



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
Y DE ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género

Setiembre, 2026



Modelo de Calidad con Equidad de Género

El Objetivo General del MCEG es contribuir a la igualdad de género y a la no discriminación en las organizaciones laborales a través de la modificación en los procesos de gestión y en la cultura organizacional.

EJES DE INTERVENCIÓN



EJE 1

Estrategia para la equidad de género. Generación de la estrategia y las condiciones necesarias para implementar el Modelo en cada nivel.

EJE 2

Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género. Prevención y tratamiento de las inequidades y discriminaciones por razones de género y/o étnicas- raciales.

EJE 3

Selección y competencias del personal. Identificar las prácticas institucionales formales e informales para el reclutamiento y selección de personal que generen sesgos de género y discriminación.

EJE 4

Sistema de remuneraciones. Visibilizar las inequidades en la distribución de los ingresos y beneficios y su comunicación y difusión. Se busca superar las brechas de género en las remuneraciones.

EJES DE INTERVENCIÓN



EJE 5

Capacitación, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral. Crear oportunidades de formación sin sesgos de género, estimular la reducción de la segregación horizontal y vertical y mejorar el ambiente laboral

EJE 6

Corresponsabilidad social y de género en los cuidados. Incorporar acciones laborales para la articulación entre trabajo remunerado y carga de cuidados.

EJE 7

Comunicación y responsabilidad social. Que comunicación interna y externa no tenga sesgos de género y que apunte a promover la igualdad entre varones y mujeres en los distintos eslabones de la cadena de valor.

EJE 8

Evaluación, análisis y mejora. Revisar y evaluar las acciones para cumplir con los objetivos definidos.



Niveles del MCEG

- ▶ Nivel 1: Compromiso. El objetivo es generar el compromiso institucional para la equidad de género en la organización.
- ▶ Nivel 2: **Implementación**. El objetivo es implementar acciones para revertir las desigualdades de género.
- ▶ Nivel 3: Mejora. El objetivo es consolidar los procesos de cambio iniciados en el nivel anterior e iniciar un proceso de trabajo con las organizaciones proveedoras de bienes y servicios.
- ▶ Nivel 4: Sostenibilidad. El objetivo es que la organización incorpore la evaluación de los efectos del MCEG y desarrolle acciones para fomentar la sostenibilidad del mismo a largo plazo.



El MCEG como herramienta de transversalidad en la Udelar

La transversalización de la perspectiva de género implica integrar de manera sistemática el enfoque de género en todas las políticas, procesos y procedimientos, así como en la organización, su cultura institucional y las formas de pensar y actuar, con el objetivo de identificar, prevenir y corregir desigualdades de género y avanzar hacia la igualdad sustantiva.



MCEG en la Udelar

- ▶ La Udelar asume los compromisos de igualdad hace más de una década (2013) formalmente con la adhesión a esta estrategia, y lo potencia con resoluciones desde el CDC donde se compromete, en 2017 a promover e implementar políticas de igualdad, e impulsar en las acciones sustantivas de la Udelar – la enseñanza, la investigación y la extensión – la perspectiva de género.
- ▶ Actualmente hay 21 ámbitos universitarios adheridos al MCEG entre servicios, ámbitos centrales y descentralizados, entre ellos, nueve ya han certificado en el Nivel 1 'compromiso' y se encuentran trabajando para alcanzar el siguiente nivel de 'implementación', así como tres facultades certificaron en el nivel 2 y están trabajando hacia el siguiente nivel 3 de 'mejora'.



El trabajo hacia el nivel 2

- Revisión de la política de calidad
- Exigencias en capacitaciones al 50% de las áreas estratégicas con 12 horas y 25% de las autoridades con al menos 4 horas de formación.
- Formación de integrantes de comisión/comité de al menos 20 horas.
- **Diagnóstico organizacional con perspectiva de género**
- Plan de Acción y Plan de Capacitación
- Hoja de ruta ante situaciones de violencia en relaciones sexoafectivas y doméstica
- Análisis de los concursos
- Informes del PA y PC anterior



Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Problematizar las prácticas laborales con el fin de revelar cómo las inequidades de género se introducen y producen en la organización y así comenzar un proceso de reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con equidad de género.

Objetivo general: detectar brechas de género y discriminación para dar cuenta de las barreras que entorpecen el logro de la equidad de género en la organización.

Metodología: cuanti y cuali.

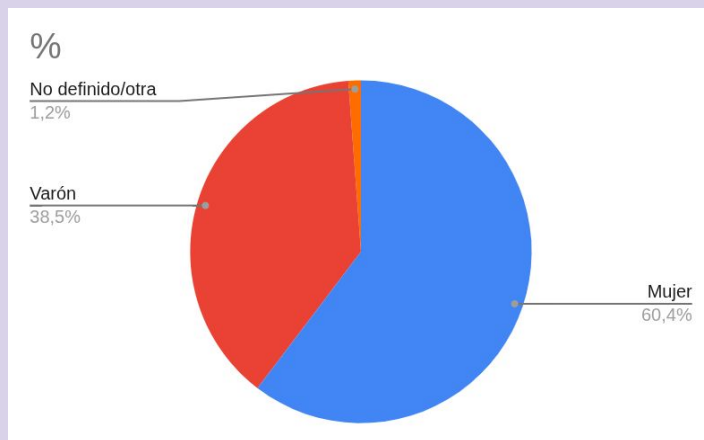


EJES ANALÍTICOS

1. Distribución sociodemográfica,
2. Estrategias para la equidad de género,
3. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género,
4. Selección y competencias del personal,
5. Sistema de remuneraciones,
6. Oportunidades de desarrollo, capacitación y ambiente laboral,
7. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados.
8. Características del estudiantado,
9. Comunicación y responsabilidad social

Distribución del personal TAS

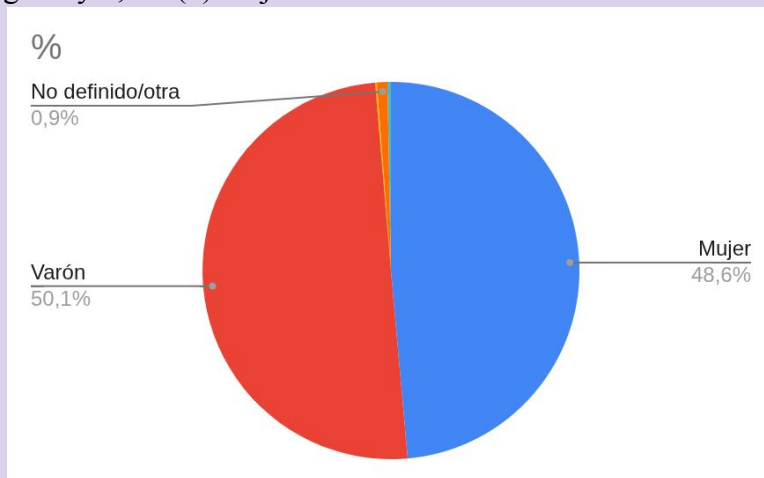
En 2024 la FCEA contaba con 169 personas técnicas, administrativas y de servicio (TAS), siendo el 60,4% (102) mujeres, 38,5% (65) varones y 1,2% (2) no definido u otra categoría. No identificándose ninguna persona como mujer o varón trans.



Fuente: FormA docente 2024, DGPLAN.

Distribución del personal docente

En 2025 la Facultad contaba con 669 cargos docentes, de los cuales 50,1% (335) son varones, 48,6% (325) mujeres, 0,9% (6) no definidos u otra categoría y 0,1% (1) mujer trans.



Fuente: FormA docente 2025, DGPLAN.

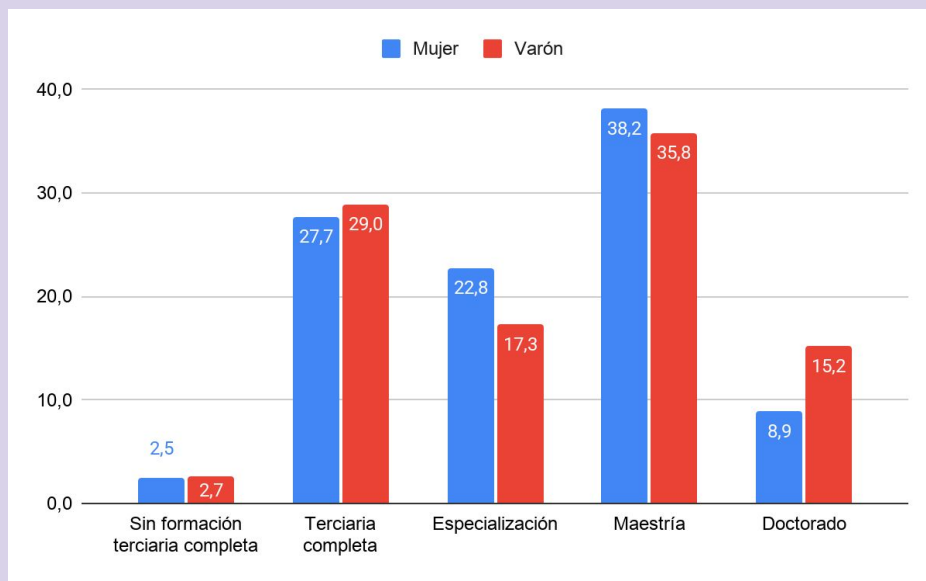
Nivel educativo del personal docente



Entre el personal docente, la maestría es el nivel educativo más frecuente y presenta proporciones similares entre mujeres y varones.

Menor presencia de mujeres en el nivel de doctorado (8,9% frente a 15,2%), lo que constituye una diferencia relevante para el análisis de posibles brechas de género en las trayectorias académicas.

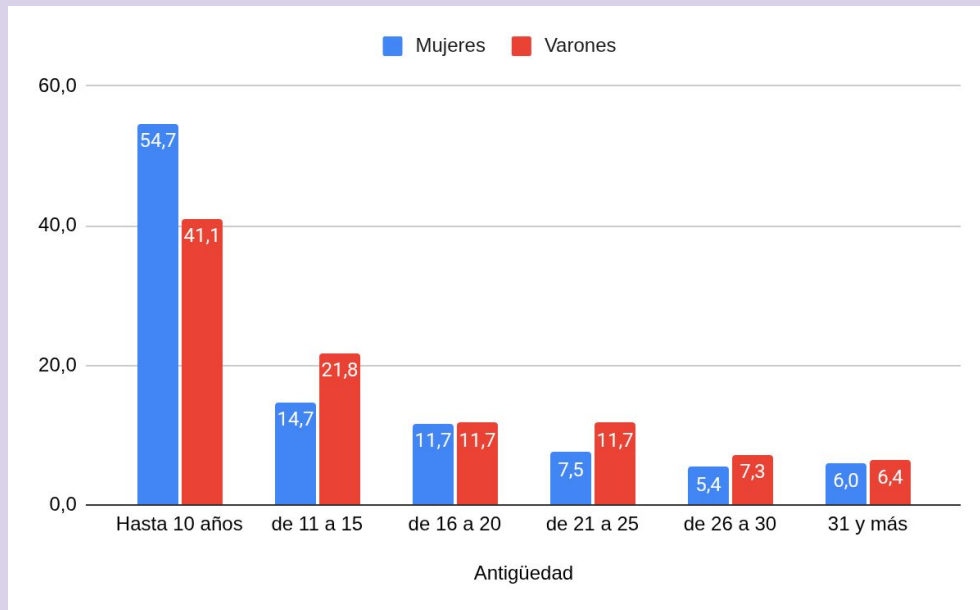
Distribución del nivel educativo del personal docente por identidad de género.



Fuente: FormA docente 2025, DGPLAN.

Antigüedad del personal docente

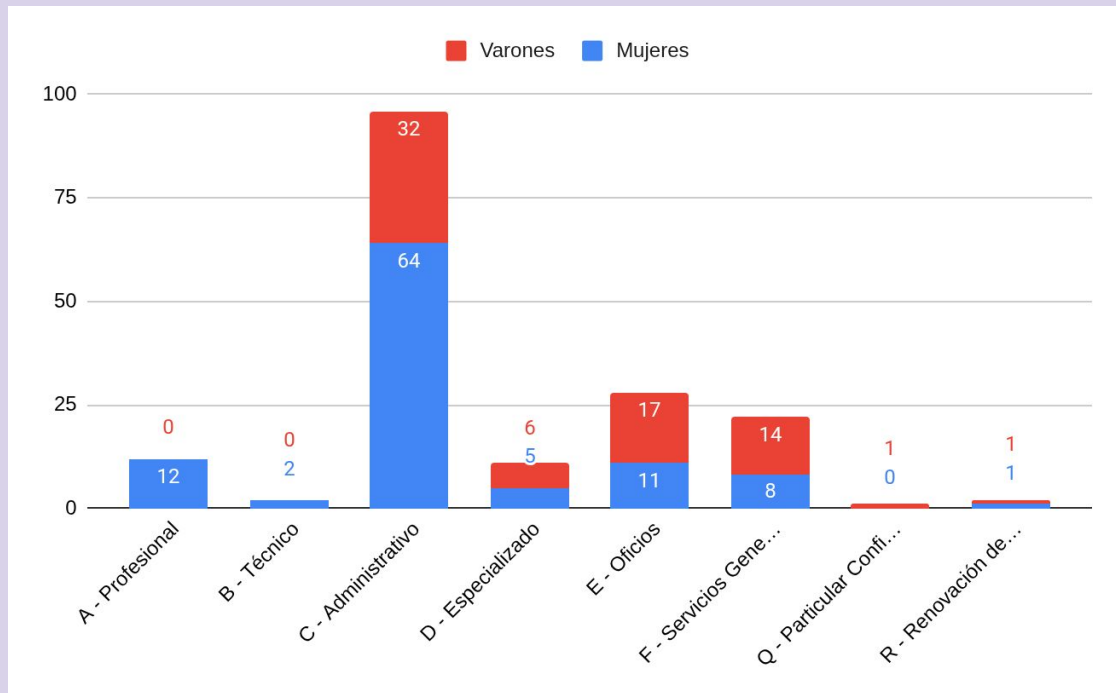
En los tramos de mayor antigüedad se observa, en general, una mayor proporción de varones, especialmente entre quienes tienen entre 11 y 15 años (21,8% frente a 14,7% de mujeres) y entre 21 y 25 años (11,7% frente a 7,5%).



Fuente: SIAP, 2025.

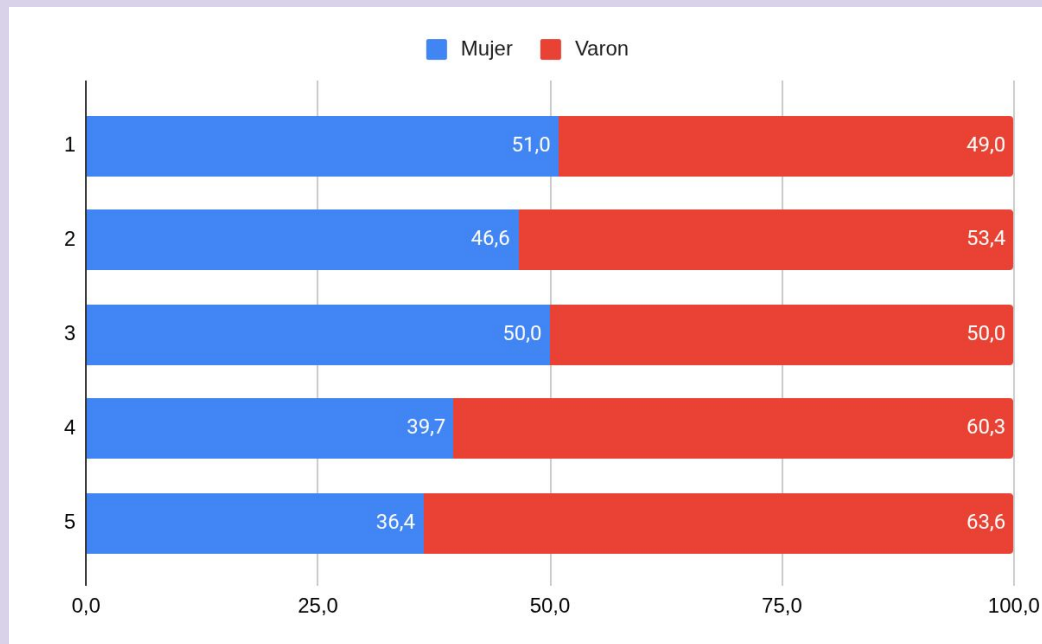
Personal TAS por escalafón

Los escalafones A y B están integrados exclusivamente por mujeres (14), mientras que en el escalafón C las mujeres duplican a los varones (64 frente a 32). Esta concentración en determinados cargos puede incidir en las remuneraciones, compensaciones y oportunidades de capacitación. Los escalafones E y F están representados en mayor medida por varones.



Personal docente por grado

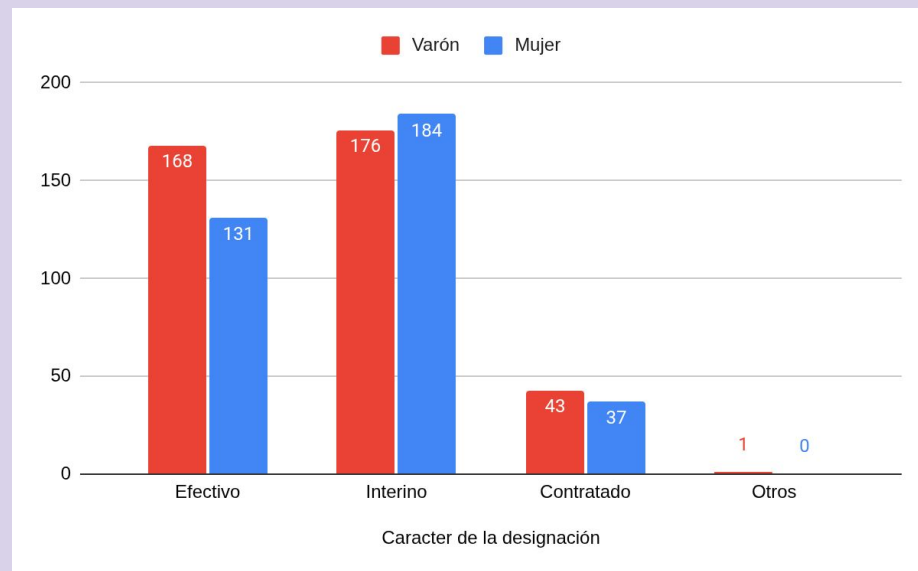
La mayor parte del personal docente se concentra en los grados 1 y 2. A medida que aumentan los grados, disminuye la presencia de mujeres, especialmente en los grados 4 y 5, donde predominan los varones. Esto constituye un posible indicio de **segregación vertical** y puede vincularse con el denominado **techo de cristal**.



Fuente: SIAP 2025.

Contratos docentes

Al analizar cómo se distribuye el tipo de contratación dentro de cada sexo, se observa que la proporción de mujeres con designación efectiva es menor que la de los varones (37,2% frente a 43,3%). Por el contrario, las mujeres presentan una mayor proporción de designaciones interinas: 52,3%, frente a 45,4% entre los varones.



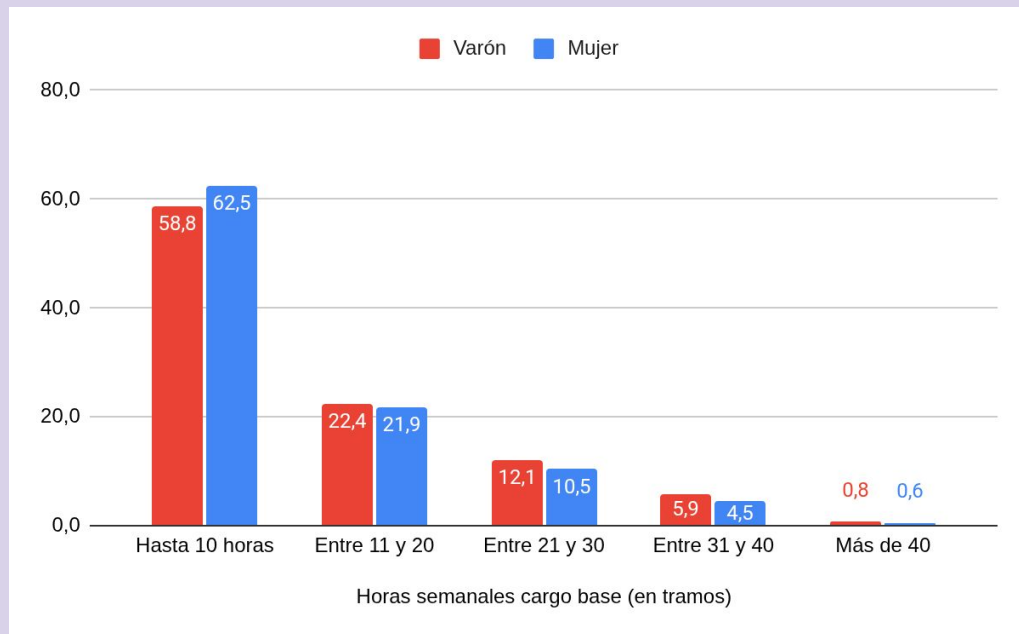
Fuente: SIAP 2024.

Carga horaria docentes



La mayor parte del personal docente (60,5%), tanto mujeres como varones, se concentra en cargos de hasta 10 horas semanales.

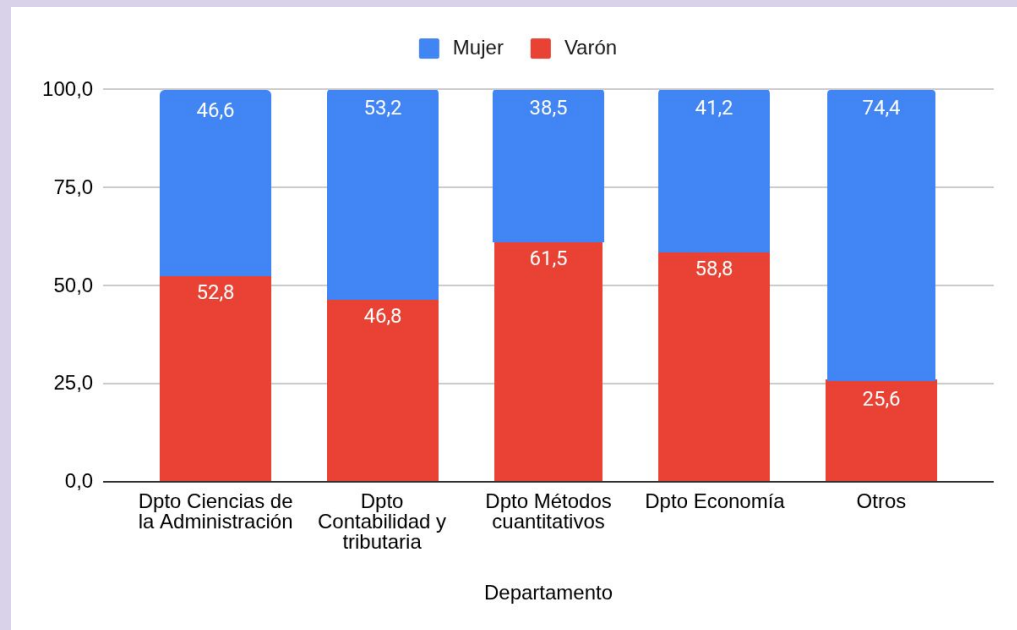
A partir de las 21 horas, se observa una mayor proporción de varones en los cargos de mayor dedicación horaria.



Fuente: SIAP 2024.

Áreas de trabajo docentes

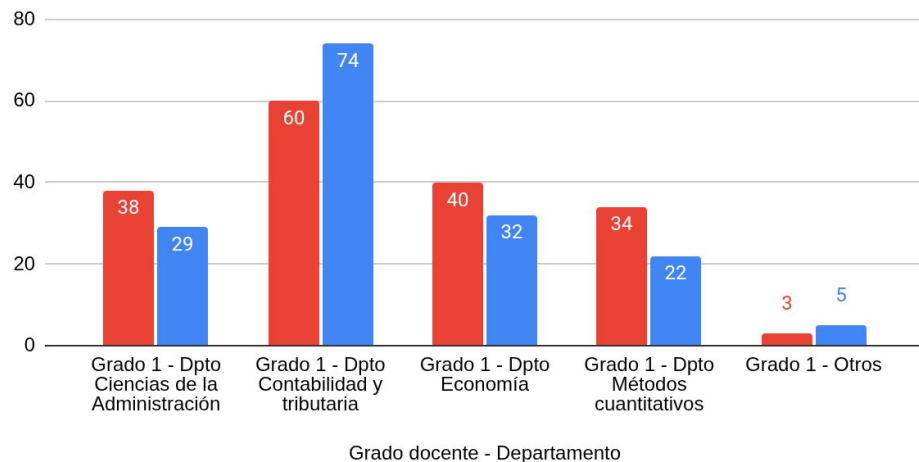
Se observa solo un departamento con mayor presencia de mujeres (53,2%): Contabilidad y tributaria; mientras que los departamentos de Métodos cuantitativos y de Economía cuentan con mayor presencia de varones (61,5% y 58,88% respectivamente).



Grados por departamento

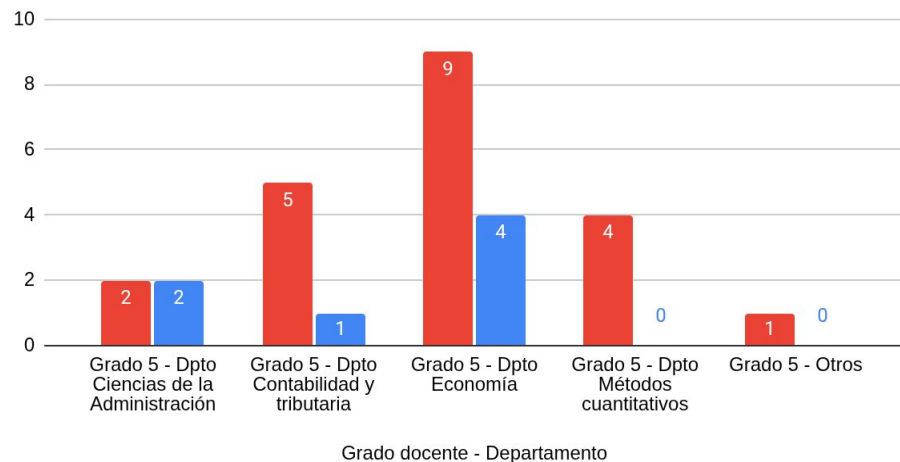
Grados 1 por Departamento según sexo

■ Varón ■ Mujer



Grados 5 por Departamento según sexo

■ Varón ■ Mujer



Dpto. Contabilidad y Tributaria, pasa de una mayoría de mujeres en el nivel inicial (74 mujeres vs. 60 varones) a una presencia casi nula en la máxima jerarquía (1 mujer vs. 5 varones). Esta tendencia se repite en Economía y en Métodos Cuantitativos —MC alcanzando un 100% de varones en el nivel superior—, dejando al Dpto. Ciencias de la Administración como la única excepción al lograr una paridad en G5.

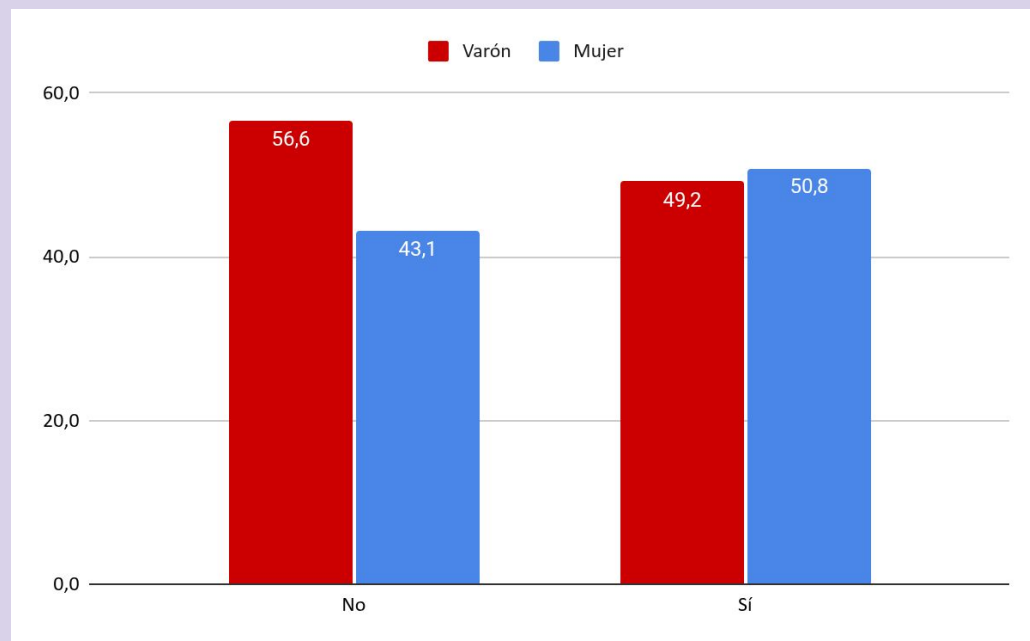
Extensiones horarias, DT, DC Y FLD

De las 51 DT existentes, 31 (60,8%) eran hacia varones.

De las 35 DC existentes, 19 (54,3%) eran hacia mujeres.

De las 20 FLD existentes, 14 (70%) eran hacia mujeres.

Extensiones horarias



Concursos

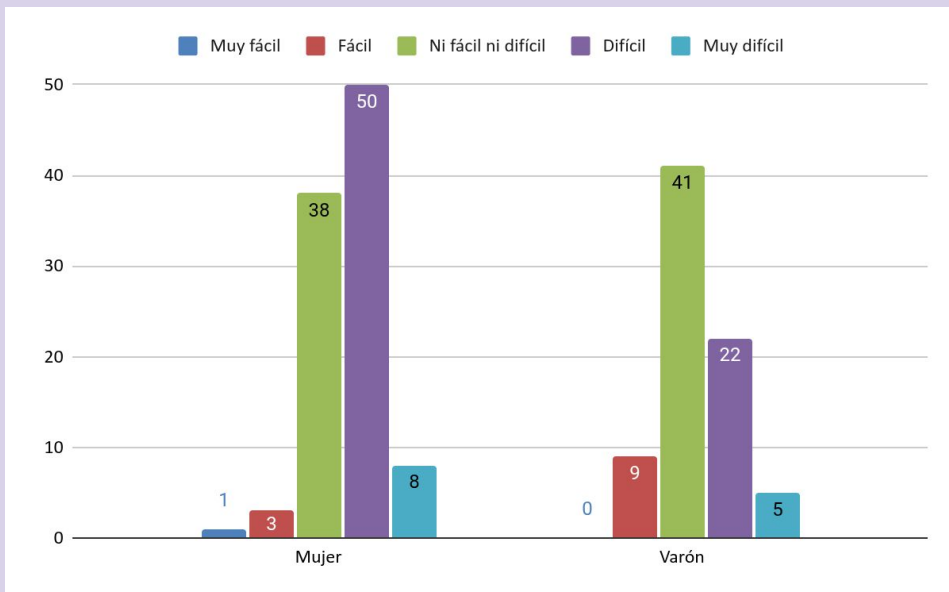


Análisis de 34 concursos de 2025.

Total de participantes: 313 (152 mujeres, 161 hombres). Rastreo desde inscripción hasta designación.

Concursos Analizados					
Departamento	Concursos	Mujeres	Hombres	%M	Total
DCA	11	82	63	56.6%	145
DCyT	12	43	43	50.0%	86
DE	3	16	22	42.1%	38
DMC	8	11	33	25.0%	44
TOTAL	34 completos	152	161	48.6%	313

Dificultades para conciliar los cuidados con el trabajo



Existen dificultades para compatibilizar las trayectorias académicas con las responsabilidades de cuidado, especialmente en las mujeres.

E Boletín N°1 del Observatorio para la Igualdad de la Universidad de la República plantea que:

(...) el modelo meritocrático que regula la carrera académica se presenta como un sistema neutral en cuanto al género y justo, basado exclusivamente en el talento individual y el esfuerzo como condiciones suficientes para el ascenso profesional. Esta concepción omite considerar las condiciones materiales, sociales y culturales que inciden de manera estructural en las trayectorias académicas” (Boletín 1 observatorio, 2025, p.5).

Informe Espacio de Cuidados y Recreación 2024-2026



- El Espacio se consolidó y tiene una demanda creciente. Atiende mediante dos modalidades: permanente y vacacional. En el período participaron 79 niñas y niños en el espacio permanente y 168 en el vacacional.
- Las mujeres representan entre 81% y 83% de las personas usuarias del espacio permanente. Esto muestra que el servicio llega especialmente a quienes concentran mayores responsabilidades de cuidado.
- **Contribuye a sostener las trayectorias universitarias.** El espacio permite continuar sus trayectorias mientras cuentan con una solución de cuidados.
- El espacio atiende una población infantil diversa y con necesidades complejas: 12% de niñas/os involucrados en situaciones de violencia, 9% con discapacidad y 16% con atención psicológica o psicopedagógica especializada. Esto plantea la necesidad de mayor formación e intervención interdisciplinaria.
- La valoración de las familias es muy positiva: el 90% de las personas encuestadas en 2026 calificó el proyecto como “Excelente” o “Muy bueno”.



Muchas gracias