



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Comisión
de Equidad y Género
FACULTAD DE ODONTOLÓGIA - UBELAR

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en el marco del Modelo de calidad con equidad de género

Diagnóstico realizado por la Subcomisión Diagnóstico, de la Comisión de Equidad y Género, Facultad de Odontología.

Aval: Expediente n.º: 091900-000046-22

Montevideo, octubre de 2022

Índice

1. Introducción | 5

2. Antecedentes | 7

3. Metodología | 14

4. Análisis de resultados | 16

a. Distribución Sociodemográfica |

b. Puestos de trabajo |

c. Sistema de remuneraciones |

d. Personas dependientes |

e. Oportunidades de capacitaciones y desarrollo |

f. Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras |

g. Uso de licencias |

h. Principales características del estudiantado |

i. Principales características de egresadas y egresados|

5. Análisis FODA | 63

6. Hallazgos y reflexiones finales | 65

7. Referencias | 69

Índice de tablas y gráficos

Tabla n.º1: Media de edades del funcionariado según cargo y sexo, julio 2021.

Tabla n.º2: Distribución porcentual del personal docente según ascendencia étnico racial principal por sexo, 2015.

Tabla n.º3: Distribución porcentual del personal TAS según ascendencia étnico racial principal por sexo, 2015.

Tabla n.º4: Distribución porcentual del personal docente según máximo nivel educativo alcanzado por sexo, 2015.

Tabla n.º5: Distribución del personal TAS según máximo nivel educativo alcanzado por sexo, 2015.

Tabla n.º6: Años promedio de antigüedad del funcionariado docente según sexo, setiembre 2020.

Tabla n.º7: Años promedio de antigüedad del funcionariado TAS según sexo, setiembre 2020.

Tabla n.º8: Distribución del personal terciarizado dependiente de la empresa de vigilancia según sexo, agosto 2021.

Tabla n.º9: Distribución de personal terciarizado dependiente de la empresa de cantina por sexo, setiembre 2021.

Tabla n.º10: Número de inscripciones a concursos docentes según grado por sexo, julio 2021.

Tabla n.º11: Número de inscripciones a concursos docentes según sexo, 2019

Tabla n.º12: Distribución de ingreso de docentes a FODON según sexo, 2019.

Tabla n.º13: Distribución de cargos docentes según grado por sexo, 2021.

Tabla n.º14: Distribución de cargos docentes según vínculo laboral por sexo, 2021.

Tabla n.º15: Distribución de cargos y becas docentes según área de trabajo por sexo, 2021.

Tabla n.º16: Distribución de ingresos del personal TAS según sexo, 2019.

Tabla n.º17: Distribución de otros ingresos a la FODON según sexo, 2019.

Tabla n.º18: Distribución del personal TAS según cargos por sexo, 2021.

Tabla n.º19: Distribución del funcionariado TAS según nocturnidad por sexo, 2021.

Tabla n.º20: Distribución de cargos TAS en Secciones/Servicios/Cátedras según sexo, 2021.

Tabla n.º21: Número de integrantes del Consejo según sexo, 2021.

Tabla n.º22: Distribución de dedicaciones compensadas presupuestales según tipo de funcionariado por sexo, julio 2021.

Tabla n.º23: Número de compensaciones extrapresupuestales según tipo de funcionariado por sexo, julio 2021

Tabla n.º24: Distribución de personas a cargo que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales en el funcionariado según sexo, 2015.

Tabla n.º25: Distribución del funcionariado según tenencia de hijos/as según sexo, 2015.

Tabla n.º26: Número de funcionariado que se tomaron licencia por sexo, 2019.

Tabla n.º27: Distribución de licencias usufructuadas por el funcionariado según tipo de licencia y sexo, 2019.

Tabla n.º28: Promedio de días de licencia del funcionariado según sexo, 2019.

Tabla n.º29: Edad promedio del estudiantado según sexo, 2020.

Tabla n.º30: Distribución del estudiantado según ascendencia étnico-racial por sexo, 2020.

Tabla n.º31: Número de estudiantes según situación laboral por sexo, 2020.

Tabla n.º32: Número de hijos/hijas que tiene el estudiantado según sexo, 2020.

Tabla n.º33: Número de inscripciones según tipo de carrera (2015-2021).

Tabla n.º34: Número de egresadas/os según tipo de maestrías por sexo, julio 2021.

Gráfico n.º1: Distribución porcentual del funcionariado según sexo, julio 2021.

Gráfico n.º2: Distribución porcentual del funcionariado según función laboral, julio 2021.

Gráfico n.º3: Distribución porcentual del funcionariado según cargo por sexo, julio 2021.

Gráfico n.º4: Distribución porcentual del funcionariado docente según tramos de edad por sexo, julio 2021.

Gráfico n.º5: Distribución porcentual de personal TAS según tramos de edad por sexo, julio 2021.

Gráfico n.º6: Distribución porcentual de inscripciones a concursos docentes según año por sexo, julio 2021.

Gráfico n.º7: Distribución porcentual de integrantes del Consejo según sexo, 2021.

Gráfico n.º8: Distribución porcentual de integrantes del Claustro según sexo, 2021.

Gráfico n.º9: Distribución porcentual de licencia usufructuados por el funcionariado según sexo, 2019

Gráfico n.º10: Distribución porcentual del número de estudiantado según sexo, 2020.

Gráfico n.º11: Evolución de inscripciones a la carrera de Odontología según sexo, julio 2021.

Gráfico n.º12: Gráfico n.º16: Evolución de inscripciones a la carrera de Asistentes en Odontología según sexo, julio 2021.

Gráfico n.º13: Evolución de inscripciones a la carrera de Higienista en Odontología según sexo, julio 2021.

Gráfico n.º14: Evolución de inscripciones a la carrera Laboratorista en Odontología según sexo, julio 2021.

Gráfico n.º15: Distribución porcentual de estudiantes en comisiones según sexo, julio 2021.

Gráfico n.º16: Distribución de egresadas/os según el tipo de especialidad por sexo, julio 2021.

1. Introducción

El presente diagnóstico se realizó con base en los lineamientos previstos en la *Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género*¹ elaborada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

La Facultad de Odontología (FODON) transita el Nivel 1 de *compromiso* para avanzar en el proceso de implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Dicho Modelo es una herramienta que promueve la equidad entre mujeres y varones en las organizaciones públicas y privadas que busca transformar las estructuras laborales para que no existan brechas de género e inequidades, las cuales impactan en la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

Actualmente el Modelo se estructura en 4 niveles que, mediante la mirada de la mejora continua, promueve el logro de la finalidad última: la erradicación de las discriminaciones de género en la organización. Cada uno de estos niveles tiene requisitos que deben cumplirse. El Nivel 1 se concentra en producir las capacidades para materializar el **compromiso** asumido en la organización. Una vez logrado el primer nivel, y por eso haber accedido al primer sello que demuestra dicho compromiso con la equidad de género en la organización, se transita el proceso hacia el Nivel 2 o de **implementación** que focaliza en procedimientos de actuación que transparenten formas de hacer en la organización. El Nivel 3, denominado **mejora**, profundiza en acciones de corresponsabilidad y amplía las actuaciones en el ámbito del personal de la organización y en el de proveedores y personal subcontratado. El Nivel 4, de **sostenibilidad**, requiere la evaluación de los efectos de la implementación del Modelo y requiere una nueva evaluación de las brechas de género encontradas.

El proceso de otorgamiento de la certificación exige cumplir con las etapas vinculadas al **ingreso** (solicitud de integración, evaluación por parte de Inmujeres y firma del convenio), **implementación** (cumplimiento de los requisitos), **evaluación** (solicitud de auditoría, realización de evaluación e informe) y **certificación** (otorgamiento de la certificación por un año).

Los requisitos para cumplir con el Nivel 1 tiene varias etapas. La primera es la de Adhesión mediante la firma de un convenio marco entre Inmujeres y la FODON. La segunda etapa es la construcción de un Diagnóstico o Línea de Base, proceso analítico estratégico y preventivo que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para desvelar problemas y áreas de oportunidad con el fin de corregir los

¹ Guía disponible en:

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724#:~:text=Es%20una%20herramienta%20dise%C3%B1ada%20para,forma%20m%C3%A1s%20justa%20y%20equitativa>

primeros y aprovechar las segundas. La tercera etapa incluye la Planificación, que es el procedimiento para levantar las inequidades detectadas en el Diagnóstico, implica un Plan de Acción y un Plan de Capacitación, acompañados del diseño de una Política de Calidad.

Los **diagnósticos organizacionales con perspectiva de género** permiten 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.

El objetivo general de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género es detectar brechas de género y discriminación para dar cuenta de las barreras que entorpecen el logro de la equidad de género en la organización.

El diagnóstico **da cuenta de 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.

Para detectar las brechas de género en la organización se relevaron y analizaron las siguientes dimensiones:

- . Distribución sociodemográfica de las personas trabajadoras
- . Puestos de trabajo
- . Remuneraciones
- . Personas dependientes
- . Oportunidades de capacitación y desarrollo
- . Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación
- . Uso del derecho a licencias

Se incorporaron dos nuevos ejes, teniendo en cuenta las particularidades de los servicios de la Udelar:

- . Principales características del estudiantado del Servicio
- . Principales características de egresadas y egresados

En el capítulo 2 de este informe se presentan la descripción y antecedentes de la FODON, sus carreras y su distribución laboral. En el capítulo 3 se realiza una descripción metodológica que incluye los aspectos técnicos del relevamiento de datos y las estrategias más relevantes para la elaboración del diagnóstico. El capítulo 4 incluye el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos relevados en el proceso, ordenado por los ejes indicados en la guía referida. El capítulo 5 contiene el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para la profundización de la inclusión de género en el Servicio. En el capítulo 6 se seleccionan los principales elementos de síntesis del diagnóstico que se desprenden del análisis.

2. Antecedentes

Antigüedad

El ejercicio de técnicas odontológicas para contribuir con la salud de la población se puede ubicar en la Banda Oriental por cirujanos venidos del extranjero y barberos que ejercían en la ciudad haciendo uso de sus conocimientos prácticos (Escudero, 2014).

La Odontología como disciplina en Uruguay empieza en la Facultad de Medicina con la creación de la sección Odontología en 1877 que estaba situada en la antigua Universidad de la República (Sarandí y Maciel). El primer dentista recibido y con carrera completa en la Institución fue Francisco Casullo en 1882 (Escudero, 2014).

En 1920, fue aprobado en el Parlamento un proyecto de creación de la Escuela de Odontología que funcionó en un edificio que se ubicaba en las calles Arenal Grande y Dante.

El 18 de julio de 1929 fue fundada la Facultad de Odontología por el decreto N°8.433 y en 1940 se inauguró el edificio que ocupa actualmente luego de que el proyecto de los arquitectos Ruis & Amargos ganara el concurso (Medero, 2020).

Carreras de grado

La FODON ofrece cuatro carreras de grado:

Doctor/a en Odontología.

Su campo de acción lo constituye la promoción de la salud, la prevención, la asistencia y el control de las enfermedades relacionadas a la salud bucal. Tiene una duración de 5 años.

Asistente en Odontología.

Su función consiste en aplicar técnicas y procedimientos que optimicen el trabajo en conjunto con profesionales de la Odontología; desarrollando tareas bajo su supervisión, orientación y responsabilidad técnica-clínica. Tiene una duración de 2 años.

Higienista en Odontología.

Su función es educativa, preventiva y de promoción de la salud a nivel individual y comunitario planificando, ejecutando y evaluando programas de promoción de la salud. Tiene una duración de 2 años.

Laboratorista en Odontología.

Tiene como objetivo formar técnicos y técnicas con las competencias necesarias para contribuir con la salud bucal de la población trabajando con profesionales de la Odontología en la elaboración de diferentes etapas técnicas hasta la terminación de diversa aparatología rehabilitadora y protésica. Tiene una duración de 3 años.

La FODON también comparte con otras Instituciones el dictado de la Licenciatura en Biología Humana.

Carreras de posgrado

Para la formación de quienes egresan existe la Escuela de Graduados, donde se dictan cursos para nueve especialidades, siendo Gerodontología² la primera que se empezó a impartir (2005). Además, se dictan cursos para cuatro Maestrías y un Doctorado.

Las Especialidades ofrecidas son:

Cirugía y Traumatología Buco Maxilo Facial.

El eje directriz de la carrera es la salud bucal y general de pacientes, especialmente relativo a lesiones de patología traumática, inflamatoria, infecciosa, tumoral o malformativa del territorio bucomaxilofacial.

Endodoncia.

Su objetivo es formar Endodoncistas jerarquizando el enfoque preventivo integral de la asistencia capacitando en profundidad y extensión en el diagnóstico y tratamiento de las afecciones del complejo dentino-pulpar y de los tejidos perirradiculares.

Implantología Oral.

Uno de los objetivos de esta especialidad es formar profesionales en el campo de práctica profesional avanzada de la implantoprostodoncia con un enfoque integral e interdisciplinario capaces de manejar la ciencia, la técnica y la tecnología aplicadas a la resolución de problemas de alta complejidad en Implantología Oral en un marco del manejo ético y responsable de su práctica.

Odontología Restauradora Integral.

El objetivo de esta carrera es formar especialistas con un sólido entrenamiento humanístico y científico-técnico, con un criterio eminentemente preventivo y conservador, de manera de evitar todo tipo de sobretratamiento.

Odontopediatría.

El objetivo de esta carrera es preparar profesionales para atender las necesidades de salud de niñas, niños y adolescentes, cubriendo distintos ámbitos de práctica y a nivel nacional. También tenderá a lograr la salud bucal de niñas, niños y adolescentes y mantenerla a través de la vida.

Ortodoncia y Ortopedia Dento Maxilo Facial.

² Esta especialidad en la actualidad ya no se imparte.

El objetivo de esta carrera es formar los recursos humanos que se requieren para diagnosticar y ejecutar las actividades clínicas y eventualmente contribuir en la formación docente y estimular la investigación en el campo de la Ortodoncia y Ortopedia DFM.

Periodoncia.

Uno de los objetivos de esta especialidad es la capacitación profesional en profundidad y extensión para el diagnóstico y tratamiento de las afecciones gingivales, periodontales y peri-implantares.

Prostodoncia.

Uno de sus objetivos es formar profesionales en odontología con especialización en la práctica profesional avanzada de la Prostodoncia capaces de elaborar un plan de tratamiento integral desde un enfoque multidisciplinario, abordando las diferentes ramas de la Prostodoncia, con énfasis en la alta complejidad.

Maestrías

Se ofrece la Maestría en Ciencias Odontológicas que cuenta con áreas del conocimiento del trabajo siendo la de Función Cráneo Mandibular y Dolor Orofacial la primera en aprobarse en 2014. Luego de egresar se obtiene el título de Magíster en Ciencias Odontológicas y las áreas del conocimiento son:

Biología Oral.

Está orientada al estudio de los fenómenos que ocurren en los tejidos normales y alterados de la cavidad bucal y estructuras adyacentes, así como al estudio de los mecanismos que rigen el proceso de cicatrización y regeneración que son específicos de la cavidad bucal, tanto en estado de salud como enfermedad.

Función Cráneo Mandibular y Dolor Orofacial.

Hace énfasis en la comprensión de los aspectos neurofisiológicos, biomecánicos y patológicos de la función cráneo-mandibular y el dolor orofacial. Se plantean desde una visión multidisciplinaria las diversas perspectivas históricas, teóricas y experimentales que han influenciado esta área del conocimiento.

Odontopediatría

Aborda la teoría y la práctica de las temáticas centrales de la investigación odontológica en niñas, niños y adolescentes a fin de contribuir a la generación de conocimientos en el área. Sus propósitos son: propiciar la conformación de una cultura de investigación en el área de la odontopediatría coordinando adecuadamente lo diverso, para favorecer la innovación, el debate y el intercambio, generar conocimiento desde propuestas investigativas pertinentes, realizadas en el contexto nacional y puestas en debate con estudios regionales e internacionales e impulsar la redefinición del papel de la

odontopediatría integrándose a equipos interdisciplinarios en los diferentes ámbitos de práctica.

Salud Colectiva y Epidemiología Bucal.

Hace foco en la salud bucal desde una perspectiva colectiva y de la determinación social de la salud, con el propósito de contribuir al desarrollo de masa crítica en el área y propiciar intervenciones en salud que contribuyan a la obtención de una vida saludable de los colectivos humanos.

Doctorado

Doctorado en Ciencias Odontológicas.

Este Doctorado pretende desarrollar y optimizar la formación de recursos humanos a un nivel superior, fomentando la formación en investigación, desarrollando la creación de nuevas líneas investigativas y de conocimiento para convertirse en polos de crecimiento para la FODON y para el resto de la UdelaR.

Comisión de Equidad y Género

La Comisión de Equidad y Género de la FODON asesora del Consejo de la FO, tiene como objetivo promover el desarrollo de políticas de equidad de género y el respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y educativo. La misma surgió a propuesta del entonces Decano Prof. Dr. Raúl Riva en el año 2019, como un mecanismo necesario para poder instrumentar políticas de transversalización de género dentro de la FODON.

El 6 de febrero del 2020 se aprueba por el Consejo de Facultad su creación, comenzando a sesionar en mayo de ese año. Dentro de las principales tareas de la Comisión se destacan:

Aspectos generales

- Promover la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres
- Sensibilizar, informar y asesorar a toda la comunidad de la FODON sobre la importancia de incorporar la igualdad de género, libre de discriminación, acoso y violencia.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la enseñanza, en la investigación, en la extensión y en la gestión de la FODON.
- Elaborar documentos, campañas de comunicación u otras acciones que se consideren necesarias para favorecer la inclusión de la perspectiva de género y derechos humanos en la Facultad.
- Asegurar la difusión, el conocimiento y los avances del MCEG al interior de nuestra institución.

Gestión

- Dar seguimiento al proceso de implementación del modelo de calidad con equidad de género, y garantizar la coordinación con las diferentes áreas de la organización.
- Garantizar la realización, seguimiento y actualización de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- Informar al Consejo sobre el desempeño de la Comisión, sus avances y mejoras, y aportar insumos, propuestas y recomendaciones para la toma de decisiones.

Formación y/o Capacitación

- Contribuir en la formación/capacitación para prevenir y detectar oportunamente situaciones de violencia.
- Establecer el plan anual de acción y de capacitación.
- Sensibilizar a docentes, estudiantes y pacientes sobre la importancia de generar “consultas” libres de violencia.
- Generar acciones específicas con pacientes en situación de violencia.

Sobre denuncias por violencia, acoso y discriminación

- Procurar el asesoramiento técnico adecuado en temáticas de violencia, acoso y discriminación.
- Generar mecanismos alternativos de resolución de conflictos antes de llegar a la denuncia.
- Recepcionar y derivar las situaciones de acoso, violencia y discriminación a los equipos técnicos centrales.

La Comisión tiene la siguiente integración permanente con una duración de dos años, pudiéndose extender dos años más:

- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Estudiantil.
- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Docente.
- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Egresados.
- 1 integrante titular y 2 suplentes por la Asociación de Funcionarios de Facultad de Odontología. (AFFO).
- 1 integrante titular de la Unidad de Extensión.
- 1 integrante en representación del Decanato.
- 1 funcionaria administrativa

En este contexto, y como parte de los cometidos de la Comisión, es que se resuelve adherir al Modelo de Calidad con Equidad (MCE) y se comienza a trabajar en este sentido, con la participación de integrantes de la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG).

En el año 2021, habiéndolo delimitado y aprobado las tareas de la Comisión, se aprueba la conformación de subcomisiones de trabajo para atender aspectos relacionados con las políticas de género y la adhesión al MCE. De este modo, el Consejo de Facultad en sesión de fecha 24/06/2021 aprueba la conformación de las siguientes subcomisiones:

Diagnóstico:

Tiene como objetivo llevar a cabo el proceso de elaboración del diagnóstico solicitado por el Modelo de Calidad con Equidad. Se encuentra integrada por:

- Representantes de la Comisión de Equidad y Género.
- 1 representante del Servicio de Epidemiología y Estadística.
- 1 representante de Sección Personal.
- 1 representante del Departamento de Documentación y Biblioteca.
- 1 representante de la Unidad de Extensión.

De Comunicación:

Orientada a difundir todas las acciones llevadas a cabo por la Comisión. Se encuentra integrada por:

- Representantes de la Comisión de Equidad y Género.
- 1 representante de la Comisión de Difusión y Eventos.
- 1 representante de la Unidad de Extensión.

Denuncias de Acoso, Violencia y Discriminación:

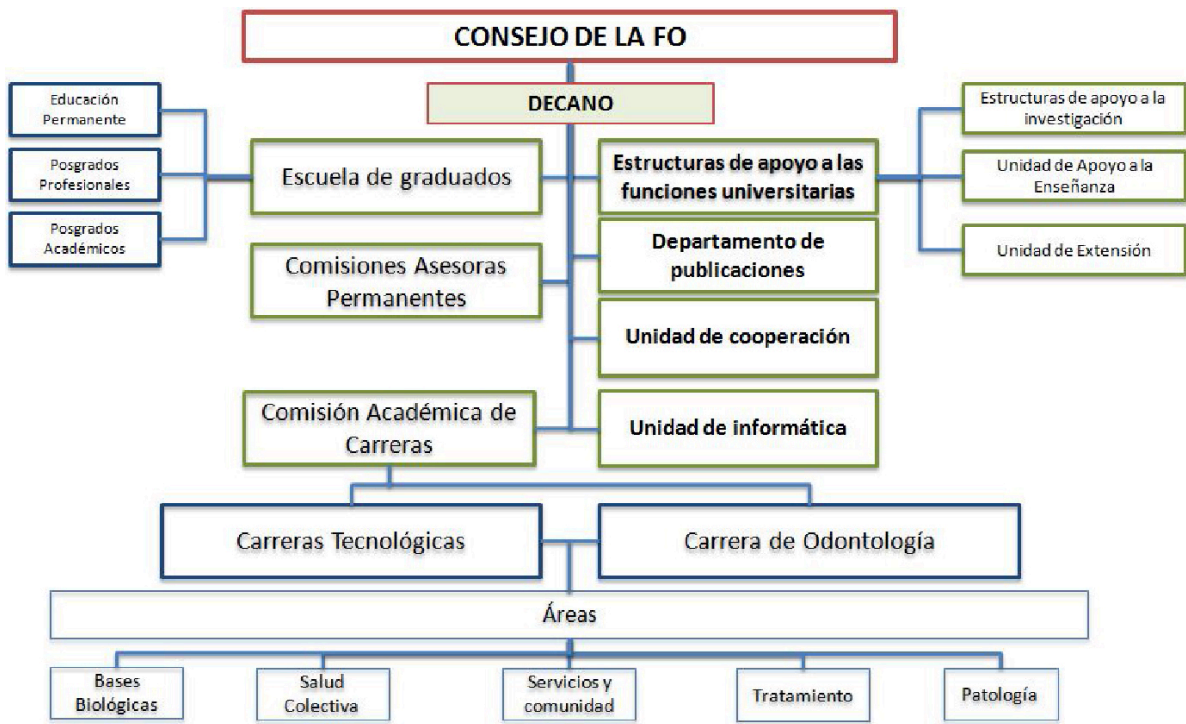
Tiene como principios rectores la celeridad, la reserva y la protección de los derechos de todos los integrantes de la comunidad de la FODON, la misma está conformada por:

- Representantes del Decanato.
- Apoyo administrativo.
- Apoyo técnico.

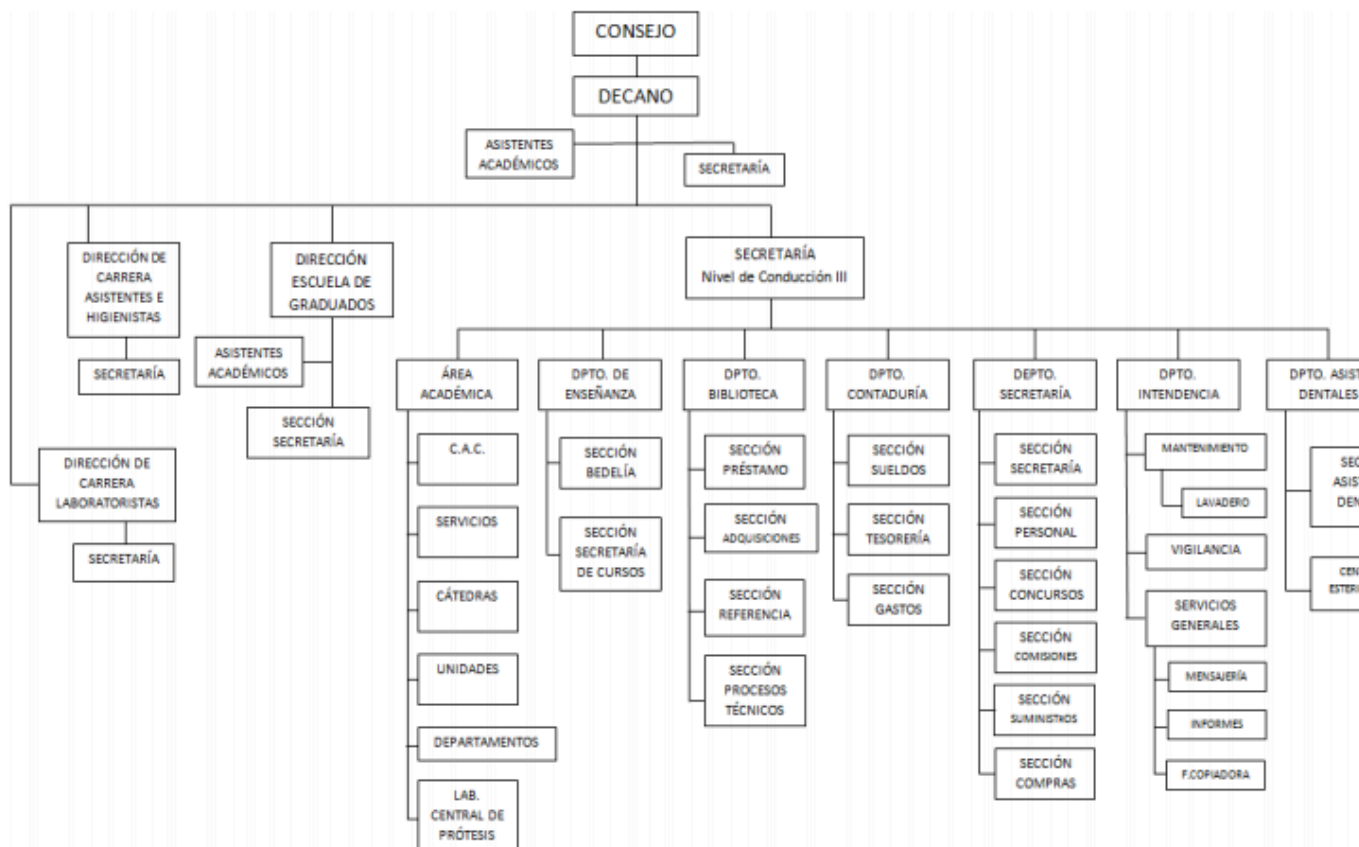
En diciembre de 2020 el Consejo Directivo Central en su Resolución N°5 (Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020) aprueba la nueva Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, el cual entra en vigor el 5 de abril de 2021.

La Comisión de Equidad y Género, a través de la Sub Comisión de Denuncias de la FODON, comienza a trabajar y elaborar estrategias ante situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación dentro de la Institución. Asimismo, se realiza un trabajo en conjunto con la Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación de la UdelaR.

Organización de la Facultad



Fuente: página web FODON, agosto 2021



Fuente: Resolución N° 107 del 15/03/2018 del Consejo de Facultad de Odontología

3. Metodología

El proceso de elaboración del Diagnóstico fue iniciado en julio de 2021 por la Subcomisión Diagnóstico de la Comisión de Equidad y Género de la FODON, con el apoyo de las integrantes del equipo técnico de la CAEG.

La información recogida para este documento fue obtenida de distintas áreas de la Universidad de la República y de la FODON, siendo procesadas por la Subcomisión de Diagnóstico.

Se realizó un análisis con las dimensiones y variables indicadas por el Modelo (tanto las obligatorias como las esperadas), al tiempo que se incorporaron algunos indicadores que se entendieron pertinentes para la elaboración de un diagnóstico dentro de un Servicio Universitario (análisis de la integración del Claustro y Consejo, integración de las comisiones, estudiantado, personas egresadas, entre otros).

En función de la necesidad de realizar una “fotografía” de la situación se seleccionó el mes de julio de 2021 para solicitar la información general. Debido a que cierta información no se encontraba actualizada, para el análisis particular de algunas variables se debieron seleccionar

otras definiciones temporales. Para el uso de licencias por motivo de la Pandemia por Covid-19 se tomó el año 2019 y para otras variables como personas dependientes, nivel educativo se utilizó el Censo de 2015 de la UdelaR.

El diagnóstico se complementa con dos abordajes cualitativos: entrevistas en profundidad y el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) realizado en un taller participativo con toda la Comisión de Equidad y Género e integrantes de los diversos colectivos de la Facultad.

Entrevistas

Se realizaron 14 entrevistas semiestructuradas que permitieron profundizar información sobre las percepciones que la comunidad de la FODON (estudiantes, personas egresadas, cargos directivos de carrera, decana, personal docente y personal Técnico Administrativo y de Servicio) tiene sobre los ejes del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Las personas entrevistadas fueron seleccionadas con el criterio de abarcar un amplio espectro, a la vez representativo de diferentes roles y ámbitos.

La herramienta FODA

La configuración de los elementos mencionados en las dimensiones y los resultados cuantitativos en términos de brechas de igualdad son insumos para desarrollar en forma participativa un análisis FODA del estado de la equidad de género y la discriminación en la organización. Esta herramienta es sustancial a la hora de socializar los resultados del diagnóstico cuantitativo y analizar con los distintos actores los principales elementos a tomar en cuenta, para luego incluir este análisis en las estrategias a considerar en el Plan de Acción.

La herramienta FODA se llevó adelante con las distintas personas intervinientes en el proceso de implementación del MCEG. La socialización e intercambio de los resultados del diagnóstico permitió visibilizar sus resultados y, mediante el análisis conjunto, evaluar la situación del entorno social y organizacional y definir en conjunto las estrategias para promover el cambio en y desde la organización.

4. Análisis de resultados

a. Distribución sociodemográfica

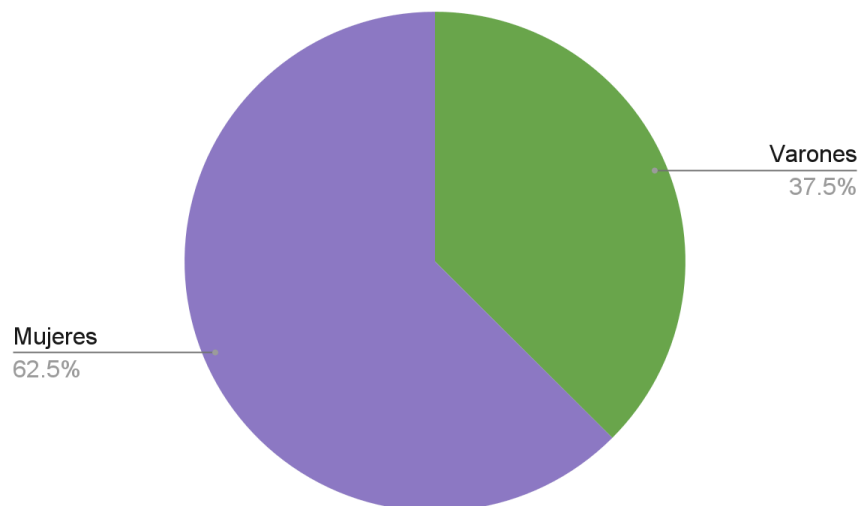
Como primer acercamiento a la situación de las mujeres y varones tanto del personal Técnico Administrativo y de Servicio (TAS) como del personal docente, en este apartado se pretende conocer la distribución de la estructura de FODON. Para ello, se tendrá en cuenta diferentes variables como el sexo, la función laboral, la edad, la ascendencia étnico-racial, el nivel educativo y la antigüedad en la UdelaR.

Composición del funcionariado

A julio de 2021 el funcionariado de FODON está compuesto por un total de 539 personas entre docentes y personal TAS. En relación a la **distribución del personal según sexo**, se observa un predominio de mujeres, alcanzando un 62,5% (337) en comparación con el 37,5% (202) de los varones.

Si se compara con otros servicios del área salud, se puede ver que se mantiene una distribución porcentual similar, con excepción de la Facultad de Medicina que el porcentaje entre varones y mujeres es del 50% (Fuente: Estadísticas básicas 2019).

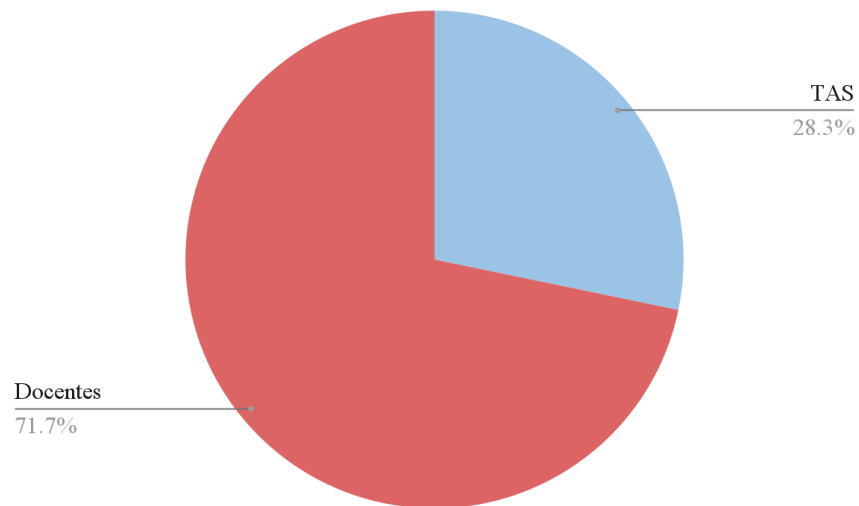
Gráfico 1: Distribución porcentual del funcionariado según sexo, julio 2021.



Fuente: Sección personal, julio 2021

Tal y como se observa en el gráfico 2, la mayor parte del funcionariado de la FODON se desempeña como docente, representando el 71,7%, (372), siendo considerablemente menor la cantidad de personas que realizan trabajo técnico, administrativo y de servicios con un 28,3% (167).

Gráfico 2: Distribución porcentual del funcionariado según función laboral, julio 2021.

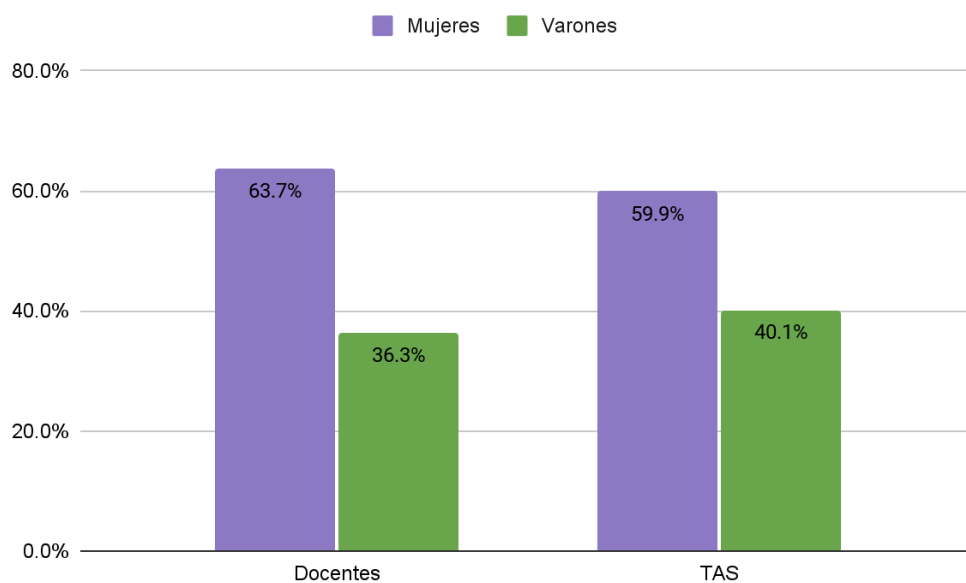


Fuente: Sección personal, julio 2021

Estructura por sexo y edad

Se observa cómo las mujeres tienen una mayor presencia en el personal TAS alcanzando el 59,9% (total), frente al 40,1% (total) de los varones que ocupan dichos cargos. Este predominio se mantiene en el ámbito docente aunque en menor medida que en el personal TAS, ocupando las mujeres el 63,7% (total) de los cargos, frente a un 36,3% (total) en el caso de los varones (gráfico 3).

Gráfico 3: Distribución porcentual del funcionariado según cargo por sexo, julio 2021



Fuente: Sección personal, julio 2021

La edad promedio del funcionariado FODON³ es de 45 años. Considerando el promedio de edad por sexo en la tabla 1 se aprecia como las mujeres TAS registran la media de edad más alta con un promedio de 48 años, a diferencia de las docentes que registran la media de edad en 41 años. Entre los varones TAS y docentes apenas hay diferencias en el promedio de edad siendo 45 años en los primeros y 46 años en los segundos.

Tabla 1: Promedio de edad del funcionariado según tipo de cargo y sexo, julio 2021

| Tipo de cargo | Sexo | |
|---------------|---------|---------|
| | Mujeres | Varones |
| Docentes | 41,0 | 45,7 |
| TAS | 48,1 | 45,4 |

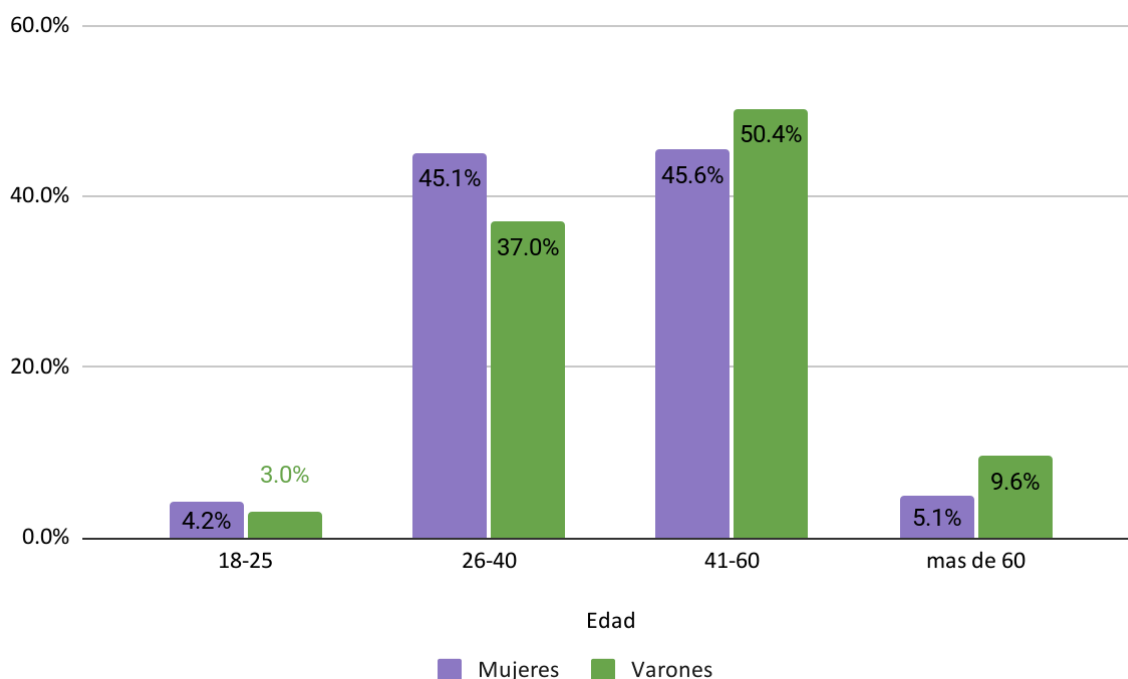
Fuente: DGPlan, setiembre 2020.

Considerando los **tramos etarios por sexo del personal docente**, en el gráfico 4 se observan variaciones en las edades de las mujeres en comparación a la de los varones. Se destaca un

³ En relación a la edad del funcionariado, se destaca que se utilizaron no sólo dos fuentes diferenciadas sino también años diferentes. Por un lado, la media de las edades fue extraída de los datos del DGPLAN a setiembre de 2020. Por otro lado, la distribución de los tramos de edad según sexo tanto del personal docente como TAS, aportados por Sección Personal, corresponden a julio 2021.

leve predominio de mujeres docentes en los primeros tramos etarios (18-25; 26-40;), disminuyendo esta proporción en etapas más avanzadas de la vida (41-60 y más de 60 años). Esta proporción se revierte en el caso de los varones docentes, predominando en los tramos de edad de 41-60 (50,4% varones - 45,6% mujeres) y de más de 60 años (9,6% varones - 5,1% mujeres). Cabe destacar, que de acuerdo a la Resolución N°75 de CDC de 7/X/1968 – Dist. 695/68 - D.O. 22/X/1968, el límite de edad para ejercer la función docente en FODON es 65 años.

Gráfico 4: Distribución porcentual del funcionariado docente según tramos de edad por sexo, julio 2021.

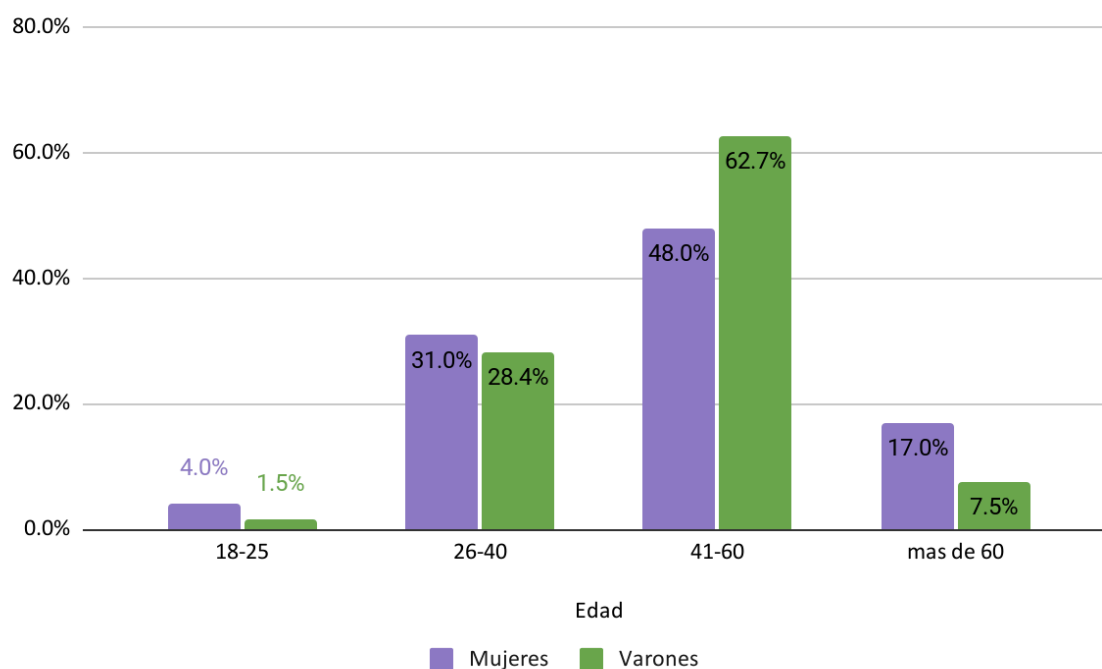


Fuente: Sección personal, julio 2021

En el gráfico 5 se muestra la **distribución del funcionariado TAS según tramos de edad y sexo**. Se puede apreciar como en todos los tramos etarios hay un predominio de las mujeres exceptuando el tramo de 41 a 60 años donde los varones son mayoría (62,7% varones - 48% mujeres).

El funcionariado TAS se puede jubilar a partir de los 60 años, no existiendo en la UdelaR, una edad límite para acogerse al derecho de jubilación.

Gráfico 5: Distribución porcentual de personal TAS según tramos de edad por sexo, julio 2021.



Fuente: Sección personal, julio 2021

Ascendencia étnico-racial

Tabla 2: Distribución porcentual del personal docente según ascendencia étnico racial principal por sexo, 2021

| Ascendencia principal | Sexo | | |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Varones | Total |
| Afro o negra | 0,8% | 3,1% | 1,6% |
| Blanca | 93,3% | 95,4% | 94,0% |
| Indígena | 1,3% | 0,0% | 0,8% |
| No cree tener ascendencia | 4,2% | 1,5% | 3,3% |
| Ninguna | 0,4% | 0,0% | 0,3% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: FormA Docente 2021

Tabla 3: Distribución porcentual del personal TAS según ascendencia étnico racial principal por sexo, 2015.

| Ascendencia Principal | Sexo | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Mujeres | Varones | Total |
| | % | % | % |
| Afro o negra | 5,6 | 8,0 | 6,4 |
| Asiática | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Blanca | 84,9 | 70 | 80,1 |
| Indígena | 3,8 | 4,0 | 3,8 |
| Ninguna | 3,8 | 8,0 | 5,1 |
| No declaró ninguna | 1,9 | 10,0 | 4,5 |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Censo DGPlan, 2015

En las tablas 2 y 3 se muestran los datos correspondientes a la principal ascendencia étnico racial declarada por docentes y TAS distribuida por sexo.

Un 94% del personal docente declara tener ascendencia blanca, mientras que en el funcionariado TAS este porcentaje disminuye a un 80%. En el caso de las mujeres docentes, el porcentaje es levemente inferior a lo declarado por los docentes varones (0,8% - 3,1% respectivamente). En relación al funcionariado TAS, las mujeres declaran una ascendencia levemente superior a los varones (85% mujeres - 70% varones).

En el caso del personal docente se destaca que la declaración de ascendencia étnico racial afro es sensiblemente menor a la del funcionariado TAS. Esto puede estar asociado a la mayor facilidad, en los llamados TAS, para el cumplimiento del artículo 4 de la Ley 19.122, en el que las instituciones públicas están obligadas a destinar el 8% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año por personas afrodescendientes, previo llamado público. Por otro lado, considerando la información recabada en el Censo de población y viviendas del año 2011 del Instituto Nacional de Estadística (INE), es posible que estos datos respondan a un menor acceso de las personas afro-uruguayas a la educación terciaria.

Teniendo en cuenta la distribución por sexo, las mujeres TAS declaran una menor ascendencia afro en comparación con los varones TAS (varones TAS 8% - mujeres TAS 5,6%). En el caso de las mujeres docentes, solo el 0,8% declara como ascendencia étnico racial principal la afrodescendiente. En el caso de la ascendencia étnico racial indígena, esta situación se revierte ya que ningún varón docente declara dicha ascendencia étnico racial como la principal, no obstante, el 1,3% de las mujeres docentes si la declaran. En el funcionariado TAS existe una proporción pareja siendo un 4% tanto las mujeres como los varones los que declaran como ascendencia étnico racial la indígena.

Una de las personas entrevistadas menciona que: *“Existe una discriminación racial evidente en toda la UdelaR, por ejemplo en nuestra Facultad existe un único docente de raza negra. Lo mismo sucede con los estudiantes”* (Entrevista N°6, varón docente).

Nivel educativo

Tabla 4: Distribución porcentual del personal docente según máximo nivel educativo alcanzado por sexo, 2021.

| Nivel educativo finalizado | Sexo | | |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Varones | Total |
| Sin formación terciaria completa | 3,4% | 6,2% | 4,3% |
| Terciaria completa | 49,2% | 36,9% | 44,8% |
| Especialización | 31,1% | 44,6% | 35,9% |
| Maestría | 10,1% | 6,2% | 8,7% |
| Doctorado | 6,3% | 6,2% | 6,3% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: FormA Docente 2021

En la tabla 4 se aprecia el nivel educativo alcanzado por el personal docente en 2021. Se destaca un mayor porcentaje de mujeres docentes (49,2%) con formación terciaria completa, en contraposición a los varones docentes (36,9%)

Se puede observar que los varones docentes tienen mayor representación en la formación de posgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados). Pero al analizar el tipo de formación, se observa que las mujeres presentan una mayor participación en las Maestrías (10,1%), en tanto los varones docentes tienen mayor representación en las Especializaciones (44,6%).

Según establece la Ordenanza de las Carreras de Posgrado (Res. N° 9 de C.D.C. de 25/IX/2001 - Dist. 431/01 – D.O. 3/X/2001), las Especializaciones “tienen por objetivo el perfeccionamiento en el dominio de un tema o área determinada dentro de una profesión o de un campo de aplicación de varias profesiones o disciplinas científicas”. En tanto las Maestrías “tienen por objetivo proporcionar una formación superior a la del graduado universitario, en un campo del conocimiento”, teniendo una duración éstas últimas de dos años.

Teniendo en cuenta los objetivos de las especializaciones y maestrías, se puede deducir, que las mujeres docentes presentan mayor nivel formativo de posgrado que los docentes varones.

En lo que respecta a los doctorados, se presentan distribución porcentual entre mujeres y varones docentes.

Tabla 5: Distribución porcentual del personal TAS según máximo nivel educativo alcanzado por sexo, 2015.

| Máximo nivel educativo | Sexo | | | | | |
|---|------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | Mujeres | | Varones | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Educación Primaria incompleta | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0,6 |
| Educación Primaria completa | 6 | 5,7 | 2 | 4 | 8 | 5,1 |
| Educación Media Básica incompleta | 7 | 6,6 | 6 | 12 | 13 | 8,3 |
| Educación Media Básica completa | 3 | 2,8 | 6 | 12 | 9 | 5,8 |
| Educación Media Superior incompleta | 9 | 8,5 | 9 | 18 | 18 | 11,5 |
| Educación Media Superior completa | 12 | 11,3 | 9 | 18 | 21 | 13,5 |
| Educación Terciaria No Universitaria incompleta | 3 | 2,8 | 1 | 2 | 4 | 2,6 |
| Educación Terciaria No Universitaria completa | 8 | 7,5 | 3 | 6 | 11 | 7,1 |
| Educación Universitaria de Grado incompleta | 14 | 13,2 | 8 | 16 | 22 | 14,1 |
| Educación Universitaria de Grado completa | 38 | 35,8 | 5 | 10 | 43 | 27,6 |
| Educación Universitaria de Posgrado incompleta | 3 | 2,8 | 0 | 0 | 3 | 1,9 |
| Educación Universitaria de Posgrado completa | 3 | 2,8 | 0 | 0 | 3 | 1,9 |
| Total | 106 | 100% | 50 | 100% | 156 | 100% |

Fuente: Censo DGPlan, 2015

En el caso del personal TAS, en la tabla 5 se puede apreciar que al año 2015, los mayores niveles educativos fueron alcanzados por las mujeres, un 35,8% tiene formación universitaria de grado completa. En relación a la formación universitaria de posgrado incompleta y completa, las mujeres representan un 2,8% respectivamente. Cabe destacar, que no hay varones con formación de posgrado.

En cuanto a la educación primaria completa e incompleta la diferencia entre porcentajes es similar, sin embargo, la educación secundaria media incompleta asciende a un 12% en los

varones y un 6% en las mujeres. En la educación secundaria superior incompleta es 18% en los varones y un 8,5% en las mujeres.

En el año 2011 la UdelaR comienza la implementación del programa PRO.C.E.S.F.U.R. (Programa para Culminar Estudios Secundarios para Funcionarios de la Universidad de la República), gracias al cual, el funcionariado TAS tiene la posibilidad de culminar la educación media y superior con beneficios de horarios y tiempo de estudio.

Antigüedad del funcionariado

De acuerdo a datos del padrón proporcionados por la Dirección General de Planeamiento (DGPLAN) de la UdelaR, la antigüedad promedio del funcionariado según sexo en la Facultad se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 6: Promedio de años de antigüedad del funcionariado docente según sexo, setiembre 2020

| Años de Antigüedad | Mujeres | Varones |
|---------------------------|----------------|----------------|
| Promedio de años | 11,6 | 15,2 |

Fuente: Padrón DGPlan, setiembre 2020

En la tabla 6 se puede apreciar que los varones tienen en promedio más años (15,2) de antigüedad que las mujeres (11,6).

Tabla 7: Promedio de años de antigüedad del funcionariado TAS según sexo, setiembre 2020.

| Años de antigüedad | Mujeres | Varones |
|---------------------------|----------------|----------------|
| Promedio de años | 17,4 | 17,4 |

Fuente: Padrón DGPlan, setiembre 2020

Por el contrario, tal y como se aprecia en la tabla 7, no hay diferencia entre varones y mujeres TAS teniendo un promedio de 17,4 años de antigüedad.

En síntesis, el personal de FODON (docentes y TAS) cuenta con un promedio de antigüedad de 15,4 años en la UdelaR. Teniendo en cuenta el sexo, se observa que existen diferencias siendo las mujeres la población que tiene una menor antigüedad (14,5 años) en comparación con los varones (16,3 años).

Área geográfica

A julio de 2021, todos los cargos son desempeñados en Montevideo con excepción de tres docentes; dos varones que trabajan en un programa de la Universidad de la República en el Hospital de Ojos de Durazno y una mujer que desarrolla sus actividades en Rivera.

Personal tercerizado

Teniendo en cuenta la distribución del personal tercerizado, es necesario aclarar que los datos que se presentan hacen referencia a los dos servicios contratados por la FODON como son, el de vigilancia y el de la cantina.

Tabla 8: Distribución del personal terciarizado dependiente de la empresa de vigilancia según sexo, agosto 2021.

| Sexo | Personal |
|---------|----------|
| Mujeres | 1 |
| Varones | 9 |
| Total | 10 |

Fuente: Sección compras, agosto 2021.

Tal y como se observa en la Tabla 8, del total del personal contratado (10) por la empresa tercerizada para realizar servicios de vigilancia, 9 son varones siendo únicamente una mujer la que realiza dicho servicio. En lo que respecta a la distribución de horarios de trabajo, la nocturnidad está cubierta sólo por varones, mientras que la mujer desarrolla actividades en el horario diurno. En este sentido, surge importante mencionar que la nocturnidad está relacionada con la dimensión económica, ya que existe una prima por cumplir horario nocturno.

Tabla 9: Distribución del personal terciarizado dependiente de la empresa de cantina por sexo, setiembre 2021.

| Sexo | Personal |
|---------|----------|
| Mujeres | 8 |
| Varones | 6 |
| Total | 14 |

Fuente: Sección compras, setiembre de 2021

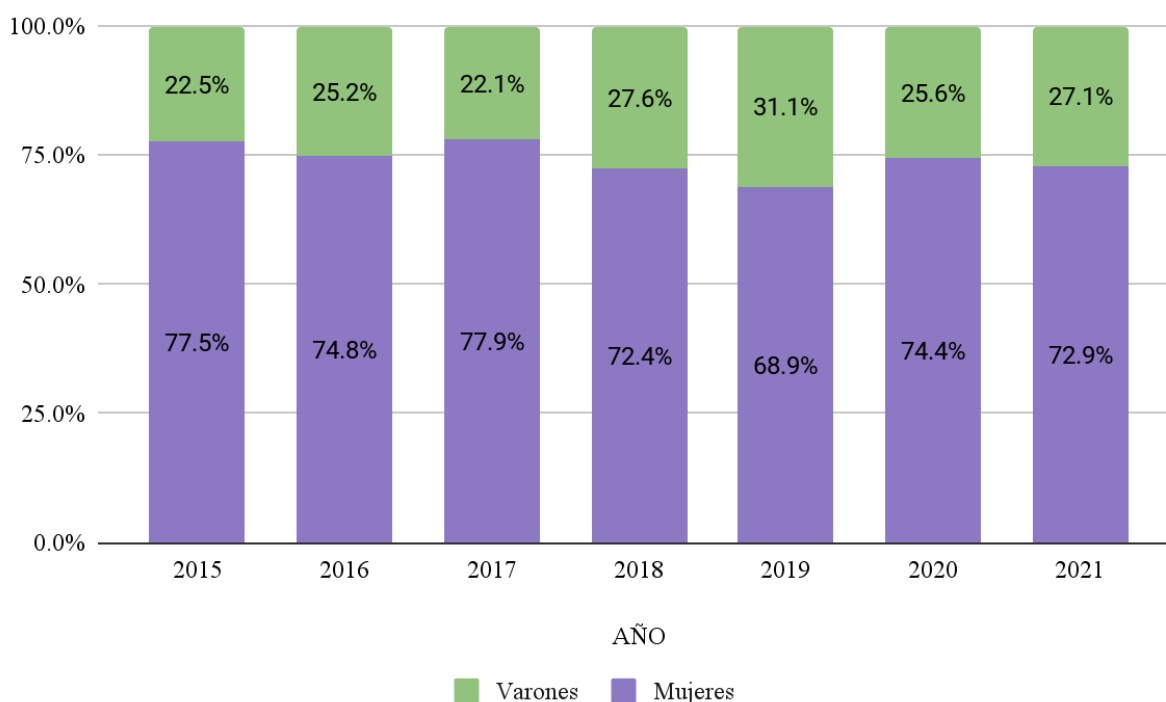
Teniendo en cuenta la distribución del personal de la cantina, se observa que del total (14) de personas contratadas, 8 son mujeres mientras que 6 son varones. Esto puede tener su explicación en que en el sector servicios existe una tendencia a una mayor contratación de mujeres debido a la división sexual del trabajo (tabla 9).

b. Puestos de trabajo

Docentes

El personal docente en la Universidad de la República ingresa por concurso⁴ presentando sus méritos y en algunas ocasiones realizando pruebas de oposición.

Gráfico 6: Distribución porcentual de inscripciones a concursos docentes según año por sexo, julio 2021.



Fuente: Sección concursos, hasta 27 de julio 2021

En el gráfico anterior se puede apreciar que la inscripción de mujeres docentes a concursos es significativamente mayor que la de los docentes varones. Esta tendencia se mantiene relativamente estable a lo largo de los años en un porcentaje aproximado de 75%.

⁴ Con excepción de algunos docentes contratados, cuya contratación se puede realizar en forma directa. Art. 46 del Estatuto del Personal Docente.

Tabla 10: Número de inscripciones a concursos docentes según grado por sexo de 2015 a 2021.

| Años | G1 | | G2 | | G3 | | G4 | | G5 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| 2015 | 47 | 13 | 97 | 35 | 35 | 22 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 2016 | 52 | 19 | 71 | 28 | 18 | 27 | 0 | 0 | 4 | 1 |
| 2017 | 85 | 17 | 74 | 30 | 26 | 30 | 0 | 0 | 5 | 4 |
| 2018 | 56 | 13 | 102 | 41 | 24 | 14 | 10 | 9 | 9 | 3 |
| 2019 | 37 | 17 | 38 | 30 | 31 | 28 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 2020 | 60 | 18 | 87 | 31 | 30 | 21 | 7 | 2 | 7 | 6 |
| 2021 | 11 | 6 | 11 | 6 | 5 | 4 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 348 | 103 | 480 | 201 | 169 | 146 | 24 | 15 | 28 | 21 |

Fuente: Sección concursos, hasta 27 de julio 2021

En la tabla 10 se aprecia las inscripciones a concursos realizadas entre 2015 y 2021 según grado, de la misma, se desprende que de un total de 451 personas inscritas para grado 1, 348 (77,1%), fueron mujeres. Para el grado 2, esta diferencia se mantiene, no obstante, es en el grado 3 donde la diferencia disminuye, siendo del total de las inscripciones un 53% mujeres. Para los grados 4 y 5 el porcentaje de mujeres inscritas es 61% y 57% respectivamente.

Tabla 11: Distribución de inscripciones a concursos docentes según sexo, 2019

| AÑO | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|------|---------|-------|---------|-------|-------|
| 2019 | 197 | 68.9% | 89 | 31.1% | 286 |

Fuente: Sección concursos, 2019

En la tabla 11 y 12 se puede apreciar que hay una relación proporcional entre las inscripciones realizadas a concursos durante 2019 (69%) y los ingresos de ese año 83,3%.

Tabla 12: Distribución de ingreso de docentes a FODON según sexo, 2019.

| Mujeres | % | Varones | % | Total |
|---------|------|---------|------|-------|
| 25 | 83,3 | 5 | 16,6 | 30 |

Fuente: Sección concursos, hasta 27 de julio 2021

La vinculación del personal docente puede ser de tres tipos (Universidad de la República, 2019):

Efectividad: Se accede por designación directa o concurso. La designación inicial es por un periodo de dos años, pudiendo ser prorrogado hasta completar un máximo de tres años. Luego hay periodos de reelección dependiendo del grado.

Interinato: La designación se realiza por periodos de hasta un año, prorrogables por períodos de igual duración, hasta la provisión efectiva del cargo.

Contratación: La contratación inicial para desempeñar tareas en esta calidad no debe superar un año, pudiendo renovarse hasta por dos periodos adicionales, cada uno no mayor de un año. (Universidad de la República, 2019, Art.46).

Escala docente

Según establece el Art. 13 del Estatuto Docente, “los cargos docentes se ordenan de acuerdo a una escala jerárquica creciente (...)”, las características de cada grado se detallan a continuación:

Grado 1 (Ayudante)

Cargo de formación, relacionado con tareas de colaboración en la función de enseñanza, actuando siempre bajo la supervisión de docentes de grado superior.

Grado 2 (Asistente)

Cargo de formación, en el que se debe profundizar en los conocimientos tendiendo a alcanzar el nivel que proporciona una formación de posgrado. Relacionado a tareas de colaboración en las funciones docentes que requieran iniciativa y responsabilidad.

Grado 3 (Profesor/a Adjunto/a)

Se requiere un nivel de conocimientos que proporciona una formación de posgrado o equivalente.

Implica el ejercicio autónomo de las funciones docentes, así como el desempeño de tareas de coordinación de cursos, orientación a demás docentes y desempeño de tareas de gestión académica de acuerdo con la organización de la unidad académica en que actúe.

Grado 4 (Profesor/a Agregado/a)

Se requiere idoneidad y capacidad probada que corresponda al nivel de conocimientos que proporciona una formación de posgrado o equivalente. Implica demostrar mayor originalidad y autonomía en el desempeño de las funciones docentes. Es responsable de la formación docente y tiene a su cargo tareas de gestión académica.

Grado 5 (Profesor Titular)

Se requiere idoneidad y capacidad probada que corresponda al nivel de conocimientos que proporciona una formación de posgrado o equivalente.

Significa la culminación de la carrera docente y se distingue de los grados precedentes en que debe poseer una actividad académica original y autónoma del más alto nivel, desarrollando líneas propias de trabajo. Tiene a su cargo tareas de gestión académica.

Tabla 13: Distribución de cargos docentes según grado por sexo, 2021

| Grado | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| 1 | 37 | 14.0 | 7 | 4.5 | 44 |
| 2 | 146 | 55.3 | 87 | 56.5 | 233 |
| 3 | 54 | 20.5 | 38 | 24.7 | 92 |
| 4 | 10 | 3.8 | 4 | 2.6 | 14 |
| 5 | 17 | 6.4 | 18 | 11.7 | 35 |
| Total | 264 | 100.0 | 154 | 100.0 | 418 |

Fuente: Sección personal, julio 2021

En la tabla 13 se observa, en líneas generales, una mayor participación de mujeres en el ejercicio de la docencia. En términos porcentuales, hay una diferencia significativa de las mujeres ocupando el G1 en relación a sus pares varones, esta diferencia va disminuyendo hasta finalmente cambiar en el grado docente más alto (G5) que se encuentra representado mayoritariamente por varones. El G1 representa el primer escalafón de la carrera docente y responde a la denominación de Ayudante, y de acuerdo a su propia definición se relaciona con tareas de colaboración en la enseñanza, y por tanto, es de menor remuneración y responsabilidad en comparación al resto de los grados. A mayor requerimiento de formación, responsabilidad, remuneración y desarrollo profesional hay menor presencia de mujeres. Los datos permiten evidenciar que existe mayor dificultad en las mujeres de poder acceder a estos cargos.

Asimismo, considerando la información que se desprende de la tabla 10 referida a la “Inscripción a Concurso docente según grado y sexo”, se observa que se han inscripto más mujeres para concursar por el G5, obteniendo el cargo más varones. Dentro de este contexto, se puede inferir que existe segregación vertical en los cargos docentes.

Según aprecia un docente varón:

“Cuando cursé había más porcentaje de hombres en los puestos altos docentes y todavía estaba esa estructura de cátedra como estructura, muy vertical y que la jerarquía se hacía sentir.” (Entrevista N° 5, varón docente).

Tabla 14: Distribución de cargos docentes según vínculo laboral por sexo, 2021

| Cargos docentes | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Efectivos | 187 | 70.8 | 103 | 66.9 | 291 |
| Interinos | 30 | 11.4 | 19 | 12.3 | 48 |
| Contratos | 47 | 17.8 | 32 | 20.8 | 79 |
| Total | 264 | 100 | 154 | 100 | 418 |

Fuente: Sección personal, julio 2021

En la tabla 14, se puede apreciar que, por una escasa diferencia, las mujeres son quienes tienen mayor porcentaje de cargos efectivos en comparación con sus pares varones. Esta diferencia se invierte en el caso de los cargos interinos y por contrato, donde los docentes varones presentan un leve aumento.

Tabla 15: Distribución de cargos y becas docentes según área de trabajo por sexo, 2021

| Cátedra/Servicio | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|---|---------|-------|---------|-------|-------|
| Anatomía General y Bucodental | 2 | 22.2 | 7 | 77.8 | 9 |
| Anatomía Patológica | 8 | 100.0 | 0 | 0.0 | 8 |
| Asistentes Académicos (Decanato y Escuela de Graduados) | 3 | 33.3 | 6 | 66.7 | 9 |
| Bioquímica y Biofísica | 9 | 90.0 | 1 | 10.0 | 10 |
| Carrera de Asistente en Odontología | 2 | 50.0 | 2 | 50.0 | 4 |
| Carr.Especialista Cirugía BMF (EGO) | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| Carrera de Higienista en Odontología | 4 | 80.0 | 1 | 20.0 | 5 |
| Carrera de Laboratorista | 17 | 51.5 | 16 | 48.5 | 33 |
| Cirugía BMF I | 3 | 27.3 | 8 | 72.7 | 11 |
| Cirugía BMF II | 5 | 55.6 | 4 | 44.4 | 9 |
| Cirugía BMF III | 3 | 30.0 | 7 | 70.0 | 10 |
| Convenio AFFUR-UTHC | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Decanato | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Dirección EGO | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Docencia Servicio | 8 | 100.0 | 0 | 0.0 | 8 |
| Endodoncia | 12 | 85.7 | 2 | 14.3 | 14 |
| Farmacología y Terapéutica | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Fisiología General y Bucodental | 4 | 40.0 | 6 | 60.0 | 10 |
| Fisiopatología | 3 | 60.0 | 2 | 40.0 | 5 |
| Histología General y Bucodental | 6 | 75.0 | 2 | 25.0 | 8 |
| Laboratorio Central de Prótesis | 10 | 66.7 | 5 | 33.3 | 15 |
| Licenciatura en Biología Humana | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |

| | | | | | |
|--|-----|-------|-----|------|-----|
| Materiales Dentales | 5 | 50.0 | 5 | 50.0 | 10 |
| Microbiología General y Bucodental | 6 | 85.7 | 1 | 14.3 | 7 |
| Oclusión y Prostodoncia | 11 | 84.6 | 2 | 15.4 | 13 |
| Odontología Social | 15 | 71.4 | 6 | 28.6 | 21 |
| Odontopediatría | 16 | 100.0 | 0 | 0.0 | 16 |
| Operatoria Dental I | 8 | 72.7 | 3 | 27.3 | 11 |
| Operatoria Dental II | 11 | 78.6 | 3 | 21.4 | 14 |
| Ortopedia DMF | 9 | 60.0 | 6 | 40.0 | 15 |
| Paradentología | 8 | 61.5 | 5 | 38.5 | 13 |
| Patología Molecular Estomatológica | 4 | 57.1 | 3 | 42.9 | 7 |
| Patología, Semiología y Clínica Estom. | 11 | 91.7 | 1 | 8.3 | 12 |
| Plan Juntos | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| Radiología y Fisioterapia | 6 | 66.7 | 3 | 33.3 | 9 |
| Rehabilitación y Prostodoncia Rem.II | 8 | 66.7 | 4 | 33.3 | 12 |
| Rehabilitación, Prostodoncia Fija y TTM | 1 | 8.3 | 11 | 91.7 | 12 |
| Rehabilitación, Prostodoncia Rem.I y Ger. | 8 | 61.5 | 5 | 38.5 | 13 |
| Servicio de Prótesis BMF | 5 | 50.0 | 5 | 50.0 | 10 |
| Servicio de Radiología | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| Servicio de Registro | 6 | 75.0 | 2 | 25.0 | 8 |
| Servicio de Urgencia | 17 | 73.9 | 6 | 26.1 | 23 |
| Técnica de Operatoria Dental | 6 | 60.0 | 4 | 40.0 | 10 |
| Unidad de Apoyo a la Enseñanza | 4 | 100.0 | 0 | 0.0 | 4 |
| Unidad de Extensión | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Unidad de Publicaciones | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Unidad de Informática | 1 | 25.0 | 3 | 75.0 | 4 |
| Total | 284 | 64.7 | 155 | 35.3 | 439 |

Fuente Sección personal, julio 2021

En la tabla 15 se aprecia la distribución de los cargos docentes y becas equiparadas a cargos docentes según sexo y según el Servicio/Unidad o Cátedra, la mayoría los datos son congruentes con la tendencia de una mayor presencia de mujeres en los cargos docentes.

Se destacan ciertas áreas con mayor presencia de mujeres como Endodoncia, Odontopediatría, Odontología Social, Docencia y Servicio, Operatoria I y II y Patología, Semiología y Clínica Estomatológica. Se puede deducir que, dadas las características de estas áreas, las mismas se encuentran asociadas a tareas reproductivas (relacionadas con los cuidados).

No obstante, hay dos áreas que un alto porcentaje de docentes varones: Carr.Especialista Cirugía BMF (EGO) y Rehabilitación, Prostodoncia Fija y TTM

TAS

Para el funcionariado TAS no se tiene información de las inscripciones ya que el ingreso (por concurso) se realiza por Oficinas Centrales de la UdelaR, y no se sabe a priori a qué servicio serán designados. En la tabla 16 se ven los ingresos durante 2019 a la FODON. Se puede apreciar que un 77% del personal que ingresó a FODON durante ese año son mujeres.

Tabla 16: Distribución de ingresos del personal TAS según sexo, 2019

| Mujeres | % | Varones | % | Total |
|---------|------|---------|------|-------|
| 7 | 77.7 | 2 | 22.3 | 9 |

Fuente: Sección personal, hasta 27 de julio 2021

Por otro lado, teniendo en cuenta otros ingresos que se realizaron en el 2019 en la FODON se aprecia cómo son también las mujeres las que mayoritariamente ingresan como becarias/os (94,1%), honorarias/os (87,5%) y pasantes (75%).

Tabla 17: Distribución de otros ingresos a la FODON según sexo, 2019

| | Mujeres | | Varones | | Total |
|---------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| | N | % | N | % | N |
| Becarias/o | 16 | 94.1% | 1 | 5.9% | 17 |
| Pasantes | 3 | 75.0% | 1 | 25.0% | 4 |
| Honorarias/o | 7 | 87.5% | 1 | 12.5% | 8 |
| Total | 58 | 85.3% | 10 | 17.2% | 68 |

Fuente: Sección personal, hasta 27 de julio 2021

Tabla 18: Distribución del personal TAS según cargos por sexo, 2021

| Escalafón | Mujeres | % | Varones | % |
|------------------------|------------|--------------|-----------|--------------|
| A- Profesional | 6 | 6.0 | 1 | 1.5 |
| B- Técnico | 28 | 28.0 | 3 | 4.5 |
| C- Administrativo | 28 | 28.0 | 19 | 28.4 |
| D- Especializado | 3 | 3.0 | 2 | 3.0 |
| E- Oficios | 11 | 11.0 | 17 | 25.4 |
| F- Servicios generales | 23 | 23.0 | 25 | 37.3 |
| Q- Cargos de confianza | 1 | 1.0 | 0 | 0.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 67 | 100.0 |

Fuente: Sección personal, julio 2021

En la tabla 18 se evidencia la división sexual del trabajo, ya que los cargos profesionales, técnicos y administrativos son ocupados en su mayoría por mujeres, mientras que los cargos de oficios hay mayor cantidad de varones.

Es de destacar, que los cargos de “oficios” en FODON se relacionan a cargos del sector de mantenimiento (edilicio y clínicas) y de vigilancia, estando el primero cubierto en su totalidad por varones, en tanto en la vigilancia, hay mayor predominancia en mujeres.

En líneas generales, los varones tienen mayor presencia en los escalafones de Servicios generales, Administrativo y Oficios, siendo solamente 1 varón quien ocupa el escalafón profesional. Entre las mujeres hay una distribución más pareja en los escalafones, integrando en su mayoría el escalafón técnico, administrativo y de servicios generales. Esta información está de acuerdo al nivel educativo que se vio en la tabla 5.

Tabla 19: Distribución del funcionariado TAS según nocturnidad por sexo, 2021

| Horario | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| Nocturno total | 8 | 50.0 | 8 | 50.0 | 16 |
| Nocturno parcial | 17 | 53.1 | 15 | 46.9 | 32 |
| Total | 25 | 52.1 | 23 | 47.9 | 48 |

Fuente: Sección personal, julio 2021

En la tabla 19 se muestra la distribución del funcionariado TAS que trabaja en horario nocturno en los sectores de Vigilancia y Servicios Generales, se destaca que no hay diferencia entre los porcentajes de varones y mujeres.

“Tuve ofertas para trabajo en horario nocturno, no se discrimina entre hombres y mujeres a la hora de planificar el horario nocturno”

(Entrevista N°2, mujer, TAS)

Tabla 20: Distribución de cargos TAS en Secciones/Servicios/Cátedras según sexo, 2021

| Sección/Cátedra/Servicio | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|-------------------------------------|------------|-------------|-----------|-------------|------------|
| Cátedra de Anatomía Patológica | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| Cátedra de Radiología | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Decanato | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Departamento de Asistentes Dentales | 27 | 93.1 | 2 | 6.9 | 29 |
| Departamento de Biblioteca | 7 | 87.5 | 1 | 12.5 | 8 |
| Departamento de Contaduría | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Departamento de Enseñanza | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| Departamento de Intendencia | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| Departamento de Recursos Humanos | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Departamento de Secretaría | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Escuela de Graduados | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| Mantenimiento | 0 | 0.0 | 14 | 100.0 | 14 |
| Sección Bedelía | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Sección Comisiones | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Sección Compras | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| Sección Concursos | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| Sección Gastos | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| Sección Personal | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Sección Suministros | 2 | 50.0 | 2 | 50.0 | 4 |
| Sección Tesorería | 3 | 60.0 | 2 | 40.0 | 5 |
| Secretaría de Cursos | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Secretaría del Consejo | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Servicio de Registro | 0 | 0.0 | 2 | 100.0 | 2 |
| Servicio de Urgencia | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| Servicio por Convenio | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Servicios Generales | 20 | 40.8 | 29 | 59.2 | 49 |
| Unidad de Informática | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| Vigilancia | 11 | 84.6 | 2 | 15.4 | 13 |
| Total | 100 | 59.9 | 67 | 40.1 | 167 |

Fuente: Sección personal, julio 2021

En la Tabla 20 se puede apreciar la distribución del funcionariado de acuerdo a las Secciones/Servicios/Cátedras

El Departamento de Biblioteca, Asistentes Dentales y Vigilancia cuentan con mayor porcentaje de mujeres. En el primer caso, se puede inferir que éste resultado está acorde con la carrera brindada en la Facultad de Información y Comunicación (FIC) que tiene mayormente egresadas mujeres (Universidad de la República, 2019a, p101), al igual que la carrera de Asistente Dental (Universidad de la República, 2019a, p102). En ambos casos, se puede observar que existe una segregación horizontal, es decir, una sobrerrepresentación de mujeres en tareas históricamente relacionadas con el ámbito reproductivo y de cuidados.

En el caso de Vigilancia (funcionariado de la Facultad), se destaca, que dada las características propias de las tareas, son cargos que suelen ser desempeñados por varones, sin embargo, en la FODON, las mujeres representan el 85% del total del sector.

En lo que respecta al sector de Mantenimiento, el sector está integrado en un 100 % por varones. Esta área responde a trabajos eléctricos, sanitarios y de mantenimiento de las condiciones edilicias y de las clínicas, por tanto, se evidencia un reflejo de la división sexual del trabajo, en donde se espera que los varones cumplan con estas tareas.

Decanato, integrantes del Consejo, Claustro y asistencia académica

El **Decanato de la Facultad** está a cargo de la Prof. Dra. Mariana Seoane Campomar quien asumió a finales del año 2020 complementando el período del ex Decano Prof. Raúl Riva quien cesó debido al límite de edad. La Dra. Seoane es la primera mujer electa Decana, ya que en la década del 90 la Dra. Delia Gago fue designada Decana para cumplir licencia del Decano vigente de la época. La Secretaría del Decanato está ocupada por una funcionaria TAS con formación en la Tecnicatura de Gestión Universitaria.

La **Asistencia Académica** de Decanato está integrada por 6 personas, 4 varones (66,7%) y 2 mujeres (33,3%). En cuanto a dichos cargos, 5 son docentes y uno es TAS.

Si incluimos a la Decana y su secretaria, se puede observar que el equipo de Decanato está integrado por igual número de mujeres que de varones.

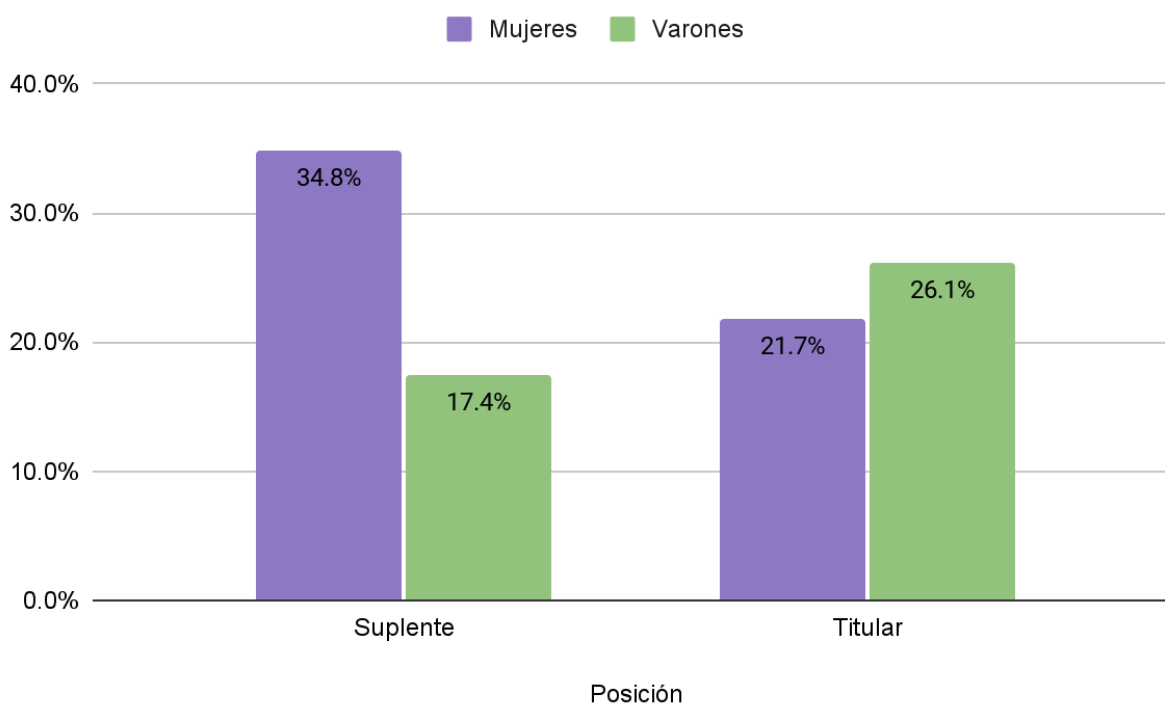
El **Consejo de la FODON** está integrado por 5 docentes titulares y 5 suplentes; 3 miembros egresados/as titulares y 6 suplentes; y 3 personas del orden estudiantil y 1 suplente.

Tabla 21: Número de integrantes del Consejo según sexo, 2021

| Sexo | Docente | Egresados/as | Estudiantil | Total |
|--------------|----------------|---------------------|--------------------|--------------|
| Mujer | 6 | 4 | 3 | 13 |
| Varón | 4 | 5 | 1 | 10 |
| Total | 10 | 9 | 4 | 23 |

Fuente: página web FODON, agosto 2021.

Gráfico 7: Distribución porcentual de integrantes del Consejo según sexo, 2021



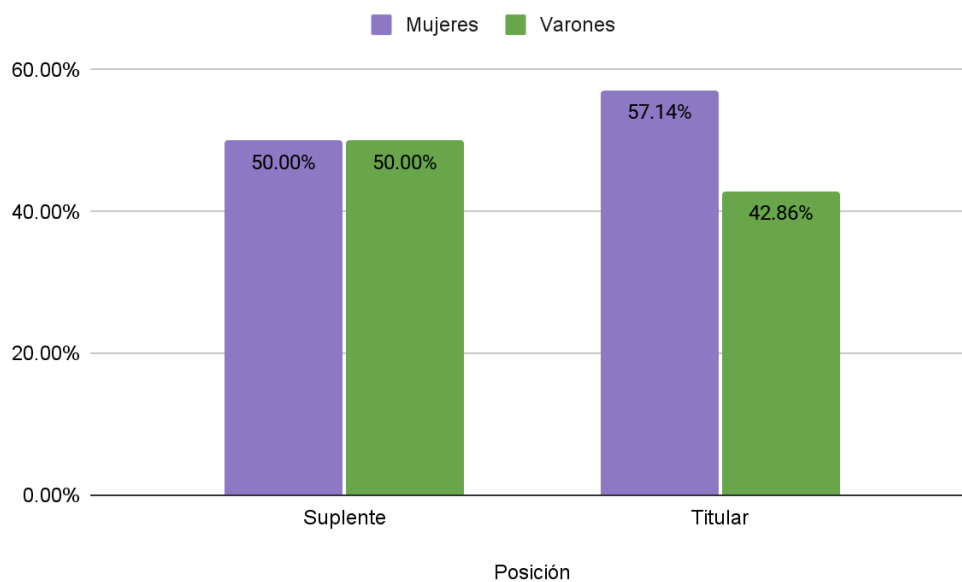
Fuente: Elaboración propia en base a la página web de la Facultad, agosto 2021

En la tabla 21, se puede apreciar que el Consejo tiene una integración mayoritaria de mujeres, pero al filtrar por titulares, como se observa en la gráfica 7, se puede apreciar que hay más varones en los puestos titulares y más mujeres en puestos suplentes.

El **Claustro de Facultad** está integrado por 15 docentes titulares y 6 suplentes; 10 egresados/as titulares y 7 suplentes; y por el orden estudiantil 10 titulares y 1 suplente.

Integrantes del Claustro por sexo y por posición

Gráfico 8: Distribución porcentual de integrantes del Claustro según sexo, 2021



Fuente: Elaboración propia en base a la página web de la Facultad, agosto 2021

c. Sistema de remuneraciones

En la UdelaR las remuneraciones básicas están indicadas anualmente según escalafón y grado⁵, luego se van agregando horas extras y remuneraciones según las actividades y cargos.

La realización de un análisis del sistema de remuneraciones dentro de la FODON implica la evaluación de múltiples variables (horas asignadas, compensaciones otorgadas, tipo de contrato, entre otras) que trascienden la escala de sueldos establecida por la UdelaR.

Dedicaciones compensadas

Tabla 22: Distribución de dedicaciones compensadas presupuestales según tipo de funcionariado por sexo, julio 2021

| Categoría | Mujeres | | Hombres | | Total |
|-----------|---------|--------|---------|-------|-------|
| | N | % | N | % | N |
| Docentes | 6 | 100.0% | 0 | 0.0% | 6 |
| TAS | 15 | 71.4% | 6 | 28.6% | 21 |
| Total | 21 | 77.8% | 6 | 22.2% | 27 |

Fuente Sección personal, julio 2021

Las dedicaciones compensadas presupuestales se otorgan a pedido de la persona responsable del área y son aprobadas por el Consejo de la Facultad. En la tabla 22 se puede apreciar que en el personal Docente no se han otorgado dedicaciones compensadas a los docentes varones. En el funcionariado TAS, cerca del 71% han sido otorgadas a las mujeres y un 29% a los varones, es decir, que de cada 10 personas, 7 mujeres reciben la compensación y 3 son varones. Se debe tener en cuenta, que FODON tiene una población altamente feminizada.

Compensaciones extrapresupuestales

Tabla 23: Distribución de compensaciones extrapresupuestales según tipo de funcionariado por sexo, julio 2021

| Categoría | Mujeres | | Varones | | Total |
|-----------|---------|-------|---------|-------|-------|
| | N | % | N | % | N |
| Docentes | 5 | 62.5% | 3 | 37.5% | 8 |
| TAS | 11 | 47.8% | 12 | 52.2% | 23 |

⁵ Escala de sueldos UdelaR: <https://udelar.edu.uy/portal/2022/01/escala-de-sueldos-2022-de-udelar/>

En la tabla 23 se puede apreciar que las compensaciones extrapresupuestales se reparten en porcentaje muy similar entre mujeres y varones. Resulta significativo que no existan diferencias, ya que tanto en docentes como en TAS, hay mayor cantidad de mujeres ocupando dichos cargos.

En las entrevistas se detectaron algunas explicaciones al otorgamiento de compensaciones, pudiendo observar que *“roles parecidos en diferentes áreas se tratan de diferente manera, a algunos se les otorgan beneficios y a otros no. En su caso particular espere 10 años para poder percibir compensación cuando otros funcionarios con igual rol ya percibían”* (Entrevista N°1, mujer TAS).

“El otorgamiento de compensaciones o extensiones horarias depende del jefe que te toque, hay jefes que otorgan más y otros menos. En ocasiones no se saca el beneficio en casos de incumplimiento” (Entrevista N°2, mujer TAS)

“Las compensaciones son dadas para cumplir tareas fuera de las obligaciones del funcionario, y deberían ser temporales. En cuanto a si hay diferencia en el acceso a las mismas, no lo tengo claro.” (Entrevista N°6, varón TAS)

“En la UdelaR la política de compensaciones no docentes, (...) está muy unida al cargo, no tanto a si sos un buen trabajador o un mal trabajador, eso.. pasa por otro lado. (...) Está muy feminizado ciertos cargos de conducción no docente. Uno tendría que tener en cuenta eso, para estudiar el tema de los incentivos, porque en realidad no es que incentiven a las mujeres porque son mujeres, sino son un incentivo al cargo (..) esto lo tenemos recontra estudiado en el sindicato, es una compensación al cargo por los bajos sueldos que hay.” (Entrevista N°8, varón TAS).

Régimen de Dedicación Total (DT)

De acuerdo a datos extraídos del Sistema Integrado de Administración de Personal al mes de agosto de 2022, surge que un total de cinco (5) docentes se encuentran en régimen de Dedicación Total.

Dentro de éste grupo de docentes, tres (3) son varones y dos (2) mujeres.

En cuanto al grado docente en el que fue concedido el régimen, se desprenden los siguientes datos: 1 otorgado en Gr.5 (varón), 1 otorgado en Gr.4 (mujer) y 3 otorgados en Gr.3 (dos varones y una mujer).

d. Personas dependientes

En este apartado se van a presentar datos para visibilizar algunos aspectos relacionados con la tarea de cuidados y la conciliación entre vida laboral y familiar del funcionariado de FODON. Esta temática es importante abordarla en términos institucionales ya que las dificultades que el funcionariado encuentra para mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar puede afectar no sólo al desempeño profesional de las personas sino también al clima laboral. El cuidado de las personas dependientes afecta especialmente a las mujeres que son las principales cuidadoras tanto en la primera infancia e infancia, como de personas dependientes ya sean discapacitadas o personas adultas mayores. Es por ello que las políticas de corresponsabilidad son indispensables para tener una facultad más equitativa

Tabla 24: Distribución de personas a cargo que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales en el funcionariado según sexo, 2015.

| Personas a Cargo | Mujer | | Varones | |
|------------------|------------|--------------|------------|------------|
| | N | % | N | % |
| 0 | 310 | 92,0% | 203 | 92 |
| 1 | 21 | 6,0 | 15 | 7 |
| 2 | 6 | 2,0 | 3 | 1 |
| 3 | 0 | 0,0 | 0 | 0 |
| Total | 337 | 100,0 | 221 | 100 |

Fuente: Censo TAS y Docente DGPlan, 2015

En la tabla 24 se observa la distribución de personas a cargo del funcionariado TAS y docente, que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales. De los datos obtenidos, se destaca que no existen diferencias significativas entre varones y mujeres.

Tabla 25: Distribución del funcionariado según tenencia o no de hijas/os según sexo, 2015

| Tenencia de hijas/os | Mujer | | Varones | |
|----------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| Sí | 216 | 64,0 | 149 | 67,0 |
| No | 121 | 36,0 | 72 | 33,0 |
| Total | 337 | 100,0 | 221 | 100,0 |

Fuente: Censo TAS y Docente DGPlan, 2015

En la tabla 25 se puede ver la distribución del personal según la tenencia de hijos/as, donde se aprecia que los porcentajes de mujeres (64%) y varones (67%) es muy parejo. Si se consideran únicamente los datos de las personas que tienen hijas/os (365), se observa como existe un mayor porcentaje de mujeres (59%) que de varones (41%). Este dato es importante visibilizarlo para poder desarrollar políticas corresponsables desde FODON para que tanto las mujeres como los varones tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral.

En el análisis de las entrevistas se pone de manifiesto la falta de una política de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar en FODON. Aunque se observa una concientización de algunas de las personas entrevistadas que realizaron propuestas en esta línea:

“Sería bueno que en la Facultad existiera un espacio para el cuidado de los niños (guardería)”
(Entrevista N° 2, mujer TAS)

“Una estudiante precisaba irse porque estaba amamantando y la docente de la clínica le dijo que esta vez sí pero tenía que solucionarlo para la próxima semana”
(Entrevista N°14, mujer estudiante)

Sala de Lactancia

Desde el año 2015 la FODON cuenta con una sala de lactancia ubicada en la planta baja de la Facultad.

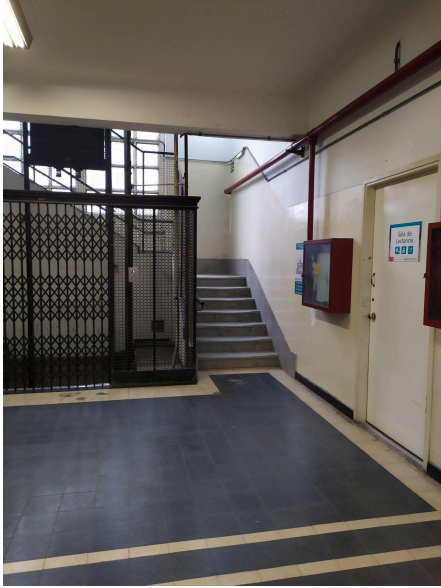
En marzo de 2022, en el marco de las actividades realizadas por el mes de la mujer, la Comisión de Equidad y Género, realizó un relevamiento de las condiciones de la sala y elevó un informe con recomendaciones para el mejoramiento de las condiciones de la misma.

Dentro de este contexto, se detectó que la sala de lactancia presentaba algunas deficiencias respecto a los requerimientos establecidos por la Ley N° 19.530 y las recomendaciones realizadas por organismos especializados en el tema (Unicef, 2018).

De acuerdo con la información brindada por el sector vigilancia (quien se encarga de facilitar la llave para su uso) la misma es utilizada por estudiantes, docentes, TAS y pacientes. No obstante, no se cuenta con un registro formal del flujo de personas que la utilizan.

En la actualidad, no cuenta con una adecuada señalización respecto de su ubicación, forma de acceso, funcionalidad, entre otros. El conocimiento de la misma recae en la información brindada por canales informales, generalmente a cargo de las funcionarias de vigilancia.

En líneas generales, la sala cuenta con los recursos materiales básicos para su funcionamiento, como lo son: sillones, pileta con acceso a agua, aire acondicionado, frigobar, alcohol en gel, cambiador, entre otros; sin embargo, sus condiciones resultan deficientes ya que presenta problemas de humedad en las paredes, una inadecuada higiene del espacio físico así como del mobiliario, y falta de insumos de básicos (jabón, toallas de papel).





e. Oportunidades de capacitaciones y desarrollo

Desde el año 2020 se han realizado capacitaciones y conversatorios mediante el canal de Youtube de la Facultad en colaboración con actores de la Universidad y externos.

- Webinar “Violencia de Género” en el marco del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.- 25 de noviembre 2020
En coordinación con la Unidad de Extensión de FODON.
- Webinar y Derechos Humanos. Odontología. 30 de junio y 28 de julio de 2021
- Reunión Ordenanza Actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación. Dra. Nora Silva. Universidad de la República
- Dificultades y desafíos que se presentan a las mujeres en la Facultad de Odontología. 26 de marzo de 2021.
- Derechos humanos y el rol de las mujeres universitarias. 19 de marzo de 2021
- Las mujeres universitarias frente al COVID 19 en Uruguay. 12 de marzo de 2021

Por otro lado, el Instituto de Capacitación y Formación (ICF) en conjunto con la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) realizaron una nueva convocatoria durante el 2021 del Ciclo Modular sobre “Sensibilización de Género”. Este estuvo compuesto por seis cursos⁶ de los que participaron docentes, TAS, estudiantes y egresadas/os. En esta convocatoria participaron un total de 205 personas de las cuales 13 formaban parte de la FODON. Teniendo en cuenta la identidad de género 9 de las participantes declararon ser mujeres, 3 varones y 1 una persona declaró otra identidad.

También se ofreció un curso modulado llamado: Curso Modular “Formación en violencia, acoso y discriminación” realizado el 28 de setiembre de 2021 del que participaron 2 miembros de la Subcomisión Diagnóstico de la Comisión de Equidad y Género.

Una de las personas entrevistadas expresa la posibilidad de realizar las capacitaciones, pero menciona algunas de las dificultades:

“Lo que tuvimos fue algunos cursos optativos del Instituto de Capacitación y Formación (...)accedí algunos de esos cursos, generales, globales, sobre temáticas porque a uno le interesa, pero si noto que no hay cómo una política de capacitar sobre eso, en el sentido de que se te haga necesario esa capacitación, no digo que sea obligatorio, pero es como una opción más entre tantas (...) no está jerarquizado tampoco.” (Entrevista N°8, varón TAS).

⁶ Los seis cursos que formaron parte de la convocatoria del *Ciclo Modula “Sensibilización en género”* 2021 fueron los siguientes: Módulo 1: Introducción a la temática de género; Módulo 2: Transversalización de género en las organizaciones y en la Udelar; Módulo 3: Introducción a la violencia basada en género; Módulo IV: Cuidados y corresponsabilidad con perspectiva de género; Módulo V: Sensibilización en afrodescendencia y Módulo VI: Diversidad sexual y de género en la Udelar: una mirada inclusiva a un escenario novedoso.

f. Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras

El 22 de diciembre de 2020 el CDC de la UdelaR aprobó una ordenanza de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación, que comenzó a regir el 5 de abril de 2021 (Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020). En 2019 el CDC tuvo la iniciativa de dar visibilidad y problematizar asuntos desde otras perspectivas promoviendo cambios en las formas de relacionamiento y abordaje de temas como violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral y educativo. (Universidad de la República, 2020)

En el marco de dicha ordenanza, se conforma la Comisión Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación cuya conformación cogobernada, esta integrada por miembros del pro-rectorado de gestión, áreas, docentes, egresados/as, estudiantes y representantes del gremio TAS.

El Pro- rectorado de Gestión es el responsable institucional para la ejecución de esta política y de quien depende la Unidad Central sobre situación de Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD).

Por su parte, la Unidad Central está integrada por técnicos/as con formación en derechos humanos con perspectiva de género e interseccionalidad, violencia, acoso y discriminación en el ámbito educativo y laboral. Se encarga de atender las consultas referidas a situaciones de acoso y discriminación y dar trámite a las denuncias. Asimismo, actúa en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos y se encarga de promover y ejecutar otros instrumentos enmarcados en la política de la institución en cuanto a la prevención, monitoreo y promoción de espacios libres de violencia, acoso y discriminación. Se encarga de realizar las gestiones pertinentes para derivar a la persona a otros espacios dentro de la Universidad que traten o se especialicen en la atención médica, psicológica o en el campo que se estime pertinente, articula y brinda apoyo a los Equipos Técnicos de los Servicios Universitarios. (Universidad de la República, 2020)

En concordancia con la política institucional de la UdelaR, la FODON crea la Subcomisión de Denuncias ante situaciones de acoso, violencia y discriminación. La misma está conformada por una referente de decanato, una Lic. en Psicología con formación en género y una funcionaria TAS para apoyo administrativo.

La subcomisión se reúne con una frecuencia semanal; se trabaja desde un encuadre disponible y flexible, buscando dar respuesta a las demandas emergentes.

Tiene como objetivo atender aspectos relacionados a denuncias, consultas, información y seguimiento de situaciones vinculadas con acoso, violencia y discriminación, al tiempo que se

aboca a la elaboración de estrategias y políticas institucionales que aboguen por la prevención y sensibilización de estas temáticas.

Con el objetivo de asegurar las condiciones propicias para la recepción de dichas situaciones, se elaboraron dos correos electrónicos destinados únicamente a este propósito (denuncias@odon.edu.uy; consultas@odon.edu.uy).

Ante la recepción de consultas y/o denuncias, la comisión se reúne en un plazo máximo de 48hs para poder diligenciar la situación presentada. Tras una evaluación de la situación, se comienzan a establecer los mecanismos correspondientes, los cuales pueden incluir asesoramiento e información, entrevistas, medidas de protección o cualquier estrategia que se considere pertinente.

En el caso que se tratare de consultas, se le brindará el asesoramiento correspondiente y la información de la Ordenanza ante situaciones de acoso, violencia y discriminación. Si la misma, no refiere a aspectos inherentes a la Comisión, será derivada al área, sector, espacio o representante que corresponda.

Con respecto a las denuncias, la Comisión se regirá por lo establecido en la mencionada Ordenanza. En caso que la misma se aborde por el Equipo Referente Institucional, se comenzarán las diligencias correspondientes; contando con el asesoramiento de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) y la Dirección General de Jurídica (DGJ).

No obstante, la denuncia puede ser presentada ante la Comisión para ser tramitada por la Unidad Central o directamente a la Unidad Central, en este último caso, se solicitará que se complete el formulario correspondiente.

Sobre la base de los principios de la Ordenanza, la Comisión se encargará de asesorar al Consejo de Facultad en materia de situaciones de acoso, violencia y discriminación, así como en relación a estrategias de prevención y sensibilización.

La información recabada en el tratamiento de las consultas y/o denuncias, permanecerán en confidencialidad, en caso de que se deba realizar un expediente (como por ejemplo para su derivación a la Dirección General de Jurídica) el mismo se realizará por fuera del sistema electrónico, en formato papel y bajo sobre cerrado, sin referencia a las personas involucradas.

Será el Consejo de Facultad quien, en uso de sus atribuciones, determinará las resoluciones acordes a cada situación.

La subcomisión, realizará el seguimiento de las situaciones presentadas, así como las coordinaciones y/o acuerdos interinstitucionales correspondientes en caso de que correspondiere.

Asimismo, la Comisión se ha elaborado una agenda para poder realizar difusión de la Ordenanza con la población de la Facultad, es así, que ya se han mantenido reuniones tanto

con la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR) como con el Centro de Estudiantes de Odontología (CEO), quedando pendiente a la fecha reuniones con la Asociación de Funcionarios de Facultad de Odontología (AFFO), y demás representantes universitarios dentro de la Facultad. Por otra parte, se han elaborado proyectos con la Unidad Central para poder realizar instancias de taller para trabajar las dinámicas vinculares entre los diversos actores de la Facultad.

Desde el año 2020 al mes de abril del 2022, la Comisión ha recibido:

- 7 situaciones de dinámicas de relacionamiento con características violentas (entre docentes, estudiantes, TAS y pacientes).
- 5 situaciones de violencia de género (intrafamiliar).
- 3 denuncia de acoso laboral que iniciaron en Facultad
- 5 denuncias de acoso laboral con derivación a la Unidad Central
- 4 situaciones de acoso por parte de pacientes a estudiantes de grado y especializaciones
- 7 situaciones tramitadas mediante mediación de conflictos.
- 3 denuncias con resolución de Consejo y derivación en jurídica.
- 50 situaciones de consultas (docentes, estudiantes, TAS)

En cuanto a las percepciones una funcionaria TAS dice:

Haber notado en la Institución clasismo, pero no nota discriminación en cuanto a sexo, edad, ascendencia étnica, etc. (Entrevista N°1, mujer TAS) y otro entrevistado refiere que no cree que haya discriminación de ningún tipo. (Entrevista N° 5, varón docente)

Un egresado nos dijo que percibe desigualdades:

*“..en casos puntuales, por "personas" particulares que tienen arraigados en su forma de ser particularidades que tienen **naturalizadas** pero que en realidad no son nada correctas y que no reflejan el sentir general dentro de la Facultad”* (Entrevista N° 10, varón egresado)

A nivel estudiantil también destaca que se encuentra naturalizada la discriminación:

“...que en la clínica se sufre más por ser mujer porque a veces a las estudiantes el paciente les ha dicho que prefiere que lo atienda un hombre y no una mujer”. (Entrevista N° 9, varón estudiante).

“Si, sin duda. Creo que de docentes a estudiantes, no es lo mismo UN estudiante que UNA estudiante. Se percibe la tranquilidad que trabaja un estudiante que UNA estudiante. Se escuchan situaciones que pasan y que corren en el pasillo. “Sabés que no es lo mismo que vaya un varón a una clínica que vaya una mujer, es probable que en algunas clínicas no le pase nada a un varón y a una chica no sabés.” (Entrevista N° 14, mujer estudiante)

“En los pasillos a veces hay docentes que me saludan “Hola Reina, hola princesa” y a mis compañeros hombres no les pasa porque los llaman por su nombre y a mi nunca por el nombre” (Entrevista N° 14, mujer estudiante)

Una estudiante manifestó:

“Siempre pido internamente que no me toque pacientes hombres.” (Entrevista N°14, mujer estudiante) ya que ha tenido malas experiencias con pacientes varones. Nos relató que:

“Puntualmente me pasó con un paciente que tenía problemas con el alcohol y un día vino tomado, me empezó a hacer comentarios fuera de lugar y yo no sabía cómo manejarlo. Yo escapé para hablar con un docente y los docentes me dijeron tenemos que hacer de alguna manera que se vaya e inventamos que había un seminario.”

También nos relató sobre otra estudiante

“...estaba atendiendo a un paciente varón y en un momento él le tocó la pierna, ella se separó y le dijo al docente. Él docente le dijo que esa estudiante no lo iba a atender más y le asignó un estudiante varón en otra clínica. A los días el paciente volvió a la clínica buscando a la estudiante y las compañeras intervinieron diciéndole que se fuera, que esa estudiante no lo iba a atender más y que él ya tenía un estudiante asignado. La estudiante estuvo muy nerviosa y con miedo varios días después.”

Lo resolvieron entrando en complicidad con sus compañeras para evitar momentos de quedarse a solas con los pacientes varones. Pero relata que:

“A los docentes no les dije nada que me sentía incómoda porque pensaba que podía afectar el salvar el curso”

Se encontró en las entrevistas que un estudiante menciona que siempre hay una diferencia entre los que tienen familiares Odontólogos y los que no.

“Hijos/as de Odontólogo siempre quedan por encima de los otros, es un hecho” (Entrevista N°8, varón estudiante)

*“Estas situaciones van marcando a la gente y va **naturalizando** esas desigualdades que no corresponde”*

Una de las autoridades relató que:

*“A veces pasa que uno está tan acostumbrado, a veces uno está acostumbrado al doble sacrificio que deja de sentir resistencia, dejás de verlas, las **naturalizadas**”*

A lo largo de las citas a las entrevistas hemos destacado una palabra que se repite con frecuencia que es “naturalizar” las desigualdades porque siempre han estado y que también lo relatan como una de las dificultades para conseguir equidad.

g. Uso de licencias

Para el análisis de este capítulo se resuelve tomar el año 2019, debido a que se consideró que los años 2020 y 2021 no son representativos debido a las medidas de restricción asociadas a la Emergencia Nacional Sanitaria que atravesaba el país por la pandemia del Covid-19

Tabla 26: Distribución funcionariado que tomaron licencia por sexo, 2019

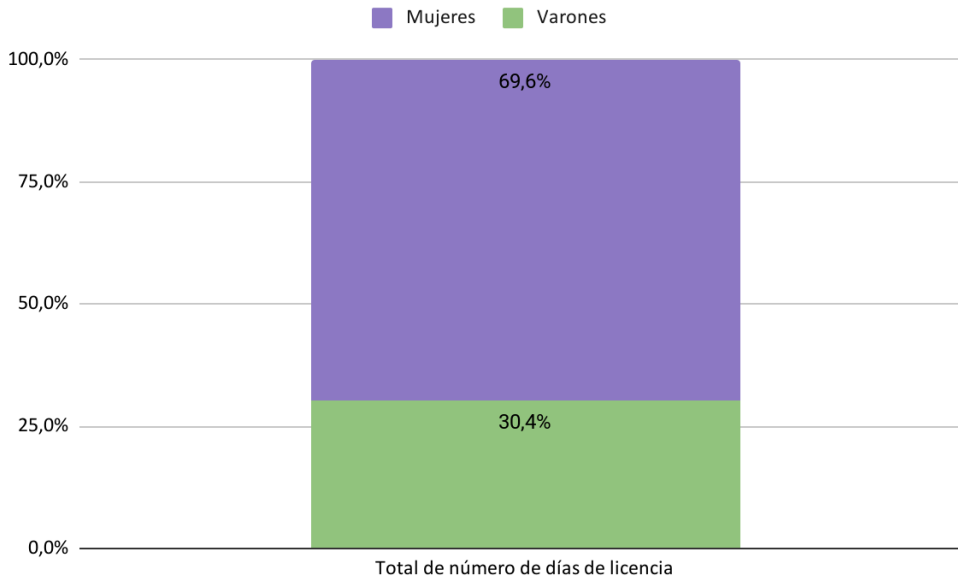
| Mujeres | % | Varones | % | Total |
|---------|------|---------|------|-------|
| 358 | 64,3 | 199 | 35,7 | 557 |

Fuente Sección personal, julio 2021

Se observa que el 64,3% de las personas que usufructuaron licencias durante el año 2019 fueron mujeres (358). Este número coincide con la distribución de todo el funcionariado de la FODON, en donde las mujeres representan un 63% del total.

Sólo un porcentaje del 35,7% de las licencias tomadas fueron usufructuadas por varones (199), quienes representan un porcentaje menor del total del funcionariado de la FODON.

Gráfico 9: Distribución porcentual de licencia usufructuada por el funcionariado según sexo, 2019



Fuente Sección personal, julio 2021

En el gráfico 8 se puede apreciar que el porcentaje de días de licencia usufructuados es significativamente mayor en mujeres que en varones. Un 69,6% (22.902 días) del total de días de licencia, lo usufructuaron las mujeres, mientras que un 30,4% (10008 días) los varones.

Tabla 27: Distribución de licencias usufructuadas por el funcionariado según tipo de licencia y sexo , 2019

| Licencias usufructuadas | Mujeres | | Varones | | Total | |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Reglamentaria | 690 | 20.8 | 405 | 23.2 | 1095 | 21.6 |
| Antigüedad | 372 | 11.2 | 253 | 14.5 | 625 | 12.4 |
| Incentivo | 334 | 10.1 | 210 | 12.0 | 544 | 10.8 |
| Extraordinaria con sueldo | 889 | 26.8 | 425 | 24.3 | 1314 | 26.0 |
| Extraordinaria sin sueldo | 65 | 2.0 | 45 | 2.6 | 110 | 2.2 |
| Social | 8 | 0.2 | 4 | 0.2 | 12 | 0.2 |
| Enfermedad | 476 | 14.4 | 209 | 12.0 | 685 | 13.5 |
| Maternidad | 21 | 0.6 | 0 | 0.0 | 21 | 0.4 |
| Donación de sangre | 6 | 0.2 | 10 | 0.6 | 16 | 0.3 |
| Adopción | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Matrimonio | 2 | 0.1 | 1 | 0.1 | 3 | 0.1 |
| Duelo | 21 | 0.6 | 14 | 0.8 | 35 | 0.7 |
| Paternidad | 0 | 0.0 | 9 | 0.5 | 9 | 0.2 |
| Especial | 179 | 5.4 | 78 | 4.5 | 257 | 5.1 |
| Estudio | 146 | 4.4 | 45 | 2.6 | 191 | 3.8 |
| Otras | 61 | 1.8 | 33 | 1.9 | 94 | 1.9 |
| Medio horario | 43 | 1.3 | 4 | 0.2 | 47 | 0.9 |
| Canje | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Total | 3313 | 100% | 1746 | 100% | 5059 | 100% |

Fuente Sección personal, julio 2021

En la Tabla 27 se puede apreciar la proporción de licencia usufructuadas según tipo de licencia y sexo.

De la mencionada tabla se desprende que del total de licencias existentes, el porcentaje de usufructo de las mismas siempre fue mayor en mujeres que en varones, con excepción de la licencia por donación de sangre que fue solicitada mayormente por varones.

Las licencias que más se usufructuaron fueron las ordinarias (reglamentaria, incentivo y antigüedad). Tanto mujeres como varones solicitan su licencia ordinaria anualmente, se destaca que la reglamentación establece que no es posible acumular más de dos períodos de licencias.

Dentro de las licencias extraordinarias con goce de sueldo se encuentran aquellas otorgadas siempre y cuando exista interés en la Universidad o del Servicio o cuando se desempeñe un cometido oficial de interés para la administración. Se puede apreciar que el porcentaje de usufructo de este tipo de licencias es bastante elevado tanto en varones como mujeres.

La licencia por enfermedad es el tercer tipo de licencia que más se usufructuó, siendo en un porcentaje mayor al doble la concesión de licencias a mujeres.

En el caso de la licencia por estudio la proporción es mucho mayor en mujeres que en varones, superando casi por tres veces la relación. Estos datos, se pueden vincular con la información obtenida en relación a los mayores niveles educativos de las mujeres.

En cuanto a la licencia especial, es aquella que por razones probadas a juicio del/la Director/a se puede conceder hasta por diez días anuales con goce de sueldo. Suele otorgarse a efectos del cuidado de personas a cargo que se encuentran con algún tipo de problema de salud. Más de la mitad de las licencias de éste tipo fueron otorgadas a mujeres. No obstante, se destaca que la autorización de este tipo de licencia al quedar a juicio del cargo de Director/a, genera interpretaciones diversas, no representando una política institucional expresa.

Tabla 28: Promedio de días de licencia del funcionariado según sexo, 2019

| | Mujer | Varón |
|------------------|-------|-------|
| Promedio de días | 64,3 | 54 |

Fuente Sección personal, julio 2021

De acuerdo a la tabla 28 se puede observar que las mujeres se toman, en promedio, más días de licencia que los varones.

En cuanto a la elección del tiempo a tomarse dos funcionarias TAS (nº 1 y 2) indican que se otorga por consenso y no es impuesta.

En las entrevistas realizadas hay una percepción generalizada de que no se han tenido problemas para cuidar ya que la FODON contempla la flexibilidad horaria. En algunos casos se identifica dicha medida como una cuestión propia de la FODON y no de la normativa de licencias existente en la UdelaR:

“No he tenido dificultades en cuanto al cuidado de mis hijos cuando fueron niños y situaciones de salud de algún familiar directo. No creo que corresponda a FO colaborar al respecto en forma aislada, debería de ser tratado a nivel general por la UDELAR. [...]” (Entrevista Nº 3, mujer TAS)

En otros casos, se conoce las licencias que contempla la ordenanza, pero se opta por solucionar las necesidades de cuidados con diferentes estrategias, ya sea de forma individual:

(...) tengo mi madre que es una persona mayor con muchos problemas de salud. Cuando he tenido que faltar, porque tengo que llevar a mi madre al médico o que se descompensa, o que

la tengo que cuidar, en general, me he tomado de mi licencia. Porque tengo mucha licencia acumulada, yo lo resuelvo de mi licencia anual, porque trabajé en muchas elecciones y ya te digo, hablo con mis compañeros, en general se entiende y lo voy resolviendo. No he utilizado otros mecanismos como licencia social (Entrevista N° 8, varón, TAS).

En su caso, la no utilización de dicha licencia se debe a la percepción de complejidad para solicitarla basándose en las experiencias de compañeras que sí lo han hecho.

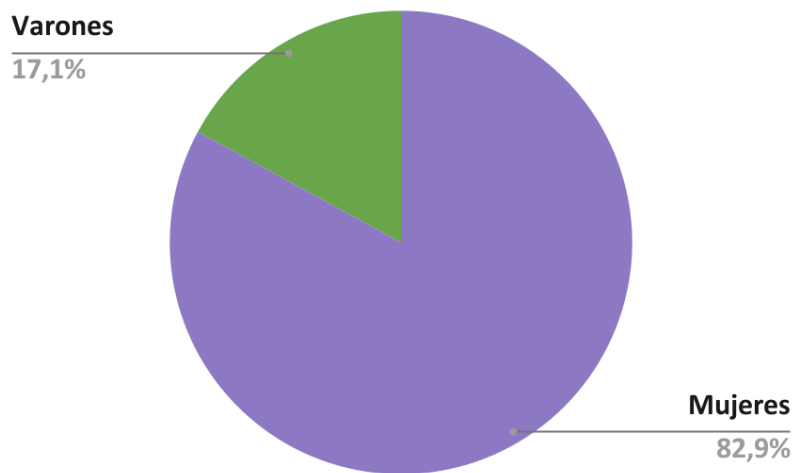
O de forma colectiva, con acuerdos entre las compañeras y compañeros de trabajo:

(...) Nosotros igual, en una política informal nuestra, tratamos de ser solidarios con los compañeros que tienen hijos chicos, tenemos una compañera y un compañero que tienen hijos chicos, y tratamos de ser solidarios y sacarle el trabajo. De organizarnos entre nosotros para que no haya problemas, porque también esa cohesión de grupo ayuda, porque si vos le decís al director, “bueno, mira, fulanita o fulanito se va por un tema de cuidados no va a venir por x tiempo, pero nosotros nos comprometemos a sacar ese trabajo”, en general no pasa nada (Entrevista N° 8, varón, TAS)

h. Principales características del estudiantado

Cantidad de estudiantes por sexo

Gráfico 10: Distribución porcentual del número de estudiantado según sexo, 2020.



Fuente:FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

En 2020 la FODON cuenta con 1.910 estudiantes activos, de los cuales 1.584 (82,9%) son mujeres, y 326 son varones (17,1%). Se puede evidenciar que se cuenta con un número mucho más alto de mujeres estudiantes.

Un estudiante relató:

“Cuando estaba por empezar la carrera algunos estudiantes avanzados me dijeron que si me iba a meter en Odontología que es una carrera de mujeres. Yo nunca me lo cuestioné pero ahora lo estoy pensando.” (Entrevista N° 9, varón estudiante)

Edad del estudiantado

Tabla 29: Promedio de edad del estudiantado según sexo, 2020.

| Sexo | |
|-------|-------|
| Mujer | Varón |
| 25,8 | 25,3 |

Fuente:FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

La edad promedio de las mujeres y varones estudiantes es muy similar: 25 años.

Ascendencia étnico-racial principal

Entre el estudiantado, el 80,9 % de las mujeres y el 82,2% de los varones se autoperciben con una ascendencia blanca. Son similares los porcentajes entre varones y mujeres que se autoperciben como de origen afro e indígena (5% y 4% respectivamente). Al igual que lo observado en el personal docente, se puede deducir que el bajo porcentaje referido a la autopercepción afro, se puede deber a un menor acceso de las personas afro-uruguayas a la educación terciaria.

Entre el estudiantado hay un 9% entre las mujeres y un 8,4% entre los varones que no creen tener ascendencia, declaran “Ninguna” o no aportaron el dato.

En cuanto a la ascendencia étnica u otro país, una estudiante relata:

“... en una cátedra un docente hizo un “chiste” de un grupo que era todo reválidas , como era todo de reválidas la mayoría eran todos venezolanos y cubanos e hizo un chiste sobre eso que en realidad no era gracioso pero se ve que para él si”... “fue un chiste remarcando eso y sobre “pedidos ya” y todo eso...” (Entrevista N° 14, mujer estudiante)

Tabla 30: Distribución del estudiantado según ascendencia étnico-racial por sexo, 2020

| Ascendencia étnico-racial principal | Sexo | | | | Total |
|-------------------------------------|--------------|------|------------|------|-------|
| | Mujer | % | Varón | % | |
| Afro o negra | 80 | 5,1 | 16 | 4,9 | 96 |
| Asiática o amarilla | 17 | 1,1 | 2 | 0,6 | 19 |
| Blanca | 1.281 | 80,9 | 268 | 82,2 | 1.549 |
| Indígena | 64 | 4,0 | 14 | 4,3 | 78 |
| No cree tener ascendencia | 108 | 6,8 | 18 | 5,5 | 126 |
| Ninguna | 30 | 1,9 | 8 | 2,9 | 38 |
| Sin dato | 4 | 0,3 | 0 | 0,0 | 4 |
| Total | 1.584 | | 326 | | 1.910 |

Fuente:FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

Tabla 31: Distribución de estudiantes según situación laboral por sexo, 2020

| | Mujeres | | Varones | |
|-------------------|-------------|---------------|------------|---------------|
| | N | % | N | % |
| Trabaja | 673 | 42,5% | 144 | 44,2% |
| No trabaja | 911 | 57,5% | 182 | 55,8% |
| Total | 1584 | 100,0% | 326 | 100,0% |

Fuente:FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

En la tabla 31 se observa que más de un 50% del estudiantado no trabaja y el porcentaje de quienes trabajan en ambos sexos es muy similar. Esta información resulta relevante, a la hora de planificar políticas de conciliación entre la vida laboral, académica y familiar.

Cantidad de hijos e hijas

Tabla 32: Distribución de hijos/hijas que tiene el estudiantado según sexo, 2020

| N° de hijos que tiene | Sexo | | | |
|-----------------------|--------------|------|------------|------|
| | Mujeres | % | Varones | % |
| 0 | 1.388 | 87,6 | 302 | 92,6 |
| 1 | 123 | 7,8 | 14 | 4,3 |
| 2 | 60 | 3,8 | 7 | 2,1 |
| 3 o más | 13 | 0,8 | 3 | 0,9 |
| Total | 1.584 | 100 | 326 | 100 |

Fuente:FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

El 10% de las mujeres estudiantes tiene 1 o más hijos/as, mientras que en los varones es casi un 7%. La cantidad del estudiantado con hijos e hijas a cargo asciende a 220, esta información adquiere relevancia para el diseño de políticas de cuidados y corresponsabilidad.

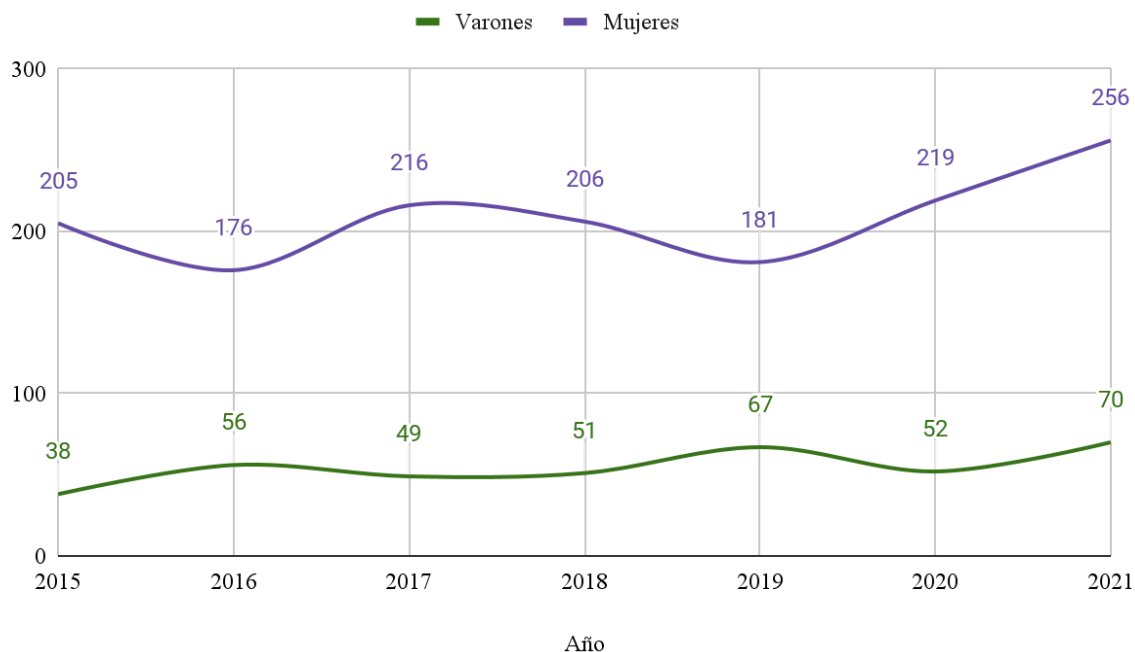
Evolución de inscripción por sexo y carrera

Tabla 33: Número de inscripciones según tipo de carrera (2015-2021)

| Tipos de carrera | Inscripciones |
|-------------------------------------|---------------|
| Asistente en Odontología | 610 |
| Higienista en Odontología | 538 |
| Laboratorista en Odontología | 474 |
| Odontólogo | 1842 |
| Total | 3464 |

Fuente:FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

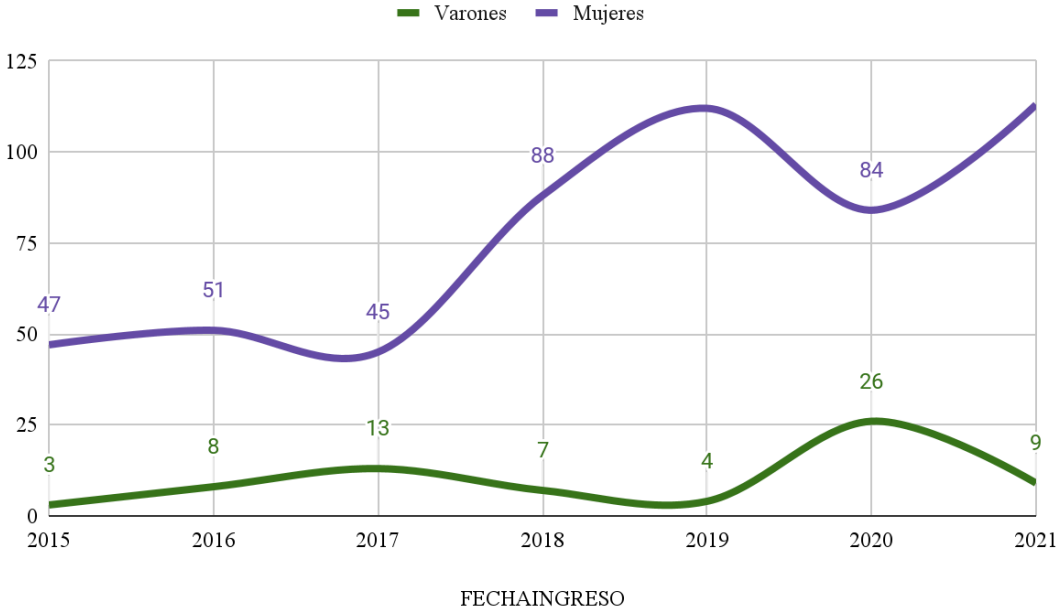
Gráfico 11. Evolución de inscripciones a la carrera de Odontología según sexo, julio 2021



Fuente: Sección bedelía a julio 2021

En el gráfico 10 se observa la evolución de las inscripciones por sexo a la carrera de Odontología donde se puede destacar que las inscripciones se han mantenido durante los últimos 7 años para cada una de las variables. En el año 2021 (primer año de inscripciones en contexto de emergencia sanitaria por Covid-19) se han incrementado notoriamente las inscripciones de mujeres a la carrera.

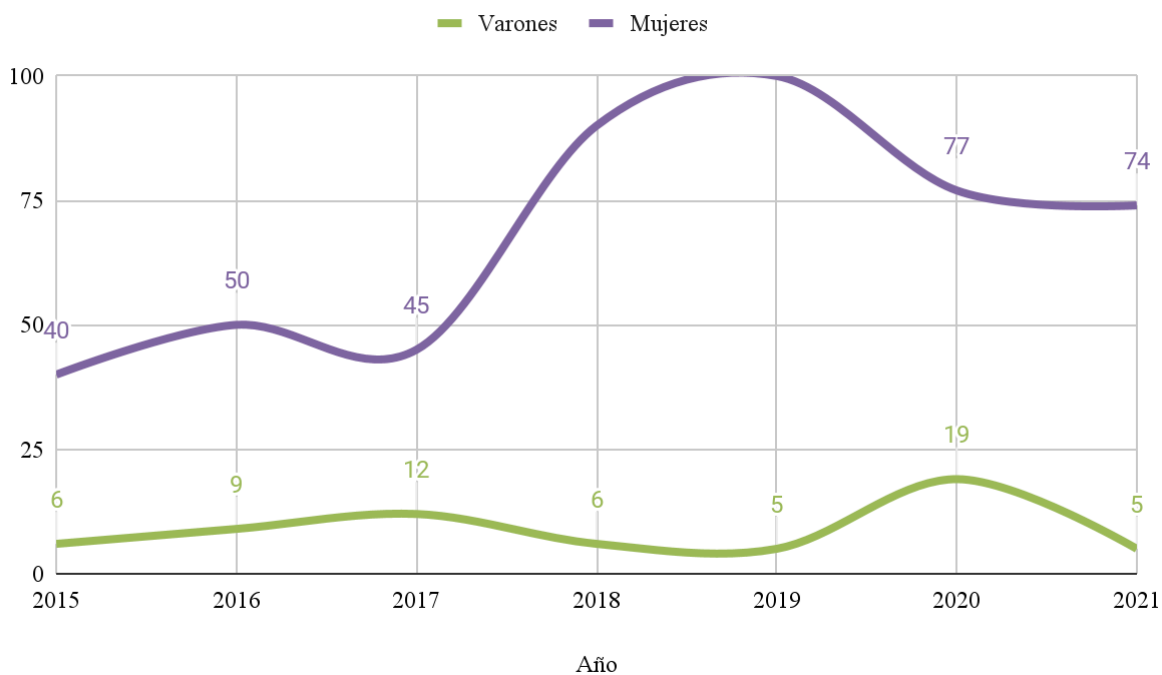
Gráfico 12: Evolución de inscripciones a la carrera de Asistentes en Odontología según sexo, julio 2021



Fuente: Sección bedelía a julio 2021

La carrera de Asistentes en Odontología es una carrera que ha tenido fluctuaciones en las inscripciones, la cantidad de estudiantes varones solo una vez han superado los 25, en tanto las estudiantes han llegado a 100 inscripciones. Las características propias de la carrera y su formación, refleja la segregación horizontal, es decir, una sobrerrepresentación de mujeres en áreas de la salud, asociadas al cuidado y a lo reproductivo.

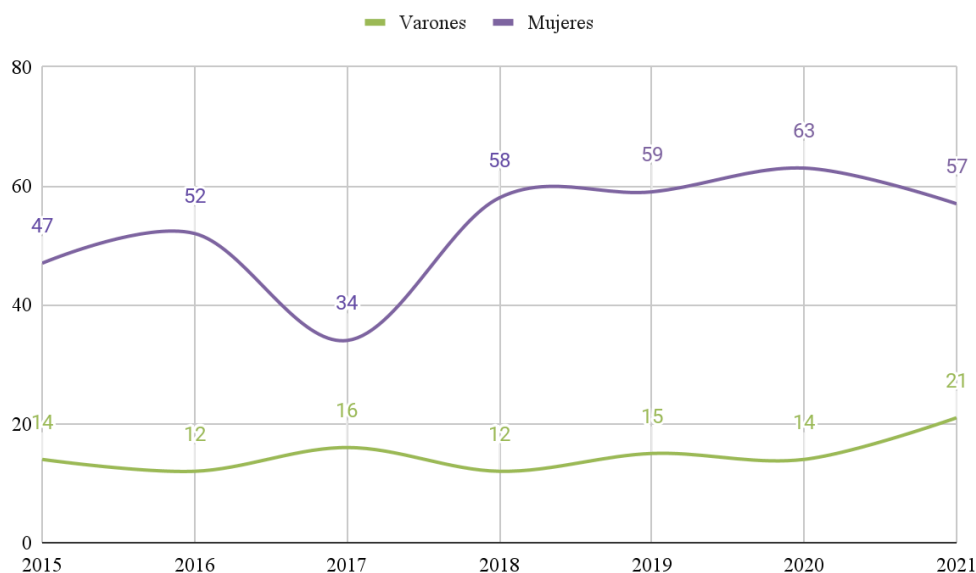
Gráfico 13: Evolución de inscripciones a la carrera de Higienista en Odontología según sexo, julio 2021



Fuente: Sección bedelía a julio 2021

La carrera de Higienista es donde hay más distancia entre las inscripciones de varones y mujeres, las mujeres superan siempre las 35 inscripciones llegando a más de 100 en 2019. Los varones que se inscriben en esta carrera no superan los 20 por año. Al igual que la carrera de Asistentes en Odontología, se observa una sobrerrepresentación de mujeres.

Gráfico 14: Evolución de inscripciones a la carrera Laboratorista en Odontología según sexo, julio 2021

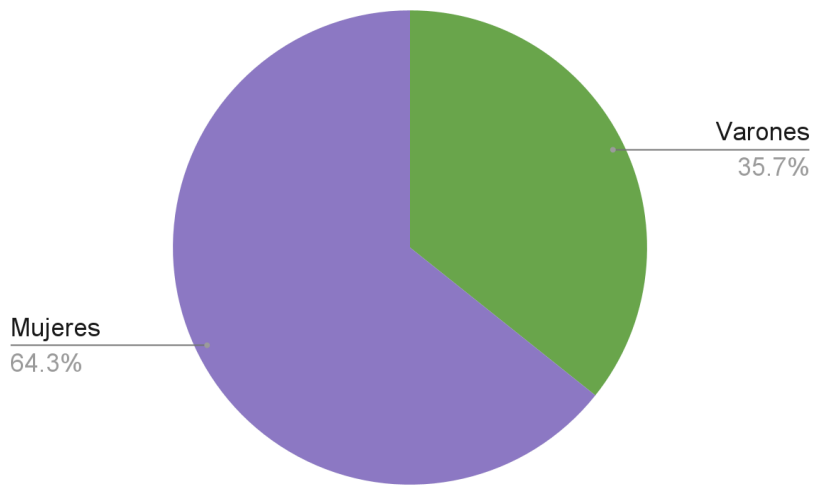


Fuente: Sección bedelía a julio 2021

La carrera de Laboratorista es la que menos se han inscripto en los últimos 7 años (Tabla 37). Se destaca que en la mayoría de las carreras de la FODON existe mayor representación de mujeres.

Actividad en Comisiones

Gráfico 15: Distribución porcentual de estudiantes en comisiones según sexo, julio 2021



Fuente: Sección Comisiones, julio 2021

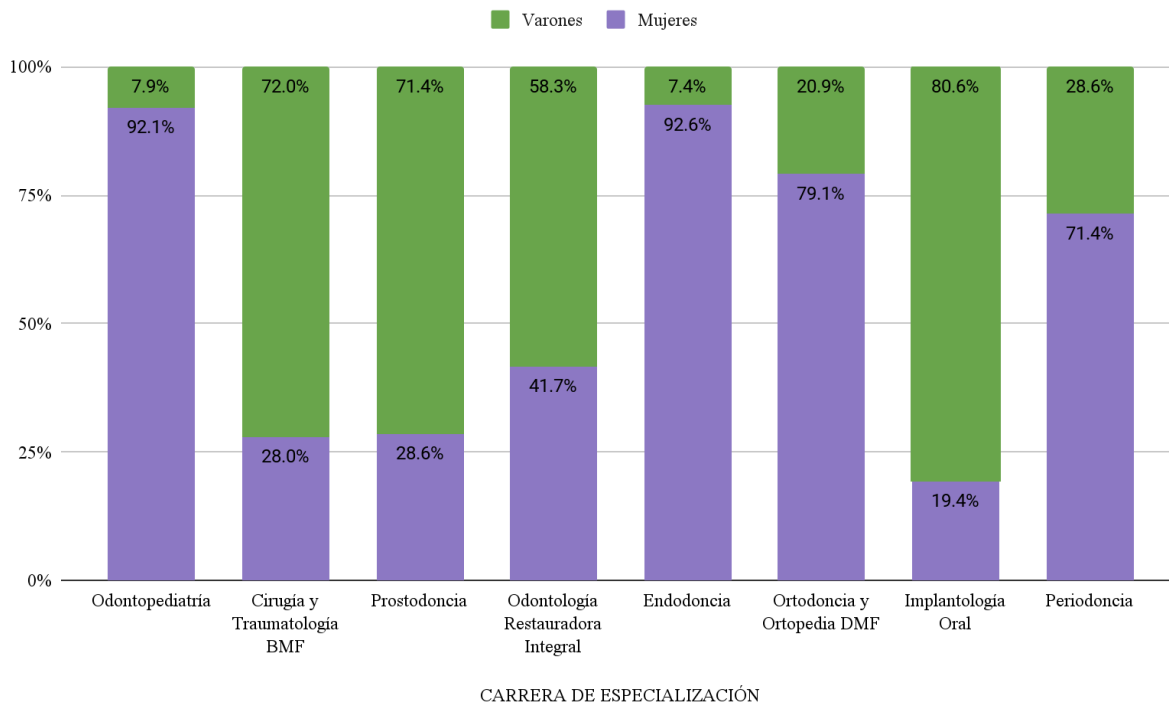
En el período 2018-2020 la integración de las Comisiones asesoras del Consejo por Estudiantes estuvo integrada por 9 mujeres y 5 varones. (Datos proporcionados por la Sección Comisiones de la Facultad agosto de 2021).

i. Principales características de las y los egresados

Las y los egresados de la FODON pueden seguir formándose a través de los cursos de perfeccionamiento, Especialidades y Maestrías que ofrece la Institución.

Los cursos de perfeccionamiento teórico, práctico y clínico se ofrecen desde hace más de 40 años. Las primeras Especialidades se empezaron a dictar a partir de 2005 y las Maestrías a partir de 2018.

Gráfico 16: Distribución porcentual de egresadas/os según el tipo de especialidad por sexo, julio 2021



Fuente: Escuela de Graduados, julio 2021

Del gráfico anterior se destaca que las carreras de especialidad Odontopediatría y Endodoncia en un alto porcentaje son cursadas por mujeres y por el contrario las carreras Cirugía y Traumatología, Prostodoncia e Implantología tiene menor participación de mujeres.

Esta situación también se ve reflejada y puede ser extensión de que las Cátedras de Odontopediatría y Endodoncia tenga un alto porcentaje de docentes mujeres (tabla 18).

En cuanto a la carrera de posgrado de Implantología, donde el personal docente a cargo pertenecen al área de Rehabilitación, Prostodoncia Fija y TTM siendo mayoritariamente varones, el porcentaje de inscripciones de mujeres es muy bajo.

Se podría inferir que la influencia del personal docente de las diferentes áreas podría ser uno de los factores decisivos en el momento de elegir una especialidad.

Gráfico 34: Número de egresadas/os según tipo de maestrías por sexo, julio 2021

| Maestrías | Mujeres | Varones |
|---|----------------|----------------|
| Función Cráneo Mandibular y Dolor Orofacial | 0 | 3 |
| Odontopediatría | 5 | 0 |
| Biología Oral | 2 | 0 |
| Salud Colectiva y Epidemiología Bucal | 0 | 0 |
| TOTAL | 7 | 3 |

Fuente: Escuela de Graduados, julio 2021

En el gráfico anterior se puede apreciar un 100% de egresadas de la Maestría de Odontopediatría son mujeres, al igual que las egresadas de la Maestría de Biología Oral. En cambio, se aprecia que de la Maestría de Función Cráneo Mandibular y Dolor Orofacial solo han cursado y egresado varones.

Aún son escasas las personas egresadas de las Maestrías, y en la Maestría Salud Colectiva, y Epidemiología Bucal aún no hay personas egresadas, así como tampoco el Doctorado.

5. Análisis FODA

Con la herramienta FODA se analizaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Servicio para la profundización de la inclusión de la perspectiva de género. Se llevó a cabo un taller el día 10 de junio de 2022, con la participación de integrantes de la Comisión de Equidad y Género del Servicio, integrantes del Consejo, la Decana, Docentes, personal TAS y Estudiantes de distintas áreas. En la instancia de taller, luego de haber presentado algunos de los principales resultados del diagnóstico, se discutieron los principales elementos internos y externos para el análisis FODA.

<https://odon.edu.uy/web/index.php/2022/06/13/taller-en-sala-del-consejo/>

| Fortalezas | Debilidades |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - La existencia y el trabajo de la Comisión de Equidad y Género. - Creación de la Comisión de Acoso - y abordaje de denuncias de violencia, acoso y discriminación por un equipo técnico. -Reducción de brechas en el acceso a cargos de Dirección. Por ejemplo: Decana, Directoras de carrera, Directora de Escuela de Graduados. - Visibilidad de temas de género - Búsqueda de acuerdos. - Existencia de sala de lactancia. - Existencia de baños inclusivos y accesibles. -Información accesible, existen vías de contacto amigables. - Existencia de un espacio de recreación infantil en períodos de vacaciones. - Incorporación al futuro Plan estratégico la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> - No hay presupuesto específico en género - Baja participación del orden estudiantil y funcionariado TAS y Docentes. - Baja participación y motivación de estos temas. - Protagonismo de género en las acciones y no otros aspectos de discriminación (por ejemplo, étnico racial). - Falta de dimensión pacientes. -Falta de políticas específicas para la población trans. -La Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación no contempla a las personas egresadas externas a F.O. - Relación estudiante/paciente. - Vínculo docente/estudiante (comentarios inadecuados, miedo). - Ausencia de espacio físico para realizar entrevistas en materia de violencia, acoso y discriminación. - Ausencia de un espacio permanente para niñas y niños. - Mala señalización de la sala de lactancia. - No tener código de ética. -El paciente como objeto de aprendizaje y no como sujeto de derecho. |
| Oportunidades | Amenazas |
| <ul style="list-style-type: none"> - Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. | <ul style="list-style-type: none"> - La ordenanza no contempla a las y los pacientes. |

- Cursos modulares con perspectiva de género del Instituto de Capacitación y Formación
- Cambio generacional en el Consejo con apertura en la temática de género
- Vínculos intra e interinstitucionales. Por ejemplo, Espacio de cuidados área salud, Línea Azul para situaciones de violencia en niños/as, fiscalía, comisaría de la mujer.
- Ley Integral para Personas Trans

- Uso de redes sociales para realizar “denuncias”.
- Falta de voluntad política para que Odontología sea reconocida como Servicio Nacional de Salud.
- Falta de mayor difusión de los cursos modulares con perspectiva de género del Instituto de Capacitación y Formación.



6. Hallazgos y reflexiones finales

Distribución sociodemográfica

En la FODON existe un predominio de mujeres en el funcionariado (62,5%-37,5%). Esta diferencia aumenta en el funcionariado TAS (60%-40%) y se reduce aunque siguen siendo mayoritarias en el personal docente (64%-36%).

Si bien hay más mujeres en el ejercicio de la docencia, las mismas tienen menor antigüedad laboral (11,6 años) en comparación con sus pares varones (15,2 años). Asimismo, se destaca que hay un leve predominio de mujeres docentes en los primeros tramos etarios (18-25; 26-40;), disminuyendo esta proporción en etapas más avanzadas de la vida (41-60 y más de 60 años). Esta proporción se revierte en el caso de los varones docentes, teniendo más representación en los tramos de edad de 41-60 (50% varones - 46% mujeres) y de más de 60 años (10% varones - 5% mujeres).

En el caso del funcionariado TAS, se observa un predominio de mujeres en todos los tramos etarios, con excepción el tramo de 41 a 60 años donde los varones son mayoría (63% varones - 48% mujeres).

En líneas generales el funcionariado de la FODON declara ascendencia étnico-racial blanca. Del funcionariado TAS, un 6,4% declara descendencia afro y un 3,8% indígena, estos porcentajes disminuyen notoriamente en el personal docente (1,6% y 0,8% respectivamente).

Lo que respecta a los niveles educativos no se observan diferencias en el personal docente, no obstante, en el funcionariado TAS se destaca que los mayores niveles educativos fueron alcanzados por las mujeres con formación universitaria de grado (36%) a diferencia de los varones TAS que solo un 10% alcanzó el mismo nivel educativo.

Puestos de Trabajo

Las mujeres docentes son quienes se inscriben más a los concursos, no obstante se observa una disminución de las inscripciones a medida que va aumentando el grado (grado 1 – 77% - grado 5 – 57%). Se han inscripto más mujeres para concursar por el G5, obteniendo el cargo más varones. Dentro de este contexto, se puede inferir que existe segregación vertical en los cargos docentes.

De igual forma ocurre en la distribución de grados, donde las mujeres se encuentran más representadas en los grados más bajos, disminuyendo su presencia a medida que se avanza en la carrera docente. El grado docente más alto (G5) que se encuentra representado mayoritariamente por varones; a mayor requerimiento de formación, responsabilidad, remuneración y desarrollo profesional hay menor presencia de mujeres, los datos permiten inferir que existe mayor dificultad de las mujeres de poder acceder a estos cargos.

Existen dos áreas con un alto porcentaje de docentes varones que son Carrera Especialista Cirugía BMF (EGO) y Rehabilitación, Prosthodontia Fija y TTM. Las mujeres docentes se encuentran más representadas en Endodoncia, Odontopediatría, Odontología Social, Docencia y Servicio, Operatoria I y II y Patología, Semiología y Clínica Estomatológica.

En el funcionariado TAS se observa que los cargos profesionales y técnicos son ocupados en su mayoría por mujeres mientras que los cargos de oficios y servicios generales hay más varones.

La Dra. Seoane es la primera mujer electa Decana en la FODON, se destaca que la asistencia académica (cargos de especial confianza de Decanato) está integrada por 6 personas, 4 varones y 2 mujeres. Por su parte, el Consejo está integrado mayoritariamente por mujeres, sin embargo, los puestos titulares están representados mayoritariamente por varones, ocupando las mujeres, más lugares en la lista de suplentes.

Remuneraciones

En la UdelaR las remuneraciones básicas están indicadas anualmente según escalafón y grado, luego se van agregando horas extras y remuneraciones según las actividades y cargos.

La realización de un análisis del sistema de remuneraciones dentro de la FODON implica la evaluación de múltiples variables (horas asignadas, compensaciones otorgadas, tipo de contrato, entre otras) que trascienden la escala de sueldos establecida por la UdelaR.

Personas Dependientes

El 65,4% del funcionariado de la FODON tiene hijos/as, entre el funcionariado que tiene hijas/os, se observa como existe un mayor porcentaje de mujeres (59%) que de varones (41%).

Desde el año 2015 FODON cuenta con una Sala de Lactancia, en el año 2022 la Comisión de Género realizó un informe con recomendaciones de mejora de la misma ya presentaba algunas deficiencias respecto a los requerimientos establecidos por la Ley N° 19.530. Asimismo, se detectó falta de señalización de ubicación, falta de registro de uso de la misma, así como de información de uso.

Esta temática es importante abordarla en términos institucionales ya que las dificultades que el funcionariado encuentra para mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar puede afectar no sólo al desempeño profesional de las personas sino también al clima laboral. El cuidado de las personas dependientes afecta especialmente a las mujeres que son las principales cuidadoras tanto en la primera infancia e infancia, como de personas dependientes ya sean discapacitadas o personas adultas mayores. Es por ello que las políticas de

corresponsabilidad son indispensables para tener una facultad más equitativa

Oportunidades de Capacitación

Desde el año 2020 se han realizado capacitaciones y charlas mediante el canal de Youtube de la Facultad en colaboración con actores de la Universidad y externos. Durante el 2021 participaron 13 personas que formaban parte de la FODON en el Ciclo Modular sobre “Sensibilización de Género” realizado por el Instituto de Capacitación y Formación (ICF) en conjunto con la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG). Teniendo en cuenta la identidad de género 9 de las participantes declararon ser mujeres, 3 varones y 1 una persona declaró otra identidad.

Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras

En el 2020 se crea la Subcomisión de Denuncias ante situaciones de acoso, violencia y discriminación que tiene como objetivo atender aspectos relacionados a denuncias, consultas, información y seguimiento de situaciones vinculadas con acoso, violencia y discriminación, al tiempo que se aboca a la elaboración de estrategias y políticas institucionales que aboguen por la prevención y sensibilización de estas temáticas.

De la información obtenida de las entrevistas se destaca la naturalización de distintas discriminaciones en la institución como son: el clasismo, de género, étnico-racial.

En lo referente al estudiantado se observan varias situaciones de violencia a la que están sometidas las mujeres por parte de los pacientes en las clínicas.

“Si, sin duda. Creo que de docentes a estudiantes, no es lo mismo UN estudiante que UNA estudiante. Se percibe la tranquilidad que trabaja un estudiante que UNA estudiante. Se escuchan situaciones que pasan y que corren en el pasillo. “Sabés que no es lo mismo que vaya un varón a una clínica que vaya una mujer, es probable que en algunas clínicas no le pase nada a un varón y a una chica no sabés.” (Entrevista N° 14, mujer estudiante).

“En los pasillos a veces hay docentes que me saludan “Hola Reina, hola princesa” y a mis compañeros hombres no les pasa porque los llaman por su nombre y a mi nunca por el nombre” (Entrevista N° 14, mujer estudiante).

“(…) que en la clínica se sufre más por ser mujer porque a veces a las estudiantes el paciente les ha dicho que prefiere que lo atienda un hombre y no una mujer”. (Entrevista N° 9, varón estudiante).

Uso de licencias

Más de la mitad de las personas (64,3%) que hicieron uso de las licencias durante el año 2019 fueron mujeres, así mismo el porcentaje de días de licencia que las mujeres usufructuaron es significativamente mayor que los varones.

En lo que refiere al tipo de licencia, en el caso de las mujeres destaca la licencia especial, por estudio, enfermedad y especialmente el medio horario; en los varones, no obstante, la licencia por donación de sangre es la más solicitada.

En las entrevistas se detectaron situaciones en que las necesidades de cuidados del funcionariado son resueltas de forma informal con acuerdos entre compañeras/os de trabajo y no utilizando los mecanismos formales de licencias o incluso tomándose licencia reglamentaria para resolver los cuidados.

Características del estudiantado

La FODON tiene un estudiantado altamente feminizado (83%), de la información recabada se destaca que en relación a la ascendencia étnico racial, al igual que en el funcionariado, la mayoría declara étnico-racial blanca, seguida de la afro e indígena. Destaca el porcentaje de estudiantes creen no tener ascendencia.

Más de la mitad de la población estudiantil no trabaja, entre quienes trabajan el 82% son mujeres.

Del total del estudiantado, el 11,5% tienen 1 o más hijas/os, de los cuales casi el 90% son mujeres.

En lo referente a la carrera de Odontología, en el año 2021 (primer año de inscripciones en pandemia por Covid-19) se han incrementado notoriamente las inscripciones de mujeres; por su parte la carrera de Higienista es donde hay más distancia entre las inscripciones de varones y mujeres.

Se destaca que la integración de las Comisiones asesoras del Consejo por Estudiantes estuvo integrada mayoritariamente por mujeres (64%).

Características de las egresadas/os

Las carreras de especialidad Odontopediatría y Endodoncia en un alto porcentaje son cursadas por mujeres y por el contrario las carreras Cirugía y Traumatología, Prostodoncia e Implantología tienen una baja representación de mujeres.

El total de las egresadas de la Maestría de Odontopediatría son mujeres, al igual que las egresadas de la Maestría de Biología Oral. En cambio se aprecia que de la Maestría de Función Cráneo Mandibular y Dolor Orofacial solo han cursado y egresado estudiantes varones.

7. Referencias

- Escudero Morere P. (2014). Evolución histórica de los estudios de Odontología en el Uruguay. 1ª Parte – Desde la época Colonial hasta la creación de la Escuela de Odontología. *Odontoestomatología* 12(15): 40-63. Extraído de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ode/v12n15/v12n15a06.pdf>
- Medero, Santiago. El edificio de la Facultad de Odontología: un manifiesto a la racionalidad arquitectónica (2020). *Odontoestomatología* 22(35): 80-88
- Unicef (2018). *Salas de lactancia en el lugar de trabajo: guías para empresas*. Extraído de: <http://aticounicef.org.uy/2018/salas-de-lactancia-en-el-lugar-de-trabajo/>
- Universidad de la República (2020). *Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación*. Montevideo: Udelar.
- Universidad de la República. Dirección General Jurídica (2020a). *Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación*. Montevideo: Udelar. Extraído de: <https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/04/ORDENANZA-5.4.2021.pdf>
- Universidad de la República (2019). *Estatuto del Personal Docente*. Extraído de: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/estatuto-del-personal-docente-aplicar-a-partir-del-ano-2021/>
- Universidad de la República (2019a). *Estadísticas básicas 2019*. Montevideo, Udelar.
- Universidad de la República (2016). *Censo. Principales características de los Funcionarios Universitarios 2015*. Montevideo, Udelar.
- Uruguay. Ministerio de Desarrollo Social (2016). *Modelo de calidad con equidad de género*. Montevideo: Mides.