudadanía reconoce a unidades de la Udelar.

En: <http://www.universidad.edu.uy/bibliotecas/?noticias=premio-a-la-calidad-de-atencion-a-la-ciudadania-reconoce-a-unidades-de-la-Udelar>

Web institucional de la Facultad de Psicología.

En: <http://www.psico.edu.uy>