



FLACSO
URUGUAY

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Programa Uruguay

Maestría en Género
Mención en: Políticas Públicas Integrales
Orientación: Profesional
Promoción: 2023-2025

Desigualdades laborales de género en la Dirección Nacional de Educación del
Ministerio de Educación y Cultura.
Análisis organizacional y recomendaciones hacia una
institucionalización de la equidad de género

**Tesis para obtener el grado de Maestría en Género con mención en Políticas
Públicas Integrales**

Presenta:

María Margarita Thove Martínez

Directora de Tesis: María Bianchi

Montevideo, 21 de agosto de 2025

Dedicatoria

Acercarme a las desigualdades de género en el mundo laboral, tiene mucho que ver con la historia de la mayoría de las mujeres, y también con la mía. Por eso, le dedico este trabajo a las mujeres con las que he transitado esta vida, especialmente a mi mamá, a la parte de su relato de vida donde tuvo que dejar un trabajo remunerado por las dificultades de conciliarlo con nuestra crianza. Y digo nuestra porque ocurrió cuando mi hermano Horacio tenía unos meses de vida y yo 3 años.

Agradezco y se la dedico también a mi padre que, aunque suena contradictorio con las decisiones del hogar en ese momento, junto a mi madre siempre me incentivaron a estudiar, transmitieron la importancia del empleo, de la autonomía económica y de buscar caminos de libertad desde donde ser y hacer.

Se las dedico a mis hermanos, Horacio y Pierina, que son presentes y acompañan mis caminos, luchas y reivindicaciones.

A mis abuelas. A mi abuela Nelda, a quien aún tengo la suerte de abrazar y a la yaya, reconociéndolas como mujeres luchadoras, convincentes y fuertes. Y, también a mis abuelos que hoy están desde otro plano.

Finalmente, a mis amigas y amigos, a quienes adoro, en especial a Stella, con quienes compartí en estos meses historias de este tránsito, pausas, ganas de cambiar injusticias y tantos afectos entrecruzados. Son siempre luz cálida en mi vida.

Agradecimientos

Agradezco a todas las personas que mencioné anteriormente y muy especialmente a mi tutora, María Bianchi por demostrar que el mundo académico y profesional puede vivirse desde un lugar la amoroso, serio y riguroso. A docentes referentes de este proceso en FLACSO Uruguay- a Lena Fontela, Diva Seluja, Alejandro Sosa, Natalia Guidobono, Soledad Pérez y Alejandra Gallo- por hacer visible que es posible integrar mundos que a veces parecen distantes y por contribuir a que este recorrido fuera también un camino de aprendizajes y compromiso.

Especialmente gracias a Santiago, que ha sido testigo, compañero y sostén de este tramo. Me ha prestado su escucha, palabras de aliento y abrazos.

Gracias a mi colega y amiga Victoria Gambetta y muchas gracias a Lucía Barboni, profesional y compañera de diversos rubros. Sus aportes profesionales y académicos son de gran referencia para mí, los quiero. También a mi psicóloga, Carolina Dall Orso, quien más de una vez me escuchó conversar y procesar este camino.

Extiendo mi agradecimiento a mis compañeras y compañeros de la Dirección Nacional de Educación del Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay, y especialmente al Director Nacional de Educación y a Gabriel Gómez, por su constante disposición, apertura al diálogo y por brindarme la posibilidad de conciliar el empleo con el desarrollo académico y profesional.

Finalmente, gracias a quienes confiaron en esta idea desde sus primeras formulaciones y colaboraron para que pudiera transformarse en una propuesta de intervención para esta tesis de Maestría.

Glosario de términos

- **ANII:** Agencia Nacional de Investigación e Innovación
- **ANTEL:** Administración Nacional de Telecomunicaciones
- **CEDAW:** Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
- **CEG:** Comisión Especializada en Género
- **CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- **CNG:** Consejo Nacional de Género
- **DGS:** Dirección General de Secretaría
- **DNE:** Dirección Nacional de Educación
- **ECH:** Encuesta Continua de Hogares
- **EUT:** Encuesta de Usos del Tiempo
- **FCEA:** Facultad de Ciencias Económicas y Administración
- **FES:** Friedrich-Ebert-Stiftung
- **IEC:** Comisión Electrotécnica Internacional
- **IELSUR:** Instituto de Estudios Legales y Sociales del Uruguay
- **INEEd:** el Instituto Nacional de Evaluación Educativa
- **INMUJERES:** Instituto Nacional de las Mujeres
- **ISO:** Organización Internacional de Normalización
- **LATU:** Laboratorio Tecnológico del Uruguay
- **MCEG:** Modelo de Calidad con Equidad de Género
- **MEC:** Ministerio de Educación y Cultura
- **MIDES:** Ministerio de Desarrollo Social
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **ONSC:** Oficina Nacional de Servicio Civil
- **ONU MUJERES:** Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
- **OSE:** Obras Sanitarias del Estado
- **PIT- CNT:** Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
- **PNUD:** Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo
- **SA:** Social Accountability - Certificación de Responsabilidad Social
- **UDELAR:** Universidad de la República
- **UEG:** Unidad Especializada de Género
- **UTE:** Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas

Índice de contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos.....	3
Glosario de términos.....	4
Índice de contenido.....	5
Índice de gráficos y tablas	7
Resumen	10
Palabras claves.....	10
Abstract.....	11
Key words.....	11
Introducción.....	12
Problema de desigualdad	13
Problema de intervención	16
Antecedentes.....	17
Estudios internacionales sobre desigualdades laborales de género	17
Estudios latinoamericanos y uruguayos sobre desigualdades laborales de género.....	18
Compromisos y convenios internacionales y nacionales para la igualdad laboral de género.....	22
Antecedentes de la política pública por la igualdad de género en el MEC.....	26
Recorrido sociohistórico de los últimos quince años dentro del MEC - DNE	26
Políticas de género en el MEC y la Dirección Nacional de Educación	26
Antecedentes de Modelos de calidad y Guías de buenas prácticas con equidad de género.....	29
Marco conceptual	33
Género y desigualdades de género.....	34
División sexual del trabajo: desigualdades de género en el mercado de trabajo	34
Autonomía de las mujeres.....	36
El Principio de igualdad y no discriminación	38
Breve introducción al concepto de política pública.....	39
Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas	40
Políticas públicas con perspectiva de género.....	42
Políticas públicas desde las perspectivas MED - GED.....	44
La interseccionalidad como herramienta hacia la visibilidad de los procesos de desigualdad y discriminación.....	46
El género en las organizaciones, su transversalización hacia la transformación institucional y organizacional	46
Modelo de Calidad con Equidad de Género como marco conceptual y paradigma de la promoción de equidad en las organizaciones	48

Marco metodológico.....	50
Objetivos.....	50
Problema y preguntas de intervención.....	50
Supuestos.....	51
Estrategia metodológica.....	51
Diseño del análisis organizacional e intervención.....	51
Selección y abordaje de casos.....	53
Fuentes de información.....	53
Limitaciones de las fuentes de información.....	55
Trabajo de campo.....	56
Estrategia de análisis y desarrollo de la planificación de la intervención.....	57
Propuesta de intervención.....	58
Análisis organizacional y brechas laborales de la Dirección Nacional de Educación, a través del Modelo de Calidad con Equidad de Género. Una lectura con perspectiva de género.....	62
Principales resultados de encuesta.....	62
Eje 1. Caracterización sociodemográfica, compromiso institucional.....	62
Eje 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género ...	67
Eje 3: Selección de personal, cargos, funciones y competencias	72
Eje 4: Sistema de Compensaciones y licencias	75
Eje 5: Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral	78
Eje 6: Corresponsabilidad social y de género en los cuidados	81
Módulo especial: Cuidados y Usos del Tiempo del personal permanente con personas a cargo	84
Eje 7: Comunicación y responsabilidad social.....	90
Análisis FODA	91
Plan de acción hacia la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la DNE – MEC e implementación del primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género.....	93
Plan de acción	95
Reflexiones finales y recomendaciones para la implementación de la propuesta.....	103
Referencias bibliográficas	108
Anexo II.....	123
Anexo III	143
Anexo IV	147
Pauta FODA.....	180

Índice de gráficos y tablas

Eje 1. Caracterización sociodemográfica, compromiso institucional.....	
Gráfico 1.1 Distribución del personal de la DNE según identidad de género declarada (Montevideo, 2024)	63
Tabla 1.1 Distribución del personal permanente por identidad de género, según rango etario (DNE- MEC, 2024)	64
Gráfico 1.2 Distribución del personal permanente por rango de edad según identidad de género declarada (DNE- MEC, 2024).....	65
Tabla 1.2 Distribución del personal permanente por identidad de género, según principal ascendencia étnico-racial declarada (DNE- MEC, 2024).....	65
Tabla 1.3 Distribución del personal permanente según nivel educativo por género (DNE- MEC, 2024).....	65
Tabla 1.4 Distribución del personal permanente por género, según nivel educativo (DNE- MEC, 2024)	66
Gráfico 1.3 Distribución del personal permanente por identidad de género, según reconocimiento de discapacidad (DNE- MEC, 2024)	66
Gráfico 1.4 Distribución del personal permanente por identidad de género, según personas a cargo (DNE- MEC, 2024).....	67
Eje 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género.....	
Tabla 2.1 ¿Conoces las políticas de la organización sobre la prevención de inequidades de género, discriminación racial, acoso sexual laboral y violencia doméstica, violencia basada en género?	67
Tabla 2.2 ¿La organización ofrece capacitación regular sobre temas de género, diversidad e inclusión?.....	68
Tabla 2.3 ¿La organización realiza actividades de sensibilización sobre la igualdad de género, diversidad racial y lucha contra la violencia?	69
Tabla 2.4 ¿Crees que las capacitaciones en temas de género, diversidad e inclusión son necesarias?.....	69
Tabla 2.5 ¿Has notado el uso de lenguaje prejuicioso o discriminatorio en el ámbito laboral?.....	70
Tabla 2.6 ¿Te has sentido discriminado/a por tu identidad en tu actual trabajo?	70
Tabla 2.7 ¿Has sido testigo de situaciones de acoso, discriminación o violencia en el trabajo en los últimos 12 meses?	70
Tabla 2.8 ¿Has experimentado situaciones de acoso o discriminación en tu lugar de trabajo?.....	71
Tabla 2.9 ¿Sabes a quién acudir o a dónde acudir dentro del MEC en caso de presenciar o ser víctima de discriminación, acoso o violencia dentro del ámbito laboral?.....	71

Tabla 2.10 ¿Conoces a alguien que haya utilizado el sistema de denuncias de la organización para reportar discriminación, acoso o violencia?	72
Eje 3: Selección de personal, cargos, funciones y competencias	
Tabla 3.1 Durante tu entrevista de ingreso, ¿te preguntaron sobre planificación familiar, test de embarazo o infecciones de transmisión sexual (ITS)	72
Tabla 3.2 ¿Cuánto tiempo hace que trabajas dentro de este Ministerio?.....	73
Tabla 3.3 ¿Cuál es tu cargo actual dentro del Ministerio de Educación y Cultura? ...	73
Tabla 3.4 ¿Cuál es la función principal que desempeñas en tu puesto actual?.....	74
Tabla 3.5 ¿Tienes posibilidades de hacer teletrabajo o trabajo híbrido?	74
Eje 4: Sistema de Compensaciones y licencias	
Tabla 4.1 ¿Recibes viáticos, dietas u otro tipo de pago extra?	76
Tabla 4.2 ¿Recibes una prima por presentismo?	76
Tabla 4.3 ¿Realizas horas extras remuneradas?.....	76
Tabla 4.4 ¿Cuántas inasistencias has tenido en el último año laboral (sin considerar licencias reglamentarias)?.....	77
Tabla 4.5 ¿Cuál fue el motivo principal de tus inasistencias?	77
Tabla 4.5.1 ¿Cuál fue el motivo principal de tus inasistencias?	78
Eje 5: Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral	
Tabla 5.1 ¿Has tenido acceso a capacitaciones en tu área de trabajo en el último año?	79
Tabla 5.2 ¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu equipo de trabajo?	79
Tabla 5.3 ¿Te sientes valorado/a y respetado/a en tu lugar de trabajo?.....	80
Tabla 5.4 ¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal?	80
Tabla 5.5 ¿Cuántas horas por semana trabajas para el MEC?	81
Eje 6: Corresponsabilidad social y de género en los cuidados	
Tabla 6.1 ¿La organización ofrece políticas o medidas que faciliten la compatibilidad entre la vida familiar y laboral?	81
Tabla 6.2 ¿Cuáles de las siguientes opciones aplican en tu caso?	82
Tabla 6.3 ¿La organización realiza relevamientos periódicos para identificar las necesidades de cuidado de sus trabajadores/as?	82
Tabla 6.4 ¿Has recibido información clara sobre tus derechos en relación a las licencias por cuidados (maternidad, paternidad, enfermedad, etc.)?	83
Tabla 6.5 ¿Qué tan compatible consideras que es tu trabajo con tus responsabilidades familiares?.....	83
Módulo especial: Cuidados y Usos del Tiempo del personal permanente con personas a cargo	
Gráfico 6.1 Distribución del personal permanente por identidad de género, según rango de edad del personal (DNE - MEC, 2024).....	85

Gráfico 6.2 Distribución del personal permanente por identidad de género, según momento vital de las personas a cargo (DNE - MEC, 2024)	86
Tabla 6.6 ¿Quién de las personas del hogar le dedica mayor cantidad de tiempo a lo siguiente: a llevar o recoger a algún niño/a del centro educativo (jardín, escuela, colegio)?.....	86
Gráfico 6.3 Relación entre el personal permanente en la dedicación de mayor tiempo a preparar o cocinar alimentos, según género (DNE- MEC, 2024).....	87
Gráfico 6.4 Dedicación del tiempo del personal permanente a comprar alimentos, bebidas, artículos de limpieza, según quien las realiza (DNE- MEC, 2024).....	88
Gráfico 6.5 Distribución del personal permanente sobre la dedicación de mayor tiempo en trasladarse al trabajo, según quien lo realiza (DNE- MEC, 2024).....	88
Gráfico 6.6 Distribución del personal en el mayor tiempo de participación en las tareas vinculadas con pagos y cuentas del hogar (DNE- MEC, 2023)	89
Eje 7: Comunicación y responsabilidad social	
Tabla 7.1. ¿La organización comunica sus políticas y protocolos para la denuncia de acoso sexual laboral, discriminación o violencia doméstica?.....	90
Tabla 7.2 ¿Recibes información sobre las medidas que la organización está implementando para prevenir la discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral?.....	90

Resumen

El presente trabajo se centra en el estudio de la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en la Dirección Nacional de Educación (DNE), del Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay, a partir de un proyecto de intervención que, realiza un ágil recorrido por la normativa relacionada con la transversalización de género entre 2010 – 2025, y releva la valoración del personal permanente de la Dirección sobre las medidas implementadas en pro de la igualdad de género. El problema de desigualdad es la existencia de brechas de género dentro del mercado laboral vinculadas con la desigual distribución de los trabajos de cuidados, las maneras de concebir a las mujeres, subvaloración de los roles y cargos, conciliación entre la vida pública y privada, desigualdades en las remuneraciones, los derechos, obligaciones y el acceso a cargos de decisión, así como la discriminación y violencia basada en género. El objetivo general es contribuir con evidencia a la reducción de las desigualdades laborales de género de la DNE. Para ello, se delimitan 2 objetivos específicos en distintos niveles. Por un lado, identificar y analizar las brechas laborales de género dentro de la DNE, relacionadas con los ejes del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) de Uruguay. Y, desde los hallazgos, elaborar un plan con recomendaciones de acciones estratégicas que faciliten la transversalización de género en los programas y gestión de la organización hacia la implementación del primer nivel del Modelo en la institución. La intervención abarca al personal permanente de la DNE, en Montevideo, en el año 2024, quienes son relevados sobre su experiencia en base a los elementos claves distinguidos por el Modelo. En suma, esta propuesta busca promover la implementación del Nivel 1 del Modelo y que la DNE sea una organización más justa y comprometida con la igualdad de género.

Palabras claves

Derechos sociales y económicos, derecho al trabajo, política social, igualdad de oportunidades, violencia de género, igualdad de género

Abstract

This work focuses on the institutionalization of the gender equality perspective within the Dirección Nacional de Educación (DNE) of the Ministerio de Educación y Cultura of Uruguay. It is based on an intervention project that provides a concise review of gender mainstreaming regulations between 2010 and 2025, and gathers the perceptions of permanent DNE staff regarding the measures implemented in favor of gender equality.

The core inequality problem addressed is the persistence of gender gaps in the labor market, linked to the unequal distribution of care responsibilities, gendered conceptions of women, undervaluation of roles and positions, work-life balance difficulties, unequal pay, disparities in rights and access to decision-making positions, as well as gender-based discrimination and violence.

The general objective is to contribute with evidence to reduce gender-based labor inequalities within the DNE. Two specific objectives are defined at different levels. 1: identify and analyze internal gender gaps in alignment with the axes of the Uruguayan Gender Equality Quality Model; and, 2: based on the findings, to design a plan with strategic recommendations that support the mainstreaming of gender in the programs and management practices of the DNE–MEC, advancing toward the implementation of Level 1 of the Model.

The intervention targets permanent DNE staff in Montevideo in 2024, whose experiences are surveyed in relation to the key components established by the Model.

In sum, this proposal pretends on promoting the implementation of Level 1 of the Model and contribute to making the DNE a more just and gender-equitable organization.

Key words

Social and economic rights, right to work, social policy, equal opportunities, gender violence, gender equality

Introducción¹

Históricamente, Uruguay, con relación a otros países de América Latina, se ha constituido como un país de referencia en las políticas públicas vinculadas a los derechos de las personas en general y a los derechos laborales, en particular. Existen normas internacionales y herramientas de cooperación ratificadas por los distintos gobiernos uruguayos sobre la promoción de los derechos civiles, sociales, políticos y económicos de la población.

Estos instrumentos poseen el propósito de garantizar los derechos de las personas, promover la igualdad de oportunidades y ser utilizados como marco de referencia en el monitoreo de las políticas públicas y empresariales, con el fin de que todas las personas disfruten de la vida en democracia, con justicia social, en paz y prosperidad.

Los compromisos asumidos suponen mayor protección social y programas de mejora de las condiciones y calidad del empleo. Sin embargo, a pesar de algunos avances, se vislumbra cierto debilitamiento de los derechos laborales, en particular con relación a las desigualdades laborales de género, las cuales serán tema transversal del actual documento.

Hace más de quince años que, gracias a la incidencia de organismos internacionales, la sociedad civil y los gobiernos nacionales promotores de los derechos humanos, se trabaja para pensar el diseño e implementación de políticas públicas de equidad, modelos de trabajo y gestión que reconozcan las desigualdades existentes dentro del entramado de las relaciones laborales. Bajo este marco, se han elaborado leyes y marcos regulatorios que promueven la igualdad en este campo.

En ese sentido, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han comunicado a Uruguay recomendaciones sobre la necesidad de hacer foco en las políticas públicas vinculadas con las brechas laborales de género, pobreza, mercado laboral, educación, seguridad, salud, entre otras.

Para atender a las recomendaciones provenientes de estos ámbitos internacionales y locales, se han sembrado y confeccionado herramientas y guías que orientan las políticas sociales hacia prácticas de calidad con la incorporación de la perspectiva de género al interior de las instituciones públicas y privadas. En ese caso particular, se hará

¹ El presente trabajo adopta un lenguaje inclusivo, no estereotipado en respeto por la diversidad y promoción de la igualdad de género. Se intenta evitar formas que refuerzan estereotipos de género o invisibilicen realidades. Asimismo, vale aclarar que la selección de colores de gráficos se hizo en consideración de los criterios de accesibilidad visual y colores compatibles con diversas formas de daltonismo. La referencia fue la paleta CUD (color universal design).

hincapié en las intervenciones de la política pública en materia de género, dentro del espacio laboral.

La equidad de género implica reconocer las desigualdades y brindar un trato diferencial a favor entre quienes se encuentran en desventaja, con el objetivo de que puedan tener las mismas posibilidades de acceso y goce de sus derechos. En este marco, las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral y sus acciones afirmativas son necesarias para lograr la igualdad y reducir las brechas laborales de género.

Es relevante reconocer que, las organizaciones e instituciones como parte de la sociedad, conformadas por personas, no son neutrales a las socializaciones de género, las discriminaciones, violencias y desigualdades sociales. Esto sucede, porque se naturalizan e invisibilizan las estructuras y situaciones que ponen a las y los trabajadores en lugares de desigualdad. En suma, en las instituciones se encuentran desbalances de poder, reconocimiento, recursos, de acceso a derechos y beneficios entre varones y mujeres.

A su vez, estos desequilibrios suelen profundizarse cuando se reconocen otras dimensiones interseccionales como la ascendencia étnica racial, la diversidad sexo genérica y discapacidades (García Prince, 2008). Por ello, es esencial que desde la política pública e instituciones se generen intervenciones transformadoras de las relaciones laborales de género.

Problema de desigualdad

El problema público de desigualdad abordado en este trabajo, es la existencia de brechas de género dentro del mercado laboral vinculadas con la desigual distribución de los trabajos de cuidados entre hombres y mujeres, las maneras de concebir a las mujeres y la subvaloración de los roles y profesiones feminizadas, la difícil conciliación entre la vida pública y privada, las desigualdades en las remuneraciones, los derechos, obligaciones y el acceso a cargos de decisión, así como la discriminación y la violencia más marcadamente hacia las mujeres.

En este punto y a lo largo del trabajo es relevante reconocer cómo algunas temáticas cobran importancia en la agenda y llegan a obtener mayor o menor atención por parte de los gobiernos, dependiendo de sus enfoques de desarrollo y su relación con el mercado. Gobiernos orientados a un desarrollo que ponga foco en las personas, reconozca su diversidad y derechos podrán realizar mayor énfasis en propuestas de políticas dinamizadores de las relaciones laborales, en este caso. A pesar de ello, también es interesante visibilizar cómo muchas veces los temas vinculados con las relaciones de

género se mantienen como agenda paralela que transitan otra vía casi independiente por la complejidad y numerosos puntos a abordar dentro de esta área (Nelson, p.107, 2001).

En ese sentido, los temas de género y en particular, la realidad sobre las desigualdades laborales por género se pone de manifiesto ante una emergencia en reconocer el rezago de las mujeres frente a los varones, visualizar las dificultades que se encuentran en la conciliación entre el trabajo remunerado con el no remunerado, dificultades que se presentan aún en mayor proporción en mujeres pobres (Batthyány, 2015). Mientras tanto, el mercado laboral necesita a las mujeres para sostener el crecimiento económico y los distintos sistemas sociales para mantenerse.

Para ello existen una serie de compromisos, normativa internacional y local sobre derechos humanos, en particular los que forman parte de los derechos laborales y de igualdad ratificados.

El proceso del reconocimiento de los derechos laborales de las personas y la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones es complejo y está caracterizado por ofrecer algunas resistencias. Estas se fundan en estereotipos vinculados a los roles de género y sobre todo de quienes han ocupado históricamente lugares de privilegio y poder en los ámbitos laborales. Dichos roles producen ceguera frente a las desigualdades y a quienes están en una situación de subordinación y menor privilegio (Pires, 2019).

Es relevante reconocer que se está frente a un problema de desigualdad de género estructural y detectar estas desigualdades laborales con el propósito de tomar acciones e instrumentos que disminuyan y eliminen las brechas, lo que redundaría en una reducción de las diferencias y mayor bienestar personal de las y los trabajadores.

Tanto a nivel global, como local, existen cambios en torno a la inserción laboral de las mujeres, dándose un aumento de su participación en el mundo del trabajo. Sin embargo, las desigualdades siguen presentes, aún profundizadas en algunos contextos sociales, educativos, económicos y políticos vulnerables, con construcciones estereotípicas que no hacen más que limitar, producir desigualdades y violencias dentro de las organizaciones laborales y en la sociedad en general.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), refuerza lo mencionado; “Las mujeres se encuentran relegadas en cuanto a los hombres” (CEPAL, 2020, p.7) con relación a los salarios percibidos y cargos de decisión.

De ese mismo informe se desprende que, “en las áreas urbanas de América Latina, sea cual sea el nivel educativo alcanzado, el salario medio de una mujer es, como máximo,

un 77% del correspondiente a un hombre con el mismo nivel educativo” (CEPAL, 2020, p.7).

En Uruguay, un estudio de las Naciones Unidas (2020) afirma que, existen diferencias sistemáticas en los ingresos laborales entre mujeres y varones (siempre a favor de estos últimos) para iguales niveles de edad, nivel educativo y región. (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020, p. 29).

La desigualdad laboral es más notoria cuando se observan los roles o cargos de referencia y de decisión. En el año 2021, un informe del país, pone de manifiesto desigualdades en el ámbito público y privado, a través del relevamiento del lugar que ocupan las mujeres uruguayas en los cargos de decisión. “Uruguay ocupa el lugar 104 en la Clasificación Mundial de Mujeres en el Parlamento en 2020 y el lugar 16 de 19 países en América Latina” (ONU Mujeres, InMujeres, 2021, p. 21).

Con relación a la participación política, la presencia de mujeres en altos cargos o de decisión dentro de los sindicatos en Uruguay es baja. A pesar de eso, poco a poco, van aumentando su participación en este tipo de espacios de intercambio y de defensa de los derechos de las y los trabajadores.

En 2021, el 40% del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT eran mujeres, mientras que el 18% constituían la titularidad de la Mesa Representativa de la Central Sindical (FES, 2023).

En el mismo sentido, la Encuesta de Uso del Tiempo y Trabajo no remunerado, muestra que en Uruguay la tasa de participación de los varones en las tareas domésticas es del 75,6% frente a un 87,3% que representa a la de las mujeres. Por su parte, el 61,4% de la carga total del trabajo de las mujeres, es no remunerado; mientras que para los varones el trabajo no remunerado ocupa un 35,9% de su tiempo (EUT, 2022).

Lo anterior, robustece empíricamente la noción de que las mujeres se ocupan en mayor proporción del trabajo no pago y ello muchas veces es causal de postergar sus proyectos de vida educativos y laborales. En el módulo de educación de la ECH, cuando se consulta por los motivos de abandono, gran parte lo hizo por embarazo o tener que cuidar a familiares.

Si se hace foco en los espacios de trabajo, relaciones laborales y de poder, la Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia basada en Género y Generaciones de 2019, relevó que, el 17,9% de las mujeres ocupadas mayores de 15 años, lo que asciende a 220.000 mujeres aproximadamente, han vivido situaciones de violencia en algún momento de su vida laboral (INE, InMujeres, 2020, p.17).

Dada la realidad de las desigualdades laborales y violencias hacia las mujeres en los ámbitos de trabajo, es imprescindible que las organizaciones lleven adelante políticas sociales y propuestas específicas para reducir y eliminarlas, constituyéndose como espacios seguros y promotores de equidad laboral.

Problema de intervención

El problema de intervención de este trabajo son las desigualdades laborales de género de la Dirección Nacional de Educación (DNE), del Ministerio de Educación y Cultura (MEC) de Uruguay, específicamente las dificultades de acceso a oportunidades laborales de desarrollo y capacitación, a posibilidades de trabajo flexibles que permitan conciliar con la vida privada, la llegada a cargos de decisión para las mujeres que trabajan en esta dirección y las situaciones de discriminaciones y violencia laboral que viven en dicho ámbito.

Las desigualdades de género de referencia se podrán identificar a través de una herramienta metodológica conocida como Modelo de Calidad con Equidad de Género. El MCEG es una herramienta e instrumento certificable, creado y liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (Latu), que se utiliza en las organizaciones para detectar y minimizar brechas laborales de género, a través de distintas acciones que transversalizan la perspectiva de género.

Bajo el marco de referencia de la última versión del Modelo del año 2023, se plantea la elaboración de un análisis organizacional con perspectiva de género de la DNE y la generación de insumos técnicos para la aplicación de buenas prácticas orientadoras, a partir de la herramienta seleccionada.

El propósito final de esta intervención es brindar elementos sobre las desigualdades laborales que subyacen de esta Dirección, herramientas e insumos técnicos como recomendaciones dirigidas a la reducción de las brechas laborales de género. Asimismo, se espera que este trabajo pueda ser una motivación para que, la DNE y el MEC en general, unan esfuerzos hacia una política de Compromiso con la igualdad de género y lleven adelante acciones en ese sentido. Una de ellas, podrá ser la implantación del primer nivel del Modelo y obtención del sello en calidad con equidad de género.

En ese sentido, el MEC como parte del poder Ejecutivo, a partir de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres (Ley N°. 18014) y la

posterior aprobación en 2019 de la Ley N°. 19.846 y Ley N°. 19.849², posee el compromiso de implementar acciones vinculadas con las iniciativas nacionales sobre espacios de trabajo seguros y con igualdad de oportunidades para todas y todos.

La sinergia institucional detectada, a través de una exploración primaria, vislumbra dificultad en la articulación y transversalización de la perspectiva de género en la gestión institucional; constituyéndose en tanto, elemento motivacional para diseñar e implementar una herramienta metodológica que permita detectar a nivel institucional, las desigualdades laborales de género, a la vez que diseñar instrumentos y sugerir buenas prácticas orientadas a la promoción de la equidad laboral en la institución.

Antecedentes

Estudios internacionales sobre desigualdades laborales de género

América Latina y el Caribe es de las regiones más desiguales del mundo. A pesar de ello, la realidad de las desigualdades laborales de género trasciende fronteras. En ese sentido, adelante se presentan estudios realizados desde una mirada económica, de desarrollo, desde las relaciones laborales y una esfera hegemónica anglosajona y europeizada, quedan a un lado los avances sobre interseccionalidades y especificidades locales de América Latina y el Caribe. Más adelante se hará foco en antecedentes de estudios sobre desigualdades laborales en la región y Uruguay.

Desde ese lugar, Blau y Kahn (2017) realizan un análisis de 30 años sobre los ingresos en Estados Unidos y observan cómo en proporción, los varones siempre perciben mayor salario que las mujeres. Para ese estudio recurren al Estudio Paneles de Ingresos de Michigan (PSID), y toman una variable que arroja información sobre la experiencia laboral real de las personas.

Asimismo, seleccionan datos de estudios experimentales que ponen en juego otras circunstancias vinculadas con la teoría de la división sexual del trabajo. Las investigaciones mostraban los sesgos por género. Al momento de entrevistas y pruebas laborales, las mujeres son vistas con menor capacidad para resolver problemas que involucran matemáticas, incluso ellas llegan a subestimarse (Reuben, Sapienza y

² Ley N°. 19.846 refiere a la Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento, y Ley N°. 19.849 responde a la ratificación del Convenio internacional del trabajo N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Zingales, 2014). Aún, sabiendo los resultados favorables de las mujeres, si bien la discriminación en la contratación se redujo, las brechas de género se mantienen.

Otros hallazgos tienen relación con la mayor informalidad laboral, la mayor carga horaria de trabajo vinculada a cuidados y la discriminación hacia las trabajadoras madres frente a la no discriminación de varones padres. Incluso, quienes eran padres tenían mejores recomendaciones para altos puestos y salarios. (Correll, Benard y Paik, 2007)

Entre la percepción de los empleadores, entran en juego características no cognitivas. Se visibilizan sesgos estereotipados de género, ven a las mujeres con buenas habilidades para las relaciones interpersonales, pero con dificultades en las posibilidades de negociación, menos dispuestas a competir y asumir riesgos. Esta valoración subjetiva explicaría la poca contratación de mujeres en cargos de decisión (Bertrand 2011; Croson y Gneezy 2009).

El estudio del PNUD (2021) considera una investigación del McKinsey Global Institute (2018) que refuerza lo mencionado. Si bien tanto mujeres como varones creen que pueden asumir puestos de liderazgos, los varones se sienten más y mejores líderes y además piensan que tiene el derecho de obtener mejor puesto sobre la oportunidad de una mujer. Esta socialización de géneros estereotipados afecta, las oportunidades, elecciones, deseos, desempeños e impacta en la vida de las personas como en las economías. De hecho, la misma institución de investigación (McKinsey Global Institute, 2020) indica cómo empresas y organizaciones con mayor paridad de género reportan mejores resultados en términos de competitividad y ambiente laboral.

Estudios latinoamericanos y uruguayos sobre desigualdades laborales de género

Si se pone el foco en la región latinoamericana, la CEPAL (2016) comparte que la igualdad está en los distintos espacios que hacen a la vida social y económica, a través de la cultura, las instituciones y por supuesto la economía y empleo.

En ese contexto, la autonomía de las mujeres se vincula con las condiciones estructurales que sustentan la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, que, a su vez, se encuentra inscrita en la matriz de desigualdad en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2015d). También se relaciona con los cambios necesarios en dichas condiciones para superar los obstáculos que impiden, ya sea mediante restricciones externas o rasgos endógenos de los países de la región, alcanzar la igualdad.

Entre los principales desafíos estructurales se encuentran la necesidad de transformar los patrones culturales discriminatorios y la cultura del privilegio, la superación de la desigualdad y la pobreza monetarias, la deconstrucción de la actual división sexual del trabajo y el desmantelamiento de la concentración del poder y las relaciones de jerarquía y subordinación presentes en nuestras sociedades (CEPAL, 2016, p.33).

Bajo esa premisa los organismos internacionales como la CEPAL y la academia han desarrollado estudios que problematizan y visibilizan a cerca de las desigualdades laborales de género y se encuentra que, “en América Latina las mujeres dedican tres veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres” (CEPAL, 2021, p.3). Parte de la misma moneda y causa de muchas desigualdades tiene relación con la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo con relación al de los varones, “en 2019 prevalece esa brecha con respecto a los hombres de 23,6 puntos porcentuales” (CEPAL, 2021, p.2).

En los países de Latinoamérica relevados en el informe de CEPAL hay mayor cantidad de mujeres que no perciben algún tipo de ingreso propio, que de varones. En promedio, casi un tercio de las mujeres de 14 países de la región, de 15 y más años de edad no perciben ingresos propios, 29% contra un 10,5% para los varones (CEPAL, 2021, p.45).

Y, cuando se insertan al mercado laboral, las mujeres se enfrentan a grandes desigualdades en este ámbito. Una de ellas es la brecha salarial. En promedio, la CEPAL afirma que en 2018 la diferencia salarial era de 12,8 puntos a favor de los varones. A su vez, si se consideran variables interseccionales como edad, ascendencia étnico racial, estas brechas aumentan aún más (CEPAL, 2021, p.46).

En este contexto es importante destacar conceptos como la autonomía y especialmente, los vinculados con la autonomía económica y de toma de decisiones de las mujeres, los cuales permiten visibilizar y por tanto transformar, las relaciones desiguales de poder estructurantes en una sociedad. Analizar esta dimensión desde una perspectiva de género es clave para caracterizar las desigualdades de género en el acceso al dinero o recursos monetarios (p. 42).

La autonomía económica de las mujeres tiene relación con la posibilidad y forma que las mujeres poseen de generar recursos e ingresos propios a partir del acceso al mercado laboral. Este concepto es fundamental para, “visibilizar el empoderamiento y la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los procesos económicos de la sociedad” (CEPAL, 2016, p.40).

Desde ahí, el informe de la CEPAL analiza el lugar de las mujeres en la participación política y en cargos de decisión, donde se desprende que, en promedio las mujeres ocupan el 30% de estos roles.

También la OIT (2019) ha estudiado sobre esto. En su trabajo sobre más de 13.000 organizaciones del mundo privado de 70 países, incluyendo a América Latina. Para este caso, más de la mitad de las organizaciones y empresas relevadas afirmaron que las mujeres ocupan menos del 30% de sus cargos directivos. “Además, América Latina tiene la proporción más elevada de empresas sin mujeres en puestos ejecutivos (22 %)” (OIT, 2019, p.32).

En paralelo, el 14% de las relevadas de la región, respondieron que las mujeres en puestos ejecutivos de alto nivel representan al menos el 61% de su fuerza de trabajo. Las brechas laborales por género son notorias y como contrapartida a esta realidad, de este estudio (OIT, 2019) surge que quienes han introducido acciones afirmativas hacia la igualdad de género, han mejorado su rendimiento y que quienes aumentaron el número de mujeres en cargos de decisión aumentaron su beneficio de un 5% a un 20% (p.4).

Desde Uruguay, también está presente el reconocimiento sobre las desigualdades laborales de género, tanto la academia como organismos internacionales y nacionales han unido esfuerzos en realizar estudios que visibilicen esta problemática.

En ese sentido se encuentran estudios académicos específicamente sobre la división sexual del trabajo, distribución en los usos del tiempo, la corresponsabilidad y cuidados en hogares y personas en el país (Aguirre et al., 2024). También hay estudios sobre discriminaciones y violencias, sin embargo, no tan ligados al ámbito laboral. En otro escalón, están las encuestas nacionales sobre este tema e informes técnicos de panorama de las brechas de género que también son de insumo para la elaboración y monitoreo de la política pública en la temática.

Desde el Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas en Uruguay, en 2025, se publicó el primer Perfil de Género y Generaciones de Uruguay con el objetivo de poner en evidencia nodos críticos de las desigualdades de género en Uruguay y generar insumos fundamentales para las acciones de la política pública en el país. Los nudos identificados como estructurales de la desigualdad de género tienen relación con la división sexual del trabajo como la organización de los cuidados, la producción y reproducción de desigualdades socioeconómicas, acceso a ámbitos de poder y violencia contra mujeres, niñas, niños y adolescentes. En este caso en particular, se hace hincapié en la matriz productiva uruguaya, donde las ramas altamente feminizadas registran bajos

niveles de productividad y no existe casi ninguna rama que tenga alto nivel de productividad en la que la participación femenina supere el 50% (ONU, 2025, p.27).

En el mismo estudio se presentan datos sobre brechas de género en el mercado laboral, las tasas de actividad y empleo de las mujeres se encuentran 16,9 puntos porcentuales que la de los varones, mientras que las de desempleo y subempleo están a 2,2 y 3,8 puntos por encima de las de ellos. Se muestra segregación ocupacional horizontal y vertical y brecha de ingresos laborales (tanto total como por hora), -24,7 y -6,1 puntos porcentuales menos para las mujeres (ONU, 2025, p.38)

Otro de los datos relevantes que presentan tiene relación con el concepto de *trabajador ideal* desarrollado en el marco teórico y la penalización que ocurre en el ámbito laboral con las mujeres que deciden ser madres. Dato que toman de otro análisis de ONU Mujeres y CEPAL (2020), donde afirman que, a diez años de tener el primer hijo, las mujeres experimentan una reducción de 42 % de su salario mensual en comparación con las mujeres con características similares que no tienen hijos. Esta disminución se explica tanto por la reducción del empleo (60 %) como por una disminución del salario por hora (25 %) (ONU, 2025, p.41).

En sí, dada las limitadas propuestas específicas en los distintos espacios del mundo laboral, vinculadas con las políticas de conciliación y cuidados, la desigual redistribución en las tareas domésticas y de cuidados, junto a la noción impregnada de trabajador ideal, es que la maternidad parece ser una de las barreras en el desarrollo profesional de las mujeres en el país.

Asimismo, para profundizar la brecha y las condiciones laborales desiguales en detrimento de las mujeres, la prevalencia de la violencia de género en el ámbito laboral en Uruguay, reporta que casi el 20% de las mujeres en el país han vivido algún tipo de violencia laboral a lo largo de su vida (17,9%) (INE, InMujeres, 2019, p. 57).

Desde el ámbito público uruguayo, en reconocimiento de las brechas de género en cargos jerárquicos del Estado, el Laboratorio y Observatorio de la Gestión Humana del Estado junto a la Oficina Nacional de Servicio Civil presentaron un informe que visualizan segregaciones verticales en altos cargos y también segregación horizontal con concentración de mujeres en roles y cargos históricamente asociados a lo femenino. “En los niveles 1 y 2 (cargos políticos y de particular confianza), los hombres ocupan el 70% y el 71% de los puestos” (ONSC, 2024, p.3), o sea que las mujeres lo hacen en un 30% y 29%.

Por su parte, del informe surge que, mientras en promedio las mujeres relevadas poseen nivel educativo más alto que los varones, dentro del Poder Ejecutivo los cargos políticos fueron ocupados por varones en un 88%. Solo el 22% de las mujeres estuvieron en estos cargos del Ejecutivo y en el 27 % de las bancas del Poder Legislativo estuvieron mujeres. Este último dato sobre las dificultades de acceso a cargos jerárquicos y de decisión es inferior al promedio de la región, que se encuentra en un 36% (ONSC, 2024).

El informe en cuestión también reporta datos sobre el Ministerio de Educación y Cultura, en donde si bien hay paridad en el nivel 1 (1 varón – 1 mujer), en el próximo nivel de altos cargos hay mayor prevalencia de varones, tales como los espacios de incidencia política y toma de decisiones. Vinculado con los niveles siguientes, hay más presencia de mujeres que de varones, lo cual es consecuente con el ámbito de trabajo, donde la Educación está históricamente ligada a un espacio altamente feminizado.

Es inminente el reconocimiento global sobre la importancia de garantizar el acceso a condiciones de trabajo dignas y justas, a través de políticas sociales que hagan foco en la participación de las mujeres en el ámbito laboral y visibilicen las desigualdades existentes.

Uruguay ha sido un país de referencia ante los organismos internacionales, por el compromiso con la agenda de derechos y la ratificación de normativa y acuerdos de cooperación internacional (IELSUR, 2006).

A continuación, se mencionan instrumentos técnicos, marcos normativos consensuados como Convenciones, Normas, Reglas, Leyes, Códigos, Decretos que, se espera que sean una guía para; garantizar los derechos de las personas trabajadoras, promover mayor igualdad y justicia social.

Compromisos y convenios internacionales y nacionales para la igualdad laboral de género

Uruguay ha ratificado cantidad de antecedentes internacionales destinados a la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas a través del reconocimiento de instrumentos internacionales como la CEDAW (1979) y su Protocolo Facultativo, en los años 1981 y 2001 respectivamente. Este convenio obliga a eliminar todas las formas de violencias contra las mujeres.

En 1995, en el marco de la Conferencia Mundial de Beijing se consolida el proceso de institucionalidad de género con el reconocimiento por parte de los Estados en

su rol y compromiso con las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de las mujeres. En el mismo camino, en 1996, se ratifica la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; Belem do Pará (1994).

Tanto para la implementación de mecanismos que involucran la CEDAW y Belem do Pará, Uruguay aprobó las leyes los siguientes mecanismos, Decreto Ley N.º 15.164 Aprobación de Acuerdos Internacionales. Derechos de Género (Uruguay, 1981), Ley N.º 17.514 Ley de Erradicación de la Violencia Doméstica (Uruguay, 2002) y Ley N.º 19.580 Ley de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género (Uruguay, 2017).

En años anteriores y en el marco de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y la Conferencia latinoamericana “Mujer, Población y Desarrollo”, Uruguay, mediante el Decreto 226/87, crea bajo la órbita del MEC, el Instituto Nacional de la Mujer. Sin embargo, este órgano carecía de presupuesto y sus integrantes formaban parte de otras administraciones ministeriales y eran honorarias. Entre esos años hasta 2005 sufre modificaciones en cuanto su denominación, pero los cometidos y manera de gestión continúan.

La ausencia de presupuesto asignado a los mecanismos estatales de género refiere de cierta manera la no priorización de esta política pública. A nivel local, frente a las recomendaciones internacionales y preocupaciones en las dificultades de generar instrumentos efectivos tendientes a eliminar las formas de discriminación hacia las mujeres, se crea, en el año 1991 dentro de la Intendencia de Montevideo, la Comisión de la Mujer.

A nivel nacional, en 2005, con el primer gobierno del Frente Amplio, se aprueba la Ley N.º 17.939 y la Ley N.º 17.866, las cuales cambian el nombre y de órgano competente al instituto de ese momento, por el Instituto Nacional de las Mujeres pasando a la órbita del Ministerio de Desarrollo Social.

En 2007, se aprueba la Ley N.º 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, estableciendo la integración de la perspectiva de género en todas las etapas de la política pública. Se crea el Consejo Nacional de Género y se aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

En esos años se continuó con la promoción normativa orientada a la igualdad, en 2009 se sancionó la Ley N.º 18.476, conocida como la ley de cuotas dentro de los partidos políticos. En el mismo año se aprobó la Ley N.º 18.561, sobre acoso sexual en el ámbito laboral y educativo público y privado. Estas normas dejan precedente de la necesidad de incorporar mayor participación de mujeres en los ámbitos políticos, a la vez que se espera

que su participación esté libre de toda forma de discriminación, incluido el acoso sexual en todos los ámbitos.

Desde 2005 a 2019 se aprobaron diversas leyes que constituyen un compromiso con los derechos humanos y con el reconocimiento de históricas desigualdades de mujeres y disidencias, de personas afrodescendientes, con discapacidad, y en situación de movilidad; todas con el objetivo de generar marcos que habiliten la implementación de acciones que promuevan la igualdad e inclusión social.³

A nivel regional y nacional, en el año 2016, se celebra la Estrategia de Montevideo. Este documento brinda lineamientos conceptuales estratégicos, que dan un marco instrumental a la Agenda Regional de Género en el contexto del desarrollo sostenible, con el propósito de alcanzar la igualdad y la autonomía de las mujeres en Latinoamérica y el Caribe hacia el año 2030.

La Estrategia propone fortalecer los marcos normativos e institucionales y promover la igualdad de género en el trabajo y la economía, tanto a nivel público como privado. Se abordan cuatro puntos que hacen y acentúan las desigualdades de género: “la desigualdad socioeconómica y la pobreza, patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público” (CEPAL, 2017, p.44).

Se identifican los acuerdos para la igualdad de género y autonomía de las mujeres. Al mismo tiempo se establecen los enfoques de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad.

En particular, en 2019, con el fin de dar obligaciones emergentes del Derecho Internacional y hacer cumplir el principio de igualdad y no discriminación en los organismos estatales, se aprueba la Ley N.º 19.846. Esta establece que todos los organismos del Estado uruguayo, incluidos los Ministerios deben contar con una Unidad Especializada de Género (UEG) con el fin de transversalizar la perspectiva de género en dichos espacios. La UEG debe depender jerárquicamente del nivel más alto, contar con personal específico para su cumplimiento de funciones y tener presupuesto asignado.

Por su parte, en 2022, Meza presenta un trabajo donde analiza la CEDAW, su Protocolo Facultativo y las obligaciones pendientes del Estado uruguayo. Hace especial

³ En el Anexo I se encuentra listado de leyes y normativa uruguaya vigente vinculada a la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Uruguay, y a Convenios internacionales.

foco en las desigualdades laborales persistentes; en las brechas salariales de género, en las dificultades de acceso a la justicia, “persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos discriminatorios acerca de las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres” (p.88), en el “reducido porcentaje de hombres que hace uso de la licencia de paternidad” (p.93). Frente a ello, se aconseja profundizar en campañas de sensibilización sobre estereotipos de género, derechos de trabajadoras, licencias e importancia de compartir los cuidados y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración (Meza, 2022).

Desde el ámbito internacional, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo vinculados a la igualdad de género y ratificados por el gobierno uruguayo son: 100, 111, 156, 189, 190. Específicamente, el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración fue ratificado en 1989. En el mismo año, se ratificaron el 111 y 156, los cuales tratan sobre la discriminación en el empleo y ocupación, y sobre las responsabilidades familiares respectivamente. En el 2012 se ratificó el 189, para reconocer y regular las y los trabajadores domésticos, y en el año 2020 se revalidó el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Como se puede ver, Uruguay es un país de referencia en vincularse y ratificar marcos normativos y convenios internacionales. También lo es al momento de dar anclaje a dichas recomendaciones legislativas y elaborar sus propias leyes adecuadas al contexto nacional en favor de eliminar las desigualdades y promover la justicia social e igualdad de género. Sin embargo, la operacionalización, implementación y monitoreo de la normativa son elementos dignos de seguimiento para conocer el efectivo cumplimiento e impacto de lo avanzado.

En este punto corresponde destacar los conceptos igualdad de jure e igualdad de facto. Se esperaría que ambos guarden relación y cercanía, pero, por lo contrario, actualmente en Uruguay guardan distancia. La igualdad de jure es la igualdad garantizada en la Constitución nacional y la vinculada con los avances y marcos normativos sobre la igualdad de género, igualdad de oportunidades laborales y violencia basada en género, entre otras. Mientras que, la igualdad de facto tiene que ver con el pleno ejercicio de estos derechos mediante la puesta en práctica de la norma. La realidad y los datos ya mencionados muestran que las desigualdades en el acceso al ejercicio pleno de derechos, la violencia vivida y las brechas de género reflejan que la igualdad de facto, continúa siendo un desafío en Uruguay.

Antecedentes de la política pública por la igualdad de género en el MEC

Recorrido sociohistórico de los últimos quince años dentro del MEC - DNE

Desde 2010 hasta febrero de 2025, han transcurrido tres gobiernos nacionales diferentes: dos del Frente Amplio y uno del Partido Nacional entre 2020 y 2024. En este apartado se presenta un breve recorrido y análisis de la incidencia de las políticas públicas de género en la institución a fin de obtener un acercamiento a la incidencia de la transversalización de la perspectiva de género dentro de las políticas, programas y acciones del Ministerio de Educación y Cultura, y en particular en la Dirección Nacional de Educación

El Ministerio de Educación y Cultura es una organización compleja. De él depende parte de la política educativa, toda la política nacional de cultura y la rectoría de la política de ciencia y tecnología. Dentro de su órbita están la Biblioteca Nacional, el Sodre, los Medios Públicos, la Comisión de Patrimonio, el Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable, el Registro Civil, el Archivo General de la Nación, la Dirección General de Registros, el Registro de Asociaciones Civiles y Fundaciones, las Fiscalías de Gobierno y la Procuraduría del Estado en lo Contencioso Administrativo.

A través del MEC coordinan con el Poder Ejecutivo organismos como Ceibal, la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd)” (MEC, 2025).

Si bien el trabajo se centra en la Dirección Nacional de Educación, una Unidad Ejecutora descentralizada, es relevante destacar que la Dirección General de Secretaría, dependiente del cargo superior ministerial, tiene entre sus cometidos, de acuerdo al Ministerio de Educación y Cultura (s.f.),

Promover un nuevo modelo de gestión integrada, participativa, transparente, eficiente y de calidad en el uso de los recursos públicos, y propender al desarrollo de los funcionarios, a la articulación con los interlocutores públicos y privados y la incorporación de tecnología y herramientas de gestión en el beneficio de los ciudadanos www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/institucional/estructura-del-organismo/direccion-general-secretaria.

Políticas de género en el MEC y la Dirección Nacional de Educación

A lo largo del tiempo, la realidad institucional en esta materia ha sido modificada. En el marco del primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, y bajo

el reconocimiento del Área de Género de la Dirección de Derechos Humanos sobre la necesidad de ampliar la capacidad de incidencia y acciones orientadas a la igualdad de género en las Direcciones y Unidades Ejecutoras, en 2009, se crea la Comisión de Especialización de Género (Maidana, N., 2015).

Del mismo documento surge que si bien la Comisión Especializada de Género (CEG) implica la intención de una institucionalización de género, a la misma no se le asigna presupuesto específico, ni espacio físico para el desarrollo y cumplimiento de sus atribuciones.

A mediados de 2010, ya con la asunción de nuevas autoridades del gobierno electo, si bien no se produce cambio de partido político, si se observan cambios dentro de algunas orientaciones y prioridades en la transversalización de la igualdad de género. En esta nueva realidad, la Comisión Especializada de Género toma otro lugar y se pretende institucionalizar un nuevo mecanismo de género.

En resumen, en ese momento, dentro del MEC, se encontraba la Asesoría de Género perteneciente a la Dirección General de Secretaría y la Comisión Especializada de Género como el Área de Género y DDHH bajo la órbita de la Dirección de DDHH debajo del Ministro, cuyo funcionamiento se registró hasta los años 2011 y 2013 respectivamente.

Mientras su funcionamiento, la Asesoría de Género tuvo entre sus tareas coordinar la CEG. Los movimientos se sucedieron, y CEG pasa a estar en órbita de la Dirección General de Secretaría (DGS) debido a que el funcionamiento de la Dirección de DDHH se traslada a Presidencia. Esto trajo aparejado la limitación en la autonomía de la CEG, debido al estrecho vínculo con la Asesoría de Género.

El trabajo de la Mag. Maidana (2015) analiza y visibiliza las incidencias y capacidades institucionales de estos dos mecanismos y aporta elementos que fundamentan las dificultades institucionales en la transversalización de las políticas con perspectiva de género dentro del MEC.

Por su parte, dentro de la Dirección de Educación, existió hasta 2021 el eje de Educación y Derechos Humanos que, a su vez, estaba conformado por Programas y líneas de trabajo transversales, como Educación en DDHH, Género, Discapacidad, Migrantes y Educación ambiental. Lo que sigue a continuación exceden los antecedentes típicamente académicos y normativos, configurándose como parte de antecedentes institucionales.

Con relación a la participación en Comisiones vinculadas en las que se participaban técnicamente y políticamente desde la DNE en temas de género e igualdad

son el Consejo Nacional de Género (CNG), Consejo Nacional Consultivo por una Vida Libre de Violencia de Género, Comisión Asesora Honoraria de Cambio de Identidad y Género, Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual, y alternativamente en otras vinculadas y demandas por la Secretaría y Dirección ministerial.

En el último período de gobierno, de marzo de 2020 a marzo de 2025, se realizaron cambios de reestructura organizacional.

En abril de 2021 por Resolución MEC 0384/2021 se constituye la Unidad Especializada de Género (UEG) que estará a cargo de la Dirección General de Secretaría y que en la formalidad de la designación se integra por titular y alerno de dicha Secretaría de Estado, de la DNE, Dirección Nacional de Cultura, Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos y de la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología.

En octubre de 2022 se concreta la transformación en la cual, el Programa de Género que formaba parte de la Dirección de Educación, cambió de nómina a Programa de Educación y Género, dentro del Eje de Inclusión y Derechos Humanos que pasaron a constituirse dentro de una nueva área denominada Innovación Educativa de la Dirección Nacional de Educación.

De acuerdo a los cometidos asignados al Programa Educación y Género, dos de sus funciones son asesorar y articular técnicamente con la Unidad de Especialización de Género de la DGS. En base a esto, se esperaba que, todas las acciones del Programa articulen con la Unidad para permear a la DNE sus intervenciones. A pesar de ello, como se recabado de informantes calificados dentro de la DNE, los lazos laborales entre los dos espacios se vieron alterados. Las vías de comunicación y labor de la Dirección de Comunicación, tanto de la DNE como de la central, dejaron de ser activas.

Para este estudio y posterior intervención se seleccionó un Modelo de Calidad con Equidad de Género que permite el reconocimiento de desigualdades en distintas dimensiones de lo laboral en las organizaciones.

Antecedentes de Modelos de calidad y Guías de buenas prácticas con equidad de género

Además de la normativa y legislación que regula la vida laboral y sus vinculantes, es importante destacar instrumentos técnicos- profesionales utilizados en América Latina y Europa dentro de las organizaciones privadas y públicas para garantizar; la igualdad de oportunidades en el acceso a oportunidades laborales y de formación profesional, espacios inclusivos y libres de discriminación y violencias dentro del ámbito laboral.

Algunos casos internacionales son la Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local (Guilló, Bartolomé y Suso, 2022), el *Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género* (BPLEG, 2012) de Chile, el *Modelo de Equidad de Género* (MEG) de México como sistema de gestión con perspectiva de género pionero en América Latina que surgió en 2003 como una propuesta innovadora que planteó la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

En Argentina, en el año 2009 la elaboración del *Modelo de Equidad de Género*. En el mismo año, en Brasil la creación del *Programa pro equidad de Género y Raza*. En el año 2011, en Cuba se comienza a trabajar de manera participativa hacia la Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria a través de un Sistema de Gestión en Igualdad de Género para cooperativas y entidades de servicios locales del sector agropecuario.

Costa Rica en 2013 crea la norma técnica para promover la igualdad de género: se le llama Norma *INTE CTN 38: Sistema de gestión de igualdad y equidad de género*. En Honduras, se promulga en consenso nacional del Subcomité del Organismo Hondureño de Normalización la Norma *BOHN 3001: Sistemas de gestión de la equidad de género*. En el mismo año, el Ministerio de Trabajo de Colombia, con el apoyo técnico de PNUD desarrolló el Sello de Equidad Laboral Equipares, un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, para que empresas y organizaciones trabajen por la disminución y eliminación de brechas de género en el lugar de trabajo. Mientras tanto, en Nicaragua, a través del Programa América Latina Genera del PNUD, de manera piloto se implementó el modelo de gestión de buenas prácticas empresariales con igualdad de género, con el mismo propósito que el de Colombia.

En 2021, el Ministerio de la Mujer de República Dominicana lanza el sello *Igualando* con el fin de promover la igualdad de género y la autonomía socioeconómica

de las mujeres. La Norma chilena 3262-2021, es un sello hacia la igualdad de género: *Iguala-Conciliación: Vida laboral, familiar y personal*.

A setiembre de 2024, el antecedente legislativo más reciente en la región es la Ley de Igualdad Salarial y Criterios Remuneratorios entre hombres y mujeres de Brasil, Ley N.º 14.611 del año 2023, la cual establece mecanismos de transparencia salarial, descripciones de puestos laborales con perspectiva de género e interseccionalidad, fomenta capacitaciones, entre otras acciones y se aplica tanto para el ámbito público como privado. Por su parte, dentro de las normas estandarizadas a nivel global están las Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ISO 53800: 2024.

En la misma línea se encuentra el Sello de Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las certificaciones de calidad derivadas de las normas estandarizadas de la Organización Internacional de Normalización (ISO) de la gestión en calidad, ISO-Comisión Electrónica Internacional (IEC) cuando se orientan a servicios de tecnologías y las Standards Australia (SA) cada vez que se vinculan con la responsabilidad social empresarial.

La Standards Australia es la organización de normalización del país referido y es la responsable de desarrollar y mantener normas nacionales para diversos sectores, incluidos la construcción, ingeniería, tecnología, salud y la seguridad. Asimismo, SA es miembro de ISO, participando activamente en la estandarización normativa. Si bien estas normas no poseen un enfoque exclusivo de la igualdad de género, sus políticas pueden influir en la inclusión e igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos laborales donde es competente, además de formar parte de los sistemas integrados de gestión.

Los sellos o certificaciones sobre la igualdad de género son una herramienta que brinda pautas a seguir dentro de las organizaciones con el fin de alcanzar estándares de excelencia y de equidad. Su implementación proyecta mejoras para toda la sociedad que se traducen en, crecimiento del Producto Bruto Interno, más ventas, mayor retorno de inversión y capital, mejoras en el clima laboral, reducción de la rotación, retención y captación de mejores talentos, aumento de la satisfacción de las personas trabajadoras, espacios de trabajo más justos, inclusivos y seguros. Esta certificación está disponible para llevar adelante en instituciones de administración privada y pública. (PNUD, 2022)

En Uruguay, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y dentro del InMujeres, en el año 2008, se elabora por primera vez un *Modelo de Calidad con Equidad de Género* para organismos públicos que se fundamenta en la normativa mencionada y

pretende dar garantía al cumplimiento del mismo gracias a las articulaciones institucionales y organismos internacionales del sistema de Naciones Unidas; con el objetivo de reducir las brechas por temas de género dentro de los ámbitos del trabajo remunerado y alcanzar el sello o certificación de igualdad de género.

Este es un sistema de certificación que promueve la igualdad de género y su diseño principalmente trabaja sobre cuatro niveles y ocho ejes. Los ejes han ido actualizándose de acuerdo a las cuatro versiones publicadas del Modelo. Su organización en niveles abarca el compromiso organizacional e institucional, implementación, mejora y sostenibilidad.

La primera versión del fue entre 2008 y 2012, fue una etapa piloto, de trabajo entre el InMujeres y el PNUD, estableciendo los principios fundamentales del Modelo y se comenzó con las primeras certificaciones.

En 2013, se lanza la segunda versión, en la cual se realizan ajustes en busca de lograr mayor efectividad en la integración de la igualdad de género en las organizaciones y sus relaciones laborales.

La tercera versión del año 2017 incorpora la dimensión de variables interseccionales, en especial la ascendencia étnico racial para crear políticas más efectivas en el reconocimiento de la igualdad y no discriminación. En ese mismo año se elaboran distintos mecanismos de trabajo en pro de la igualdad de género, que son respaldo e impulso relevante en ese camino: Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 y la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030. La última y cuarta versión se actualiza en el año 2023.

El Modelo, además de retomar el énfasis en las interseccionalidades, se diferencia de las otras versiones porque también se extiende a empresas privadas y modifica su metodología de abordaje. Los ejes de intervención son, *1. Estrategia para la equidad de género, 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género, 3. Selección de personal, cargos, funciones y competencias, 4. Sistema de remuneraciones 5. Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral, 6. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados, 7. Comunicación y responsabilidad social 8. Evaluación, análisis y mejora* (MIDES InMujeres, 2023).

Las primeras versiones del Modelo tenían un método de implementación en cascada, de acuerdo a la clasificación de áreas prioritarias o estratégicas, mientras que, actualmente promueve una implementación homogénea dentro de la organización.

En suma, el MCEG actúa como “una guía de carácter certificable, que busca eliminar las discriminaciones, inequidades y brechas en forma paulatina y por niveles.

Las certificaciones se entregan según las recomendaciones de empresas auditoras competentes”, cuyo enfoque de intervención se articula en torno a tres conceptos: derechos humanos, equidad de género y calidad con equidad (Bianchi y Dos Santos, 2016). Las autoras señalan que el Modelo es un estímulo hacia las transformaciones organizacionales, que contribuye no sólo a mejorar la calidad de los productos y servicios, sino a elevar la calidad de vida de las y los trabajadores (Bianchi y Dos Santos, 2016, p. 16).

Al mismo tiempo, genera sistematización de procedimientos orientados a la mejora y cambio organizacional, junto al reconocimiento de acciones y comportamientos discriminatorios y estereotipados que suelen ser barreras de la eficacia y eficiencia de las relaciones laborales y producción. (Perrotta et al., 2010).

En este contexto de antecedentes se presentan empresas públicas donde se ha implementado el Modelo de Calidad con Equidad de Género, hasta el año 2016.

Las organizaciones son Obras Sanitarias del Estado (OSE), Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE) y la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL).

En estos casos, la versión del Modelo que se utilizó para realizar el diagnóstico inicial y detectar las transformaciones positivas esperadas en la teoría, fue la 1. El estudio realizado por Bianchi y Dos Santos (2016) es una sistematización de experiencias sobre la implementación del Modelo en donde se comparan algunos indicadores a través de los años, en el período comprendido entre 2008 y 2015. La publicación presenta un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de cada organización y prácticas ejecutadas a partir de las recomendaciones del MCEG. Como puntos comunes en los distintos ejes de relevamiento, se encuentran brechas desiguales de género hacia las mujeres.

A su vez, se valora como positiva la utilización del Modelo donde las empresas públicas se muestran comprometidas, toman sus sugerencias y las llevan adelante, al tiempo que se vislumbran algunos acortamientos en las brechas relevadas.

Entre los elementos que se destacan están la sistematización de información sobre personal, gestión de personas con enfoque de género, promoción de lenguaje no estereotipado en la comunicación interna y externa, capacitación y sensibilización sobre el Modelo, desigualdades de género y violencias, promoción de mecanismos de abordaje

o atención de situaciones de violencia laboral y de prácticas de corresponsabilidad. También surge la importancia de los liderazgos de mujeres, transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y el monitoreo sobre las intervenciones institucionales (ONU MUJERES, 2021).

Por su parte, la UdelaR es, al momento, la única institución educativa pública que sus dependencias o servicios cuentan con una Política del Compromiso con la igualdad de género, a través de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, en pos de reconocer y reducir brechas laborales por este tema.

La implementación del Modelo se ha dado en diversas etapas, centros educativos y dependencias, alcanzando a 19 servicios de la UdelaR. Por ejemplo, en el año 2021 la Facultad de Ciencias tuvo la aprobación de la Política Institucional de Calidad con Equidad de Género y en paralelo, la Facultad de Psicología elaboró su proceso de actualización del diagnóstico organizacional con perspectiva de género.

Por otro lado, en 2022 la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA, 2022) logró alcanzar el primer nivel de Compromiso y en 2024 se comenzó a trabajar en la aplicación del Modelo en el Campus Luisi Janicki.

Algunas de las acciones vinculadas con las recomendaciones del Modelo e implementadas por dicha institución de Educación Superior, es la creación de la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminaciones, la Comisión Abierta de Equidad de Género, la elaboración de módulos de capacitación en la temática y la creación de la Comisión de Cuidados de la Universidad de la República.

El MCEG y los sellos certificadores legitiman el compromiso organizacional y prácticas garantes de la igualdad de género en los ámbitos laborales. Estos instrumentos poseen como fundamentación diversas teorías (que se desarrollan en la próxima sección) e investigaciones académicas y de agencias internacionales sobre las relaciones laborales, la participación de las mujeres y varones, sus posibilidades de desarrollo y crecimiento e implicancias de la vida organizacional. Esto último refiere a las diferencias entre organizaciones promotoras de la igualdad de género frente a otras que no.

Marco conceptual

En el actual apartado se presentan categorías teóricas de insumo para explicar las desigualdades de género en el ámbito laboral y pensar su abordaje, a la vez que se constituyen como parte de los conceptos bases del MCEG.

Género y desigualdades de género

Los estudios de género están cargados de conceptos, en esta oportunidad se va a ir hacia la definición más clásica de género y a la contextualización sobre el modelo económico político y social dominante, el cual permite ver las diferencias que surgen en las relaciones y dinámicas sociales entre varones y mujeres.

El concepto clásico de género en cuanto a categoría de análisis, lo define Joan Scott (1996), como un elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas en las diferencias entre los sexos, y las diferencias entre las relaciones entre varones y mujeres como causa estructurante donde se articula el poder, y cómo esta diferencia de género estructura otros tipos de desigualdades. Este significado de género permite entender la organización práctica y simbólica de la vida y relaciones sociales.

Históricamente, hay que reconocer a las feministas académicas y de los movimientos colectivos su vehemencia por poner sobre el tapete el tema de las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres, y los perjuicios que ellas traen en los distintos ámbitos de la vida de las personas.

En este contexto, y desde una lógica binaria, es importante destacar el patriarcado como sistema de relaciones de poder entre varones y mujeres, instaurado por varones, que oprime a las mujeres (Fontela, 2008).

El patriarcado es, entonces, un sistema de dominación basado en las diferencias entre los sexos, o ampliando el concepto, de las diferencias entre las identidades sexo genéricas que se sustenta en las distintas instituciones de las que formamos parte como la familia, el Estado, la religión, educación, el mercado laboral, entre otras. Al reconocer que las relaciones sociales de género son una construcción social, dinámicas, de normas, valores, creencias, estereotipos, entre otros, es posible pensar en la posibilidad del cambio de las lógicas de dominación patriarcal Gayle Rubin (1975).

División sexual del trabajo: desigualdades de género en el mercado de trabajo

En este marco, la división sexual del trabajo muestra la expresión más evidente de las diferencias socio históricas entre varones y mujeres, donde a ellas se les asigna las tareas vinculadas con la vida privada: tareas domésticas y de cuidados sin reconocimiento económico y status social y a ellos el del espacio público, con remuneración y reconocimiento socio político.

El patriarcado posee un fuerte anclaje en los desarrollos del capitalismo y propiedad privada en la consolidación de las estructuras de poder, desde donde las desigualdades de género se perpetúan.

Los dueños del capital, centralizan recursos y poderes al tener la supremacía de la esfera pública. Se benefician del trabajo no remunerado de las mujeres, lo que habilita a la acumulación del capital por parte de ellos y al mantenimiento del status quo por medio de la reproducción familiar y trabajo doméstico no remunerado de las mujeres (Federici, 2018; Fraser, Honnet, 2019). Esta dominación también se da en la esfera productiva; espacio donde las mujeres tienen mayores exigencias, pagos diferenciales, menores reconocimientos, hasta menor acceso a cargos de toma de decisiones.

Profundizar en las desigualdades de género dentro del mercado de trabajo y sus causas es de utilidad hacia la comprensión de la raíz de la problemática. Estas desigualdades tienen su base en la definición sobre el sistema sexo-género y la división sexual del trabajo planteado por Herata y Kergoat (1997). Allí se reconoce a la construcción “mujeres”, la adjudicación de roles y mandatos vinculados con la reproducción, cuidados y asistencia, frente a los de los “varones, a quien se les asigna los roles de producción, liderazgo, proveedor, asociando y naturalizando a las mujeres en el espacio privado o doméstico, casi que siendo excluidas del ámbito laboral- público y a la inversa para ellos. Por tal motivo, es importante que se reflexione y elaboren políticas públicas que reconozcan las desigualdades sociales y propongan acciones tendientes a la eliminación de esta problemática.

De hecho, el estado de bienestar ha reforzado lo que se conoce como división sexual del trabajo, donde el cuidado y las responsabilidades del trabajo no remunerado recaen en las mujeres (De León, 2017).

Los cuestionamientos críticos en torno a los roles en la división sexual del trabajo ponen de manifiesto las exigencias dentro del espacio doméstico y mercado laboral, y surge la noción de *trabajador ideal*. Este concepto de trabajador ideal es funcional y necesario para sostener y reproducir los roles tradicionales de la división sexual del trabajo.

El *trabajador ideal* se asocia a un modelo de varón, heterosexual, capacitado y que no tiene los condicionamientos propios de las responsabilidades de cuidados y trabajo no remunerado del ámbito doméstico. Bajo este paradigma, donde se espera que quienes trabajan estén disponibles a tiempo completo, prima la productividad y eficiencia con la

disposición de adaptación a las necesidades del mercado, se refuerzan los roles y diferencias entre lo público y privado.

En tal caso, ¿qué espacio queda para las mujeres, varones, la distribución en los usos del tiempo y la corresponsabilidad en los cuidados? En síntesis, el concepto de trabajador ideal acentúa esta separación, perpetuando las desigualdades de género. Es más fácil para los varones seguir este ideal, que, para las mujeres, ya que más frecuentemente son quienes negocian más las conciliaciones entre el trabajo remunerado y no remunerado.

Según Espino y Salvador (2016) el modelo de trabajador ideal, excluye a las mujeres del mercado laboral, les limita el acceso y (re)produce desigualdades una vez que ingresan en él. En síntesis, favorece a “un trabajador hombre sin responsabilidades familiares, mientras que las mujeres son el sostén en la resolución de las necesidades de cuidados y las tareas del hogar” (p. 2). En este punto, es imprescindible poder reconocer la importancia del desarrollo y autonomía de las mujeres, ir un paso más allá y reconocer la relevancia de la corresponsabilidad en el trabajo no remunerado y cuidados.

Cuestionar los enfoques empresariales y gerenciales tradicionales por la incorporación de una perspectiva de género en las organizaciones, porque es esta norma del trabajador ideal que, junto con la división sexual del trabajo operan en el mercado laboral dificultando el acceso de las mujeres y limitando las oportunidades de desarrollo y ubicación en lugares de tomas de decisiones.

Autonomía de las mujeres

Las desigualdades de género que ocurren desde la división sexual del trabajo con la distribución desigual de los cuidados y trabajo no remunerado en el ámbito doméstico, las relaciones jerárquicas de poder en los espacios laborales y las discriminaciones y violencias que ocurren por la persistencia de patrones culturales patriarcales y heteronormativos son elementos estructurales que limitan las autonomías de las mujeres (CEPAL, 2022).

En este contexto y siempre es fundamental “reconocer, redistribuir y reducir el tiempo de cuidados” (CEPAL, 2024, p.8) y trabajo no remunerado de las mujeres en la promoción de su autonomía.

Desde la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL), se pone de manifiesto la complejidad y multidimensionalidad del desarrollo

social, y pone el foco en la necesaria autonomía de las mujeres en tres dimensiones interrelacionadas; la autonomía económica, física y la de toma de decisiones.

También la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece un marco programático con referencia esta multidimensionalidad de autonomías:

i) la autonomía económica, que se vincula con la posibilidad de controlar los activos y recursos; ii) la autonomía física, que refiere a la capacidad para decidir libremente acerca de la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia, y iii) la autonomía en la toma de decisiones, que implica la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, sus familias, sus comunidades y la sociedad en su conjunto (CEPAL, 2016, p. 36).

Los 3 tipos de autonomías planteados por la CEPAL poseen relación directa con lo laboral y las políticas públicas en este ámbito. La *autonomía económica* es una dimensión esencial, pues las mujeres deben percibir ingresos para poder salir de situaciones de pobreza, para decidir más libremente y poder tomar decisiones en los procesos de la sociedad y en los de su propia vida, sin estar en situación de dependencia económica, ni de violencia que las limite y excluya. Esta autonomía promueve una ciudadanía de mujeres gozosas de sus derechos laborales, del acceso a capacitaciones, desarrollo profesional y al mercado de trabajo.

Desde una mirada crítica, el concepto mencionado sobre *trabajador ideal* va en contra de la de promoción y garantía de la autonomía económica, física y de toma de decisiones de las mujeres, dado que no reconoce la realidad e infraestructura de los cuidados en esta sociedad occidental.

Por ello desde la CEPAL (2024) también se pone énfasis en, el diseño de los sistemas de cuidados desde una mirada integral y con perspectiva de género debe promover la modificación de la tradicional división sexual del trabajo, consagrando el derecho a cuidar y recibir cuidados en condiciones de calidad e igualdad, priorizando el desarrollo infantil, el derecho a la vida digna de las personas mayores y el derecho a la vida independiente de las personas con discapacidad y haciéndolo compatible con el derecho de las mujeres a la autonomía y a su plena participación política, económica y social (p. 9).

El Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad tiene sus orígenes en la Modernidad, a finales del siglo XVIII. Era un concepto abstracto y racional, en el que sobresalen el dominio patriarcal en la regulación de derechos sin impedir la discriminación hacia las mujeres.

Actualmente, el pensamiento crítico de la posmodernidad ha permitido trascender lo abstracto del concepto moderno, dando valor a la diferencia y la diversidad. Esta visión rechaza la idea de que todas las personas somos iguales, incorpora las diferencias y las acepta como parte de la diversidad biopsicosocial. Al mismo tiempo, se problematiza sobre la valoración cultural de esas diferencias, con el propósito de no sostener el patrón dominante masculino como referencia (Butler, 2007).

Para abordar las problemáticas sociales, desde las políticas públicas, en particular las desigualdades laborales de género, es necesario contar con una mirada social y jurídica, que garantice los derechos humanos y tenga en consideración el *principio de igualdad y prohibición de la discriminación*. Este principio emana del ámbito internacional y forma parte de un sistema de protección jurídica de las personas, por un lado, la que subyace de la Constitución nacional y, por otro lado, el derecho que nace del ámbito internacional. Aquí se sitúa la igualdad como principio transversal de los derechos y se toma como dimensión de justicia (Alesina, 2020; Blengio, 2022).

En esa línea, se entiende el principio de igualdad y no discriminación como la consagración de la posibilidad de legislar para grupos específicos, siempre que se sigan los requisitos de razonabilidad, finalidad legítima y racionalidad.

Este marco, avala el surgimiento de las denominadas acciones afirmativas. Estas acciones de la política pública tienen como cometido contribuir a la igualdad real, promover que determinados grupos logren acceso o superar dificultades y desigualdades que, sin estas, es difícil de alcanzar y así alcanzar a equiparar los derechos. Dichas acciones en sí mismas poseen una limitación temporal pues, luego que se logra el objetivo específico, terminan.

Por ello, es relevante reconocer la base de las desigualdades y promover políticas e intervenciones que trabajen sobre ellas.

La autora Evangelina García Prince (2012), retoma a Ferrajoli (1999) y distingue los conceptos de diferencia del de desigualdad. El primero alude a diversidad en las características de la identidad de la persona, mientras que las desigualdades refieren a la diversidad en las condiciones económicas estructurales en las que se vive. Frente a esta

aclaración, este principio de igualdad, tendrá distintos propósitos como proteger las diferencias identitarias y mitigar o eliminar las desigualdades.

En ese sentido, para que se cumpla el principio de igualdad, debe existir la misma valoración de las personas en tanto humanas, igual capacidad para ejercer poder y recursos necesarios de autonomía, junto a la misma posibilidad de incidencia en cuanto al poder de su voz.

Las políticas públicas y organizacionales que promuevan la igualdad de género deben tener cinco fundamentos que constituyen el principio de igualdad. Según García Prince (2008), estos fundamentos son: la ética vinculada con la equivalencia humana entre las personas, admisión de diferencias reales no jerárquicas, la igualdad de derechos y su aplicabilidad, la complementariedad con el principio de no discriminación, y con la equidad en tanto instrumento que contribuya al logro de la igualdad.

Para que las políticas de igualdad de género sean una vía hacia la igualdad real, deben tener presente los cinco fundamentos mencionados.

Breve introducción al concepto de política pública

Existen múltiples conceptos de política pública, desde abstractos a más prácticos y plausibles de operacionalización.

Subirats et. al (2008), en *Análisis y gestión de las políticas públicas* toma definiciones de diversos teóricos y comparte que, toda política pública responde a un problema público que ha sido reconocido como tema de agenda por el gobierno. Los temas llegan a la notoriedad a través de diversos mecanismos, desde la lucha e incidencia colectiva y académica, o, por un camino interno dentro de la política de gobierno. Más allá de una u otra vía, para que un problema se convierta en problema público que ingresa a la agenda pública y política, se problematice y elaboren respuestas públicas frente a tal situación, debe de haber voluntad política, recursos financieros y recursos humanos para ejecutarla.

En este sentido, el objeto de análisis de la política pública es la capacidad instrumental que se emplea para resolver los problemas colectivos (Subirats et al., 2008, pág. 37).

Según Dye, en Subirats (2008), la política pública es lo que desde los gobiernos se hace, no se hace o deja de hacer con relación al problema público establecido. Otros autores, refieren a la política pública como las actividades o programa de acción

orientadas a la solución de problemas en un espacio delimitado del territorio (Thoening, 1985; Lemieux, 1995 en Subirats et al, 2008).

Con estas premisas Subirats et al. (2008) proponen una definición que reúne las acciones administrativas, legislativas y normativas que se llevan a cabo con el propósito de mejorar el problema y definen a la política pública como; “una serie de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos- a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo” (Subirats et al., 2008, p. 38). Además, agregan que estas decisiones implican actos formales inclinados a generar transformaciones en los grupos sociales y espacios de incidencia, como son la aprobación e implementación de leyes, decretos, planes, programas y proyectos, y su correspondiente asignación de recursos.

Cada decisión o acción vinculada dependerá de la fase o ciclo de la política pública en el que se encuentre: identificación del problema, formulación y elaboración de posibles soluciones o alternativas, adopción de una de esas alternativas, implantación, o, evaluación de resultados. Estos ciclos fueron planteados por Charles O. Jones en 1970 y serán considerados como una herramienta heurística para ordenar el análisis de la política (De la Mora, 2019).

Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas

La transversalidad o mainstreaming de género es una herramienta de estrategia política y técnica sobre la implantación de la igualdad de género, a nivel mundial. En tanto teoría, el concepto involucra el proceso de revisión de los conceptos principales de género y cómo este está presente.

En ese sentido, se destaca la relevancia en reconocer, desde esta perspectiva, las relaciones de género y su impacto en las instituciones u organizaciones, a fin de favorecer la elaboración e implementación de una estrategia de políticas públicas que promuevan la igualdad de género.

Dentro de las posturas sobre transversalización de género y el desarrollo sobre cómo ir hacia la justicia e igualdad se reconocen tres visiones y dos formas de posicionarse. Con relación a esto último, la transversalidad de género, bien podrá establecerse como tema de agenda o integrarse a lo programático.

El establecimiento de la agenda implica, transformación y actualización de paradigma, mientras que la integración introduce la perspectiva, pero sin cambiar de

paradigma, siendo eso lo que ocurre muchas veces. La posición integracionista genera menos resistencias en las instituciones, pero a la vez tiene menor impacto e incidencia en el cambio.

Las visiones relacionadas con la metodología para poner en marcha el concepto de género, son principalmente tres: una que promueve la igualdad desde la homogeneidad, lo cual no modifica la norma masculina, la segunda que considera la segregación social por género y pretende hacer desde allí, movimientos hacia la valoración igualitaria. Y, la tercera que visualiza nuevos estándares para todas las personas, una transformación de los modelos de feminidad y masculinidad.

En el campo académico y feminista hay debates que tensionan si las dos primeras visiones son efectivamente vinculadas con el mainstreaming o transversalidad de género, pues a primera vista no generan una transformación en la matriz social, económica, política y cultural, sino que mantienen el status quo de los estereotipos de género (Rees, 1998). A pesar de lo anterior, en todos los casos, hay una intencionalidad en la eliminación de las desigualdades de género (Booth y Bennett, 2002).

La definición por la elección de la ruta hacia la igualdad de género, dependerá también del tipo de organización social e institución en la que se pretenda incorporar la perspectiva en cuestión, ya que estos serían más complementarios que excluyentes (Walby, 2004).

En la vida laboral confluyen diversos elementos, desde el reconocimiento de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, su conciliación entre la vida privada y pública, las brechas existentes, en especial las desigualdades de género y los mecanismos que desde la política pública se implementan para mitigarlas, hasta eliminarlas.

Actualmente, el concepto de género es un término popularizado a nivel colectivo y más aún en los campos de la academia, política e instituciones públicas y privadas. Es utilizado como categoría teórica para analizar las relaciones entre varones y mujeres, sus mandatos, formas de ser y estar en el mundo, atributos, oportunidades y las desigualdades existentes entre sí, que, al ser construidas y aprendidas a través de los procesos de socialización, pueden variar en tiempos y espacios.

A partir de 1995, con la Conferencia de Beijing el concepto de género comienza a instalarse en las políticas públicas y la agenda política; constituyéndose como herramienta para visibilizar desigualdades y trabajar en pro de mayor justicia social, en este caso, hacia las mujeres (Benaventes y Valdés, 2014).

La perspectiva de género permite tener una mirada relacional de las desigualdades de género. Esta perspectiva reconoce las diferencias y promueve la corresponsabilidad entre las personas dentro de los espacios privado y público, dando atención a la división sexual del trabajo, concepto que se desarrolla más adelante.

Para tener sociedades más justas y democráticas es imprescindible terminar con las formas de discriminación y violencias por género (Lamas, 2000).

En este contexto, la transversalidad de la perspectiva de igualdad de género, es una herramienta útil para reconocer e incorporar la igualdad de derechos y oportunidades a las personas, en las organizaciones y políticas sociales, respetando y garantizando los derechos de todas y todos (Facio, 2003). La incorporación de la mirada de género y su transversalización en el ámbito laboral es una estrategia que implica la interacción de los distintos sectores involucrados con la igualdad (MIDES, 2019).

Políticas públicas con perspectiva de género

La palabra política involucra diversas conceptualizaciones, acá se hace foco en la política pública en sí misma, en tanto acciones que, conducidas por las decisiones que surgen de diversas disputas, convenios y consensos se llevan a la práctica por medio de planificaciones de intervenciones que responden a uno o varios problemas públicos (Frey, 2000).

La transversalidad de los temas de género en las políticas públicas tiene como desafío algunos cambios en la política y la no priorización de esta temática. En ese sentido, es fundamental el reconocimiento de cinco elementos que desarrolla Lombardo (2003).

En primer lugar, un cambio amplio en el concepto de igualdad donde se articule la igualdad ante la ley con la realidad, lo que implica la incorporación de estrategias que vayan contra el sistema patriarcal del que somos parte. Seguido y primordial, la incorporación de la perspectiva en la agenda política dominante. Un tercer elemento, la inclusión y participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Una dimensión importante abordada por Incháustegui y Ugalde (2006) tiene relación con la capacidad de agencia que poseen las áreas o unidades de género en la institución, tanto al interior de la misma como la red que promueve la agenda de igualdad de género.

Si bien discursivamente puede haber participación o presencia en algunos mecanismos de abordaje, eso no asegura la inclusión y sostenibilidad de la perspectiva

de género como una política de Estado que trascienda las cúpulas ejecutivas y gubernamentales (García Prince, 2015).

La congruencia entre estos elementos, asegurarán o no la sostenibilidad de las políticas y programas. Por ejemplo, para garantizar la *transversalización e institucionalización de la perspectiva de género* a través del MCEG, además del involucramiento de todas las partes, es relevante que se generen;

reglas o mecanismos específicos, incorporándose en las rutinas y normas existentes, pasando a ser parte de las prácticas institucionales regulares y continuas y cobrando una importancia significativa en la estructura organizativa y en la definición de objetivos y metodologías de la institución (Coello, 2015, p.91).

Es imprescindible considerar la institucionalidad de las políticas públicas de género. Según Caroline Moser (Moser, 2003, pág. 109) para que la institucionalidad suceda y sea efectiva es necesario, junto con reconocer las cuestiones vinculadas al género, cambiar la estructura organizacional e institucional de forma previa. Sin embargo, no se puede suponer que, una institución con transversalidad de género en sus políticas va a conducir a la total objetividad.

En este proceso es importante reconocer el movimiento de las dinámicas vinculares de las distintas relaciones sociales y planificar mecanismos de monitoreo que permitan detectar estas tramas, sus nudos y potencialidades.

Desde el planteo de García Prince (2008), las políticas pueden tener distintas visiones o posturas con relación al género, bien podrán ser insensibles, ciegas, neutrales, sensibles o transformativas. Con el Modelo se espera que todas aquellas propuestas que eran ciegas o neutrales, sean sensibles y por sobre todo transformativas. Este tipo de propuestas son las que interpelan y desafían estereotipos, roles asociados a los géneros y ponen de manifiesto la necesidad de modificarlos y eliminar todos aquellos que mantienen las desigualdades y limitan el ejercicio libre de los derechos humanos de las mujeres y otros colectivos.

El diseño e implementación del Modelo evoca la transversalización de los derechos humanos y género en las políticas públicas y organizaciones que lo tomen como referencia, porque dicha transversalidad es inherente al Modelo, sin embargo, no es un acontecimiento aleatorio, es elegida, planificada y sobre todo es,

un proceso y como tal representa un conjunto de actividades o eventos, sistemática o mutuamente relacionados, en forma organizada o coordinada, los

cuales interactúan en fases temporales sucesivas para transformar insumos o elementos de entrada en resultados que constituyen el fin o el propósito del proceso (García Prince, 2012, p.20).

El camino de incorporación del enfoque de género en las políticas estatales e institucionales por medio de la metodología del MCEG, es un proceso estratégico que pretende el reconocimiento de las desigualdades y que este problema puede ser abordado y mitigado, hasta eliminado (García Prince 2008).

Las posturas de Elder y Cobb (2003) reconocen que la definición de un problema de política pública, representa una posibilidad de acción y de delimitar las soluciones. Por ende, las instituciones abiertas a reconocer las desigualdades y vulnerabilidades, como sus potencialidades, con la incorporación de la metodología del Modelo tendrán mejores condiciones para construir igualdad.

Políticas públicas desde las perspectivas MED - GED

Las políticas públicas para atender las desigualdades de género son reconocidas por dos enfoques desarrollados por Caroline Moser (2003). Por un lado, plantea un enfoque centrado en el desarrollo de las mujeres (MED o WID en inglés), cuyo objetivo central es integrarlas en espacios o ámbitos generalmente masculinizados, como puede ser el mercado laboral, o bien aquellos espacios en los que se mandata la exclusividad de las mujeres, como lo vinculado con la salud sexual y reproductiva. Esta perspectiva, si bien estratégica de acuerdo al momento, no llega a las bases de las dinámicas relacionales de poder de género, entre varones y mujeres⁴.

Por otro lado, Moser (2003) menciona la perspectiva de género en el desarrollo (GED o GAD en inglés) como un enfoque posterior al MED, el cual procura incorporar las relaciones de poder, reconocer las tensiones que surgen de esa relación entre varones y mujeres a fin de comprender y transformar la situación de opresión, en desmedro de las mujeres.

Las perspectivas metodológicas planteadas involucran qué elementos se considerarán al momento de la planeación, implementación y monitoreo de la política pública. Actualmente, en un momento ideal se esperaría tomar como postura el enfoque

⁴ Quisiera aclarar que hablo de dinámica de varones, mujeres pero que también este juego opera si se amplía la mirada a lo no binario, donde siempre el varón cis ocupa un lugar de privilegio frente a las mujeres cis- trans, varones trans, etc.

GED que considera las relaciones de género, reconociendo el valor de las mujeres y también el de los varones para ser parte del cambio hacia la igualdad.

Sin embargo, en espacios donde no se ha transitado por una institucionalización del género o procesos de políticas MED, que hayan habilitado el reconocimiento de las mujeres, se opta por integrar las dos perspectivas. La MED con el objetivo de visibilizar y dar afirmación en el acceso a espacios relegados, y la GED para ámbitos donde es imperante la participación de todos; por ejemplo, en ámbitos de cuidados y corresponsabilidad en el trabajo doméstico no remunerado.

Pensar en la consideración de uno u otro enfoque al momento de la planificación de la política pública lleva a reflexionar sobre el momento socio histórico del lugar de intervención, del país y región, y los avances en políticas públicas orientados a la promoción de inclusión e igualdad. La autora (Moser, 2003) menciona elementos relevantes a tener en cuenta. Es ineludible reconocer la diferencia entre sexo biológico-anatómico- cromosómico y género, y la realidad de que las relaciones entre varones y mujeres son una construcción social.

La planificación de género, en específico, permite observar, los roles sociales diferenciados entre varones y mujeres. La planificación de género interpela los estereotipos actuales que suponen un modelo de familia nuclear, donde dentro de la división sexual del trabajo, los varones realizan el trabajo productivo, mientras que las mujeres el reproductivo, y que dentro del hogar hay una distribución equitativa de recursos y poder en la toma de decisiones.

Como contracara, en la medida que, desde la planificación se identifique el triple rol que tienen las mujeres frente a los varones, la evaluación de las necesidades de género, las orientaciones y propuestas políticas serán más ajustadas a la realidad y se mejorará la interrelación entre los alcances técnicos y políticos de las herramientas metodológicas (Moser, 2003, pp. 212-213).

La interseccionalidad como herramienta hacia la visibilidad de los procesos de desigualdad y discriminación

El reconocimiento de las desigualdades con perspectiva de género y derechos humanos implica la consideración de las interseccionalidades. La interseccionalidad es una herramienta metodológica orientada a la justicia social, donde implica valorar un enfoque de “abajo hacia arriba” en la investigación, el análisis y la planeación de las políticas públicas (AWID, 2004, p. 5).

El concepto *interseccionalidad* comenzó a ser utilizado por la feminista afroamericana Kimberlé Crenshaw (1991), planteando que las políticas sociales deben contemplar otros factores socio demográficos, económicos y culturales que salen del modelo hegemónico.

Por su parte, Patricia Hill Collins, afro feminista y socióloga estadounidense también utiliza la interseccionalidad como herramienta para poner luz sobre las dominaciones que sufren las mujeres por temas de género, y también por su etnia- raza, orientación sexual, nivel económico y nacionalidad, variables que, interconectadas en el sistema patriarcal sitúa a unos del lado del privilegio y a otras personas de lado de la opresión (Hill Collins, 2019).

A la necesidad de reivindicar las diversidades se adhiere Mara Viveros Vigoya, quien promueve la interseccionalidad, a través del reconocimiento de cómo el género, la clase social, raza- etnia, orientación sexual, discapacidad entre otras variables, según de qué lado se esté, interactúan y generan múltiples formas de opresión, por tanto, de discriminación y violencia para unos y poder a otros. Se destaca su propuesta decolonial del feminismo y la sustancialidad de reconocer a las personas en su territorio y espacio vital (Viveros Vigoya, 2016).

El género en las organizaciones, su transversalización hacia la transformación institucional y organizacional

Las organizaciones, en tanto espacios de reproducción de las dinámicas sociales, son objeto de estudio de las desigualdades de género que se manifiestan acentuadamente en el ámbito laboral.

Las teorías feministas de las organizaciones han mostrado las características y consecuencias que establecen las diferencias entre hombres y mujeres en las estructuras e instituciones sociales y políticas recién luego de los años 1970, a partir de la segunda ola del feminismo. Desde ahí, confluyen el cúmulo de estudios feministas, los desarrollos

teóricos sobre las mujeres en la administración -*women in management*-y su creciente participación en ámbitos de la economía, en particular en la industria (Cáceres, 2019).

Desde el punto de vista del género, no hay neutralidad en las instituciones, de hecho, previo al desarrollo de las teorías feministas en este campo, estudios afirmaban que, había predominancia de principios masculinos asociados a roles y lugares dentro de las organizaciones y que las desigualdades están a partir del lugar que las mujeres tienen en las mismas. Frente a ello, toman fuerza otras lecturas donde se reconoce que las organizaciones están *generizadas* y son *generizadoras*.

Joan Acker (2000) defiende que el género es parte integral de los procesos organizacionales, que las organizaciones se generizan; a través de procesos de interacción social se producen y reproducen roles de género que impacta en la distribución de las relaciones de poder.

Esta visión interaccionista, permite poner en cuestionamiento cómo se hace y deshace el género. Butler (2018) desde su postura postestructuralista, aporta a esta discusión con su noción del género como construcción social que reproduce discursos de poder e identidad performativa. Esta triangulación de conceptos habilita a comprender articuladamente la potencia de las relaciones de poder, fuentes de subversión y capacidad de agencia en las posibilidades de la transformación social. En gran parte, este enfoque resalta la capacidad de agencia de los sujetos y actores organizados por sobre las estructuras organizacionales.

En paralelo, dentro de las teorías de las organizaciones, se encuentran los neo institucionalismos que, si bien reconocen el privilegio de ciertos grupos sobre otros, no han puesto el foco en dimensiones sociales como el género e interseccionalidades.

Frente a ellos, algunas autoras (Mackay, Kenny, y Chappell, 2010; Krook, y Mackay, 2011) critican esta postura y destacan la necesidad de considerar el género dentro de las organizaciones para reconocer las desigualdades, sus efectos y promover procesos de transformación y cambio.

En ese contexto, las organizaciones políticas, académicas y económicas evidenciaron desigualdades laborales vinculadas con la presencia de mujeres en cargos de decisión, diferencias en los estándares de evaluación entre varones y mujeres para definir acceso y ascenso a puestos de trabajo y desigualdades en sus remuneraciones.

La evidencia y literatura de referencia indican y refuerzan cinco situaciones reflejas de las brechas laborales en cuestión. Colacce, Mojica y Zurbrigg (2020) en un documento elaborado para la CEPAL y ONU Mujeres, toman trabajos de las autoras

Marianne Bertrand (2011), Dominique Meurs y Sophie Ponthieux (2015), Blau y Kahn (2017) para desarrollar elementos que sitúan a las mujeres en posición diferencial y de desventaja frente a los varones.

Algunas de las desigualdades que se reconocen, guardan relación con los prejuicios persistentes sobre el desempeño de las mujeres en el ámbito público, segregaciones laborales con respecto a la dificultad en ocupar cargos de decisión y la mirada de su rol en la crianza y cuidados. Todos elementos de una realidad que es explicada por un sistema de dominación hegemónica patriarcal a través de la división sexual del trabajo; las brechas laborales de género forman parte de desigualdades estructurales de la sociedad.

Las organizaciones e instituciones que constituyen el mercado laboral tienen roles fundamentales en la profundización, mantenimiento o eliminación de las desigualdades laborales, del mismo modo que en la institucionalización de la perspectiva de género.

En este último caso, cada invitación al cambio y a la construcción de una nueva mirada y ejercicio de la realidad a partir de la igualdad, las mujeres y lo femenino pasan a ser una referencia ética y política equivalente a la consideración de los hombres y lo masculino (García Prince, 2005).

Modelo de Calidad con Equidad de Género como marco conceptual y paradigma de la promoción de equidad en las organizaciones

El Modelo de Calidad con Equidad de Género es una guía certificable que posee como finalidad promover que, “las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la igualdad de género” (InMujeres, 2013, p. 13), con el objetivo de incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones, así como la justicia social por medio de la reducción y eliminación de las brechas laborales de género.

En otras palabras, el Modelo es un instrumento elaborado con el objetivo de reducir las brechas laborales de género, a través de acciones y procedimientos establecidos para poder generar cambios en las estructuras de las organizaciones y relaciones laborales, hacia espacios más justos, equitativos y el fortalecimiento de la institucionalidad de género en las organizaciones.

Si bien el MCEG surge en el año 2007, en el contexto de la primera política pública nacional de igualdad de oportunidades y derechos, liderada por el Instituto

Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social⁵, la activación comenzó en el año 2008 con una fase piloto, hasta su institucionalización en 2011.

La incorporación y operacionalización del concepto de equidad implica que, las organizaciones lleven adelante acciones en las que se promueva la eliminación de la discriminación y violencias, compensen a los grupos más sumergidos, aseguren criterios más equitativos y paritarios para la valoración de las y los trabajadores relacionados con los tipos ideales de trabajador masculino o femenino. A su vez, se incrementa la productividad y competitividad.

Este instrumento fue diseñado bajo la consideración de la estructura de normalización técnica internacional, específicamente tiene como referencia las normas ISO en gestión de calidad y las normas de responsabilidad social empresarial.

Por un lado, las familias de las normas ISO, están relacionadas con los sistemas de gestión de calidad en las organizaciones y su éxito sostenido. Por otro, las normas SA, de responsabilidad social, tienen como cometido mejorar los espacios y comunidades de trabajo, a través del desarrollo y ejecución normativa de responsabilidad social basadas en los derechos humanos. A través de ella es posible trabajar y monitorear sistemas de gestión laboral, las situaciones de trabajo infantil, la seguridad y salud, libertad de sindicalización, discriminación, castigos, horarios laborales y remuneraciones.

Al mismo tiempo, el Modelo pone marcos de actuación vinculantes a las normas y reglas nacionales e internacionales del trabajo, con lo cual, la implementación del mismo promueve el cumplimiento de estas, relaciones laborales libres de discriminación y violencias, un cambio en la cultura organizacional basada en procedimientos, acceso a oportunidades para todas y todos los trabajadores, de desarrollo y corresponsabilidad, evita sanciones y litigios, promoviendo organizaciones más justas con su personal y trabajadores en los distintos niveles de la cadena de valor, con más equidad y sostenibilidad.

A lo largo de los distintos capítulos del trabajo, se encuentra mayor descripción sobre el MCEG y especificidades sobre su aplicación en esta intervención.

⁵ Al momento del trabajo de campo, el Modelo se inscribe en la División de Planificación y Gestión Pública del InMujeres.

Marco metodológico

En este capítulo se definen la metodología y las preguntas que guían la intervención que responden al problema público de desigualdad, se mencionan supuestos y se explica su operacionalización.

Se encuentra una profundización de la metodología seleccionada y adaptación al medio donde se aplica, vinculadas con decisiones metodológicas necesarias durante el proceso de trabajo. En suma, se detalla el relevamiento y análisis de datos relacionados con las personas trabajadoras de la Dirección Nacional de Educación (DNE) del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), la política y acciones institucionales dirigidas a ellas, y se desarrolla la planificación de la intervención.

Objetivos

El *objetivo general* de este trabajo es contribuir en la reducción las desigualdades laborales de género de la Dirección Nacional de Educación, del Ministerio de Educación y Cultura.

En pos de ello, se plantean los siguientes *objetivos específicos*:

- identificar y analizar las brechas laborales de género dentro de la Dirección Nacional de Educación (DNE) relacionadas con los ejes de abordaje del Modelo de Calidad con Equidad de Género de Uruguay,
- elaborar un plan con recomendaciones de acciones estratégicas que faciliten la transversalización de género en los programas y gestión de la DNE – MEC hacia la implementación del primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la institución.

Problema y preguntas de intervención

En base a la realización de un análisis organizacional con perspectiva de género e interseccionalidad, el principal interés de este trabajo es reconocer las existencias de brechas laborales de género, usos del tiempo y cuidados del personal de la DNE y elaborar un plan de acción y recomendaciones para la mejora organizacional y de la calidad de vida laboral de las y los trabajadores. Con el propósito de reconocerlas, los cuestionamientos giran en torno a:

- (a) ¿En qué dimensiones y dónde se identifican las desigualdades de género en la DNE?

- (b) ¿Es pertinente hablar de transversalización de la perspectiva de género en la DNE?, ¿existen programas, oficina o área específica responsable de la ejecución de las políticas laborales de género?
- (c) ¿Se encuentra disponible algún espacio, equipo de trabajo o personas referentes y especializadas en la temática para atender situaciones relacionadas con violencia laboral y violencia basada en género?

Supuestos

A continuación, se presentan algunas hipótesis pensadas a partir de los desarrollos teóricos sobre feminismos y organizaciones laborales y la experiencia de trabajar en el MEC.

1. En la Dirección Nacional de Educación existen desigualdades de género, discriminaciones y acoso sexual laboral.
2. En la DNE no existe una transversalización de la perspectiva de género en sus áreas de trabajo.
3. Las mujeres trabajadoras de la DNE utilizan mayor parte de su tiempo en tareas domésticas o de cuidados no remuneradas que los varones, por ende se toman más licencias vinculados con cuidados y hacen menos horas extras.
4. Los cargos de toma de decisiones y encargaturas están concentrados en los varones trabajadores.
5. Las mujeres que trabajan en la DNE, son más vulnerables a los distintos tipos de discriminaciones y violencias que los varones.
6. En la DNE se desconoce sobre los mecanismos de prevención, recepción y atención de situaciones sobre violencia laboral y violencia basada en género.

Estrategia metodológica

Diseño del análisis organizacional e intervención

En función de los objetivos planteados, se seleccionó un modelo de investigación acción, que posee como base un diseño articulador multimétodo, exploratorio y estadístico, con una estrategia descriptiva.

Se destaca la perspectiva multiestratégica, donde la triangulación de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas se desarrollan para tomar lo mejor de cada una, integrarlas, beneficiar al proceso de investigación y el resultado final de un estudio que

articula la naturaleza del problema de desigualdad a estudiar e intervenir (Tashakkori y Teddlie, 2008; López-Roldán 2015).

En este contexto, esta aproximación metodológica es oportuna debido a que, según Layder (López Roldan, 2015) permite la articulación de lo macro y lo micro del objeto- problema. En ese sentido, se resalta la visión y el abordaje macro social de la realidad institucional y estructural, con el tratamiento microsocial vinculado con las representaciones sociales e interacción social con las situaciones a analizar y sobre el problema a intervenir.

Para llevar adelante esta estrategia se hizo un recorrida por la normativa vinculada con políticas de género en el ámbito laboral e institucional, realizaron entrevistas de exploración, con personal calificado y se diseñó un cuestionario para una encuesta; las últimas dos técnicas fueron aplicadas al personal de la Dirección Nacional de Educación del MEC, con excepción de una entrevista a personal calificado que se realizó a ex funcionaria de un área estratégica con el propósito de robustecer la mirada sociohistórica.

Como se mencionó en los objetivos, en un principio se busca identificar desigualdades laborales de género en personal de la DNE, reconocer patrones, caracterización y describir específicamente las relaciones y trama de un fenómeno sin estudio previo en el MEC. Es un trabajo innovador en el sentido de que es la primera vez que se realiza este tipo de análisis en la organización con perspectiva de género y se delinean recomendaciones para la mejora.

Es importante destacar que todo el proceso del trabajo tiene como referencia el Modelo de Calidad de Equidad de Género y la Guía para la implementación del MCEG, en sí mismo, son una propuesta metodológica y procedimental para el quehacer organizacional en pro de la igualdad de género (MIDES, 2023).

El propósito de la descripción de los resultados del análisis es describir el problema de desigualdad que se plantea y brindar datos elementales y fundamentales que serán de insumo a la política pública en materia de género en las organizaciones, en particular dentro de la DNE, MEC.

Se adoptó una estrategia descriptiva. Tanto las entrevistas como los resultados de la encuesta tienen como referencia las dimensiones de abordaje del Modelo y en base a estas, se lleva adelante la presentación de los resultados a partir de análisis univariado o de tablas bivariadas, dependiendo del caso. En paralelo, se deja abierto el potencial de realizar, a partir de las variables de encuesta algún tipo de análisis de asociación entre las

mismas, lo cual permitiría realizar recomendaciones específicas por grupos de interés y relevancia.

Selección y abordaje de casos

Este trabajo toma como universo de estudio e intervención las personas trabajadoras de la Dirección Nacional de Educación del MEC, durante los años 2023 y 2024. Luego de intercambio con las autoridades correspondientes y las especificidades institucionales, se llegó al consenso de poner interés específicamente en el personal que se encuentra con modalidades de trabajo permanente y con contrataciones directas de la DNE.

Partiendo del supuesto que las políticas de género institucionales, y su conocimiento permearían al personal de la organización independientemente de su contratación directa o tercerizada, se tomó la anterior definición.

Es necesario destacar que la selección del tipo de investigación-acción, está justificada en el hecho de que, en esta modalidad lo que se investiga no se separa de la práctica. Al mismo tiempo, es importante mencionar que quien lleva adelante el trabajo se encuentra con un contrato laboral directo por parte del MEC. Esta particularidad puede contar con la debilidad del apego y prejuicios al objeto de estudio e intervención.

Sin embargo, el tipo de método y técnicas seleccionadas, basadas en el Modelo de Calidad con Equidad de Género, otorgan confiabilidad, credibilidad, objetividad, transferibilidad y auditabilidad; criterios necesarios en estos procesos para asegurar la calidad del conocimiento (Vasilachis de Gialdino, 2006).

Fuentes de información

En base a la experiencia de trabajos precursores, para el apoyo del análisis contextual del momento de la política pública en materia de género se tomaron como fuente secundaria, documentos internacionales, nacionales e internos del MEC (en los [Anexo I](#) y [Anexo II](#)) se encuentran los documentos).

La búsqueda en línea de los documentos internacionales y nacionales tuvo como palabras clave, género, igualdad, políticas públicas, violencia, inclusión, modelo de calidad con equidad, MEC. Mientras que para el caso de los documentos como decretos del Ministerio se obtuvieron a través de referentes de la Secretaría Técnica.

Simultáneamente, se contó con fuentes primarias de datos, como es el caso de las entrevistas exploratorias y dirigidas vinculadas específicamente a la gestión ministerial

en temas de género e igualdad y una encuesta censal dirigida al personal permanente de la DNE.

La encuesta dirigida al personal fue diseñada considerando los ejes del modelo. El Modelo cuenta con una mirada integral y sistémica donde se integran y articulan las estructuras, normativas y gestión organizacional con la perspectiva de género en cada parte o área involucrada. El presente abordaje tuvo en consideración la cuarta y vigente versión del MCEG, la cual consta de 4 niveles y 8 ejes o dimensiones de abordaje: *estrategia para la equidad de género, discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género, selección y competencias del personal, sistema de remuneraciones, capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral, corresponsabilidad social y de género en los cuidados, comunicación y responsabilidad social, evaluación, análisis y mejora.*

Al mismo tiempo, la encuesta administrada contó con un módulo específico sobre usos del tiempo y trabajo no remunerado de las y los trabajadores. Los resultados de esta sección describen la realidad del personal y tiene el potencial de ser cotejados con la encuesta de usos del tiempo y trabajo no remunerado, del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al año 2021.

Dadas las características y esclarecimientos metodológicos de trabajar con la Dirección Nacional de Educación y su personal permanente, para el cuestionario de la encuesta, de elaboración propia, se definió un alcance censal.

El diseño del mismo tuvo como referencia las recomendaciones metodológicas de López-Roldan y Fachelli (2015). De acuerdo al modo de administración la encuesta fue sincrónica, elaborada a través de la aplicación de formularios de Google y autoadministrada, enviada mediante el correo electrónico institucional.

El pre-test se realizó con personas cercanas trabajadoras y no del MEC para conocer la necesidad de ajustes y actualizaciones.

Esta modalidad, además de ser económica y anónima, evitó la influencia de quien la dirige y permitió obtener información relevante y abundante de diversa naturaleza. En ese sentido, los contenidos de las preguntas fueron variados, hubo secciones donde la expresión de su función lingüística era relevar sobre hechos, o sea, “acontecimientos, comportamientos y característica de la vida social de las personas” (López-Roldán y Fachelli, 2015, p.20), acciones, información y conocimiento, y opinión para conocer criterios y opinión sobre la importancia de las políticas, programas y acciones con perspectiva de género en las organizaciones y en general.

Respecto a las preguntas en sí, se organizaron en bloque o batería al seguir los ejes del Modelo, algunas introductorias, otras personales, filtro y de control y consistencia.

Según los tipos de respuestas, las preguntas fueron cerradas; dicotómicas, de escala, ordinales y de elección múltiple. Aquí se garantizó la confidencialidad y solicitó consenso para compartir los resultados estadísticos del relevamiento.

En estas instancias, se puso de manifiesto el contrato comunicacional entre quien aplica y quien responde la encuesta, con el reconocimiento y respeto de la cooperación, influencia, pertinencia, coherencia y reciprocidad (López-Roldán y Fachelli, 2015).

En suma, dado que el objetivo último del trabajo es promover la implementación del Modelo en la DNE, es que toda la aproximación metodológica lo tuvo como referencia. Desde las comunicaciones con directores y referentes de áreas estratégicas como la elaboración de las pautas de entrevistas y cuestionario de encuesta para el análisis y el plan de acción con recomendaciones hacia la institucionalización de las políticas de género. Aquí, cabe resaltar que el cumplimiento de las acciones referidas al nivel 1, son auditadas por el InMujeres y LATU, que luego de su verificación y validación habilitan la certificación del Modelo y obtención de un sello de calidad por el compromiso con la igualdad de género de la organización.

Limitaciones de las fuentes de información

El Modelo posee distintas actualizaciones desde su surgimiento, en cuanto a su modo de implementación, y la última versión tiene la particularidad de que su aplicación debe darse en el total de la organización. Sin embargo, dada la limitación en recursos para este caso de estudio e intervención se optó por seleccionar como universo la Dirección Nacional de Educación, la cual es una de las áreas estratégicas del Ministerio de Educación y Cultura. Sin embargo, el acercamiento y alcance de respuestas obtenido habilita contar con una aproximación relevante y representativa de la institución.

A los inicios del trabajo de campo, una de las limitaciones encontradas estuvo en la imposibilidad del acceso a datos administrativos, propios de la gestión humana ministerial, solicitados vía correo electrónico y durante las entrevistas presenciales, a quienes ocupan cargos de dirección y asesoría.

Por otro lado, el potencial de consensuar con quienes ocupan cargos de dirección fue la buena disposición a comunicar desde lo institucional el actual trabajo, su enfoque, objetivos, al mismo tiempo que la comunicación oficial sobre la importancia en responder la encuesta en este marco.

En otro orden, una posible limitación tiene relación con que quien lleva adelante el actual estudio es personal contratada y permanente de la DNE. Frente a esa realidad, se tomó la decisión de ser excluida de la nómina del funcionariado y quedó afuera del personal a ser relevado.

Mientras que, en paralelo, el hecho de formar parte de la institución, tuvo como positivo el acceso a las personas y alcance del relevamiento.

Trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó adelante entre los meses de setiembre de 2024 a enero de 2025 y se dividió en tres etapas.

En una primera instancia se solicitó una entrevista con el Director Nacional de Educación y la Asesora Técnica con el fin de promover el Modelo y la posibilidad de realizar un análisis con perspectiva de género dentro de la DNE.

Mediante un proceso de intercambio y negociaciones se llegó al arreglo de que, desde dicha dirección y en conjunto con referentes de la oficina de Gestión Humana, facilitarían listado de trabajadores permanentes para administrarles la encuesta. También se tomó contacto con la coordinación del programa sobre Educación Inclusiva y oficina de género a fin de conocer incidencia y acciones relevantes.

Esta primera etapa fue de entrevistas exploratorias con referentes de la dirección de la institución para conocer el estado de situación y relación con el abordaje de la perspectiva de género en las acciones, así como también con personal de oficinas vinculadas con género y gestión humana, teniendo reuniones y entrevistas con 5 personas.

De esos encuentros se definió cuál sería el universo y quiénes serían las personas relevadas mediante la encuesta.

En ese sentido, ellos facilitaron la nómina de personal permanente de la Dirección Nacional de Educación, independientemente de su tipo de contratación, ya sea personas presupuestadas por el Estado uruguayo o con contratos a término.

El listado del personal asciende a un total de 143⁶ personas, de las cuales respondieron 97, se alcanzó la captación de dos tercios del total.

La última etapa, en 2025, luego de haber finalizado el relevamiento a través de la encuesta, a partir del conocimiento de la situación y los resultados preliminares, se coordinó una entrevista grupal con personas trabajadoras referentes de cuatro áreas estratégicas designadas por la DNE para obtener insumos hacia la elaboración de un

⁶ Inicialmente fueron 144, quedaron en 143 por haberme excluido.

análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de incorporar y transversalizar la perspectiva de género y la posibilidad eventual de implementar el Modelo de Calidad con Equidad de Género en la institución. Estas áreas son las de Dirección, Gestión Humana, Innovación Educativa que involucra al eje de Inclusión y Derechos Humanos y oficina de Género, y referente de Educación Superior.

Estrategia de análisis y desarrollo de la planificación de la intervención

Una vez definidos los objetivos, la conceptualización teórica, establecido algunos supuestos y precisada la metodología e instrumento de referencia, se trabajó con la matriz de las variables relevadas y agrupadas de acuerdo a los distintos ejes del Modelo.

Con respecto al bloque específico de preguntas sobre usos del tiempo y corresponsabilidad se lo consideró como un módulo específico. Para el análisis de los encuentros y entrevistas exploratorios, se elaboró un marco en el que se registraron notas sobre valoraciones y percepciones vinculadas con el eje 1; *estrategia para la equidad de género*. Relativo al estudio organizacional a partir de la encuesta, se realizó un tratamiento estadístico e interpretación de resultados en base a análisis descriptivo (Cea D'Ancona, 1999).

Las respuestas de la encuesta fueron extraídas mediante formato Excel. Por un lado, para su primer acercamiento se realizaron tablas dinámicas y análisis de consistencia dentro del propio y por otro, se utilizó el programa RStudio de análisis estadístico que permite, obtener frecuencias y tablas bivariadas, entre otros recursos.

En esta fase se realizó un análisis univariado con análisis de frecuencias simples de las variables relevadas y luego se definió agrupar las variables de acuerdo a la relevancia y peso de las mismas sobre el total del estudio. Se realizaron tablas de contingencia de las variables relevadas por la identidad de género de las personas encuestadas. También se tuvo en consideración otras como edad, ascendencia étnica racial, discapacidades, nivel de estudio alcanzado, rol en la organización y personas a cargo, entre otras. Para estos casos, junto con el cálculo de tablas bivariadas se realizaron exploraciones a cerca de la distribución entre sí. Este relevamiento tiene el potencial de realizar un análisis de correspondencia múltiple, para lo cual la base de datos queda a disposición de ser solicitada a quien lleva adelante el presente trabajo para uso técnico y académico, por un lapso de 2 años.

Los discursos de las entrevistas se agrupan por palabras clave, siempre vinculándolas a los ejes del Modelo que, en un marco de análisis, operan como dimensiones.

Finalmente, la obtención del análisis organizacional con perspectiva de género e interseccionalidad, a través del trabajo de campo, permitirá la realización de un plan de acción y recomendaciones hacia la mejora. Esta intervención está orientada a la mejora organizacional de acuerdo a los ejes del Modelo y su lista de verificación. Al mismo tiempo pretende ser una base y guía de pasos a seguir y acciones en vistas a la posibilidad de que la DNE y el MEC puedan comenzar el camino de la certificación del primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

El plan de acción y recomendaciones también seguirá los lineamientos del Modelo y se elaborará en base a sus ejes. Tendrá como base definición de objetivos, metas, acciones, áreas involucradas tentativamente, y recursos, para cada uno de los ejes de referencia. El plan de acción sugerido por el Modelo incluye también la categoría plazos asignados, la cual debería ser necesariamente completada con personas referentes de la organización que forman parte del equipo de trabajo vinculado al mismo. En el espacio de entrevista grupal se realiza el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas). Este tipo de análisis es una técnica que se utiliza para diagnosticar la realidad de las organizaciones en base a elementos de interés u objeto de estudio. A partir de ahí, se visibilizan factores o elementos internos (Fortalezas, Debilidades) y externos (Oportunidades y Amenazas), el cual es fundamental para este proceso, ya que permite pensar estrategias para transformar la Dirección Nacional de Educación. En ese sentido, es que será posible identificar de qué manera tomar las fortalezas para aprovechar oportunidades, cómo estas mitigarían amenazas; y cómo las oportunidades podrían dar lugar a corregir debilidades.

Propuesta de intervención

Luego de haber realizado un recorrido por la normativa internacional y nacional que pretenden reducir y eliminar las desigualdades laborales de género, a través del marco teórico que acompaña este trabajo y da luz a la lectura sobre las brechas laborales entre varones y mujeres y disidencias dentro de la Dirección Nacional de Educación en Montevideo, en el año 2024, se continúa con hallazgos emergentes del trabajo de campo.

Este análisis organizacional constituye el diagnóstico del problema de intervención y es insumo para la elaboración de recomendaciones del posible plan de acción institucional.

En 2019, bajo la Ley N°. 19.846, se creó la Unidad Especializada de Género con el requisito de contar con personal, asignación presupuestal propia y con el propósito de asesorar, integrar la perspectiva de género en la planificación y gestión, y transversalizarla en todas las acciones vinculadas con las acciones y administración ministerial.

Sin embargo, al año 2024, la UEG había dejado de estar activa con tales objetivos, es un espacio de intercambio y construcción política. Deja de lado el asesoramiento y referencia técnica de profesionales contratadas del Programa Educación y Género. En la UEG participa solamente la titular designada por la DNE y la alterna queda excluida, por lo cual la relación entre los dos ámbitos, la UEG y el Programa Educación y Género, deja de ser directa. Estos dos mecanismos destinados a la transversalización de las políticas de género además de trabajar en la interna de la organización, tienen entre sus objetivos, acciones destinadas al afuera de la misma.

Si bien desde el PIODNA han existido esfuerzos en la transversalización de género en la administración y gestión pública del MEC, esta no ha logrado materializarse. A su vez, la política pública en materia de igualdad dentro del Ministerio ha sufrido, en el último período de gobierno, una desaceleración de sus lentos y sostenidos avances. Esa desaceleración se observa en la falta de articulación con actores claves, en la baja de acciones concretas destinadas a la sensibilización y promoción de la igualdad y entornos laborales libres de discriminación y violencia, en el cese y desplazamiento de recursos humanos y financieros, y en la escasa articulación intrainstitucional con la sociedad civil y otros organismos del Estado (Incháustegui y Ugalde, 2006).

En gobiernos de izquierda y progresistas, la institucionalización de género suele avanzar hacia los ejes que se hicieron entre el período 2005- 2019. Se crearon marcos normativos, programas con enfoque de género, propuestas de transversalización, consejos nacionales y unidades especializadas, Instituto para la igualdad, entre otros mecanismos. No obstante, en momentos de cambio a gobiernos neoliberales, la prioridad, de los temas de género en la agenda baja y en, algunos casos, desaparece.

La sostenibilidad de la política suele depender de la institucionalización y la estabilidad lograda. Tal cual se puede ver, los cambios en las políticas de género van paulatinamente hacia una disminución de su relevancia y desconsideración de las

desigualdades de género como problema estructural de la sociedad. Estos vienen acompañados de modificaciones graduales hacia la evaporación de los componentes que implementan la legislación y mecanismos garantes (Arriagada, 2006).

Tal es así que en la última Memoria de gestión del MEC, se detallan 3 logros de acciones vinculadas con la igualdad de género; por primera vez el acceso de una mujer inmigrante al rol de primer violín a la Orquesta Sinfónica del Sodre, el Acuerdo sobre Reconocimiento Mutuo de Medidas de Protección para las Mujeres en Situación de Violencia de Género entre los Estados Partes del MERCOSUR y Estados Asociados y desde el Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable seminarios sobre género, neurociencias, entre otros temas.

Actualmente dentro de la DNE existe una oficina de género, sin embargo, su baja dotación de recursos, entre otros elementos no permiten visualizar sus logros y alcances dentro del informe (MEC, 2025).

A partir de estos indicios se percibe la necesidad de prestar atención a las leyes e instrumentos de la política de género vigentes y robustecer los mecanismos de implementación de la misma.

Tal es así que, el nuevo gobierno nacional, en marzo de 2025, en el contexto del 8M publica un documento sobre Compromisos Iniciales de la administración 2025- 2030 para cada Ministerio, como compromiso de Estado con la Igualdad de Género.

El MEC cuenta con 7 medidas de compromisos asumidos para llevar adelante y desde ahí, se compromete a construir una educación y una cultura más equitativas, donde la igualdad de género sea un eje transversal en la formación, el acceso a oportunidades y la representación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (Presidencia, InMujeres, CNG, 2025).

Una de esas medidas tiene relación con el fortalecimiento de la institucionalidad de género, para lo cual se propone la realización de un diagnóstico interno sobre la situación de las trabajadoras del MEC e identificar brechas laborales de género.

Este trabajo, hace foco en la organización de la DNE, encontrándose alineado con las prioridades gubernamentales. El interés se centra en identificar las desigualdades laborales entre varones y mujeres, conocer los alcances y potencialidades de los mecanismos destinados al atravesamiento de la política pública orientada a la igualdad de género e implementación de las acciones vinculantes, con el fin de elaborar un plan de acción y recomendaciones orientadoras a su transversalización y cumplimiento de lo establecido.

De un Estado de derecho se espera que sea pleno garante de los derechos humanos. Cada vez que realiza y firma acuerdos y normativa regulatoria, asume el compromiso y la responsabilidad de implementar acciones que cumplan lo establecido; operacionalizar y llevar a la práctica lo teórico.

En este caso, a fin de conocer la realidad institucional con perspectiva de género y obtener un acercamiento a algunas de las acciones del Programa y Unidad de Género, junto con las revisiones documentales, se elaboró una encuesta autoadministrada al personal de la DNE. Las y los trabajadores de esta Dirección son sujetos beneficiarios de las intervenciones y medidas implementadas, por ello es relevante tener en consideración su voz frente a su experiencia como trabajadoras y trabajadores de la DNE- MEC.

Para el relevamiento se consideraron los ejes del Modelo de Calidad con Equidad de Género, destinados a conocer el estado de situación de la organización con relación a la igualdad de género. Se realizó especial hincapié en identificar segregaciones horizontales y verticales, en los usos del tiempo y cuidados del personal, como en sus experiencias sobre discriminaciones, violencias y el mecanismo de recepción y atención dentro de la DNE- MEC.

A través de este estudio e intervención se espera ubicar la igualdad como un valor central para el desarrollo, lograr visibilizar cómo la desigualdad “se extiende y refuerza en los ámbitos laboral y social y se entrelaza de diversas maneras con las desigualdades de género, las desigualdades étnicas y raciales, las desigualdades a lo largo del ciclo de vida y las desigualdades territoriales” (CEPAL, 2018, pág. 121).

En ese sentido, el Modelo es un instrumento que permite identificar brechas y generar acciones que las reduzcan y promover la igualdad de género en las organizaciones.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta, en tanto dispositivo identificador de las desigualdades laborales de género y de reconocimiento de la transversalización de la política e incidencia de los mecanismos existentes.

Análisis organizacional y brechas laborales de la Dirección Nacional de Educación, a través del Modelo de Calidad con Equidad de Género. Una lectura con perspectiva de género

Principales resultados de encuesta

Eje 1. Caracterización sociodemográfica, compromiso institucional

El primer nivel del eje 1 del Modelo implica la verificación de existencia de una Política de Calidad con Equidad de Género, aprobada por la Dirección, quien corresponda como autoridad o alta dirección de la institución; su explicitación sobre la necesidad en identificar las desigualdades de género y consideración de desigualdades interseccionales junto al compromiso en implementar medidas que mitiguen y eliminen las mismas.

En este mismo nivel, se solicita conocer su nivel de conocimiento, difusión a la interna organizacional y otros elementos que son propios de la implementación del MCEG como la efectiva asignación de recursos humanos y económicos, y la coordinación del Modelo en sí. Con esto último se refiere al grupo de las personas, roles y cargos involucrados en el proceso que conforman el comité, grupo o coordinación de Calidad con Equidad de Género.

Finalmente se verifica la realización de un diagnóstico organizacional y la elaboración de un Plan de Acción con objetivos específicos, acciones e indicadores medibles orientados a la reducción de brechas laborales de género y erradicación de la discriminación institucional.

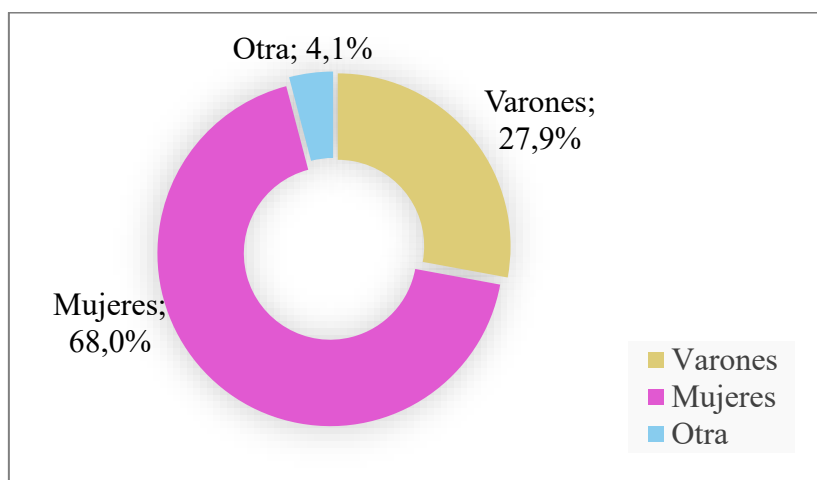
En este contexto y dado que, ni el Ministerio, ni la Dirección Nacional de Educación cuentan con el estudio ni planificación solicitada, este trabajo pretende realizar un acercamiento y análisis con perspectiva de género de la realidad institucional de la DNE, junto a recomendaciones e insumos dirigidos a la posible elaboración de un plan de acción. Todo el estudio e intervención tienen como referencia, el MCEG, la guía de implementación y lista de verificación.

En este apartado se presentan una descripción del personal permanente relevado dentro de la Dirección Nacional de Educación, con el objetivo de reconocer la distribución y prevalencia entre mujeres, varones y disidencias, y principales características asociadas a su perfil sociodemográfico. El personal permanente reportado por la DNE asciende a 144 trabajadores y trabajadoras. Desafortunadamente la Dirección no cuenta con datos desagregados por sexo, ni identidad de género, ni ascendencia étnica

racial o discapacidad, por lo cual, a partir de ese primer listado, no es posible analizar la prevalencia de dichas variables.

La encuesta aplicada para este análisis y autoadministrada por el personal tuvo un alcance de respuesta de 97 personas. En ese sentido se logró captar a casi dos tercios (67,4%) de las y los trabajadores de la Dirección. En relevamiento se consultó por identidad de género y otras variables que responden a la interseccionalidad.

Gráfico 1.1 Distribución del personal de la DNE según identidad de género declarada (Montevideo, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

A octubre de 2024, de las respuestas se desprende que, el 68% del total del personal relevado se considera mujer cis, el 27,9% varón cis, y un 4,1% se identifica como varón trans, otra identificación no binaria y otras personas prefirieron no responder.

Desde el inicio, a grandes rasgos, se observa una prevalencia de mujeres en este ámbito laboral. Si bien la Dirección Nacional de Educación posee diversos roles, la realidad enmarcada dentro de lo educativo es consonante con otros espacios compartidos, los cuales se caracterizan por la mayor feminización, con una diferencia notoria entre varones y mujeres.

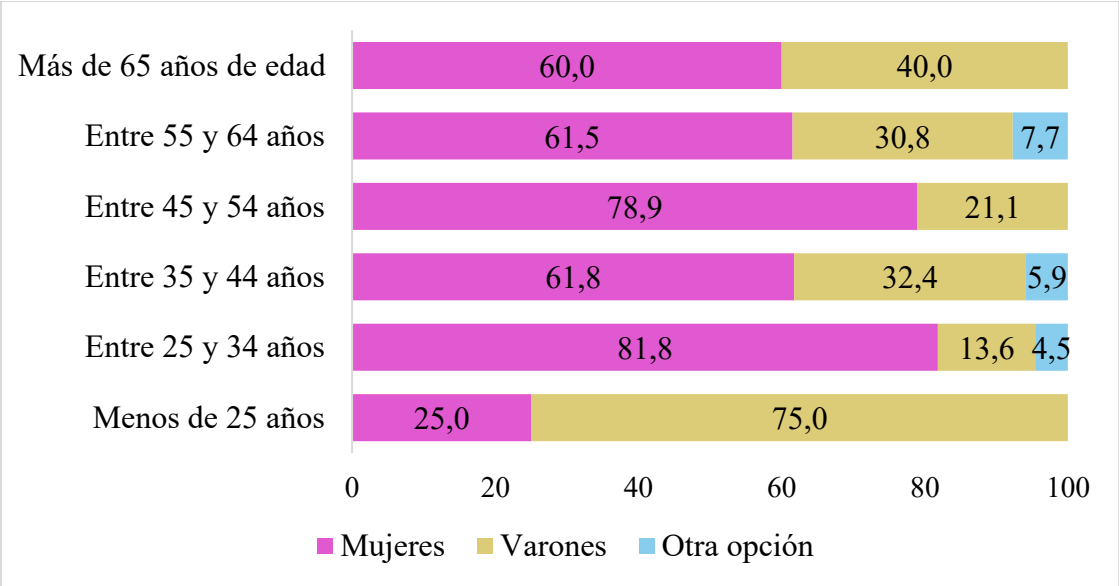
Tabla 1.1 Distribución del personal permanente por identidad de género, según rango etario (DNE- MEC, 2024)

Tramos de edad	Mujeres	Varones	Otra opción
Menos de 25 años	1,5%	11,1%	0,0%
Entre 25 y 34 años	27,3%	11,1%	25,0%
Entre 35 y 44 años	31,8%	40,7%	50,0%
Entre 45 y 54 años	22,7%	14,8%	0,0%
Entre 55 y 64 años	12,1%	14,8%	25,0%
Más de 65 años de edad	4,5%	7,4%	0,0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Entre la población trabajadora de la DNE, las mujeres se concentran entre los 25 y 44 años de edad, alcanzando casi un 60% del total (59,1%), mientras que los varones concentran esa proporción entre los 35 y 54 años (55,5%). El mayor número de mujeres dentro de la DNE, junto con la concentración entre los 25 y 44 años, momento vital, que coincide con la etapa reproductiva, son un buen indicador para la revisión y promoción de acciones y medidas relacionadas con los cuidados y corresponsabilidad.

Gráfico 1.2 Distribución del personal permanente por rango de edad según identidad de género declarada (DNE- MEC, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

De acuerdo a la distribución por edades, el grupo de menores de 25 años es el único que concentra mayor presencia de varones, seguido de los que tienen más de 65

años edad, que alcanzan el 40% de trabajadores en ese rango. Mientras tanto, dentro de los grupos entre 25 y 34 años, el 81,8% son mujeres, lo continúa el de 45 a 54 años con 78,9%, en el resto de los grupos, a excepción del de menos de 25 años, hay mayor prevalencia de mujeres.

Tabla 1.2 Distribución del personal permanente por identidad de género, según principal ascendencia étnico-racial declarada (DNE- MEC, 2024)

Ascendencia étnico racial	Mujeres	Varones	Otra opción
Afro/ negra	1,5%	0,0%	0,0%
Blanca	90,9%	96,3%	75,0%
Indígena	1,5%	0,0%	0,0%
Ninguna de las anteriores	6,1%	3,7%	25,0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Otro de los elementos a relevar fue la ascendencia étnico racial dentro del personal permanente, a fin de reconocer la inclusión de este aspecto y la implementación de las acciones afirmativas de la Ley N.º 19.122, dirigida a contribuir con la reparación de los efectos de la discriminación histórica hacia la población afrodescendiente. Del relevamiento surge que, solo el 1,5% del personal se identificó como afrodescendiente.

Tabla 1.3 Distribución del personal permanente según nivel educativo por género (DNE- MEC, 2024)

Nivel educativo alcanzado	Mujeres	Varones	Otra opción	Total
Secundaria completa	4,1%	1,0%	0,0%	5,2%
Terciaria o Universitaria incompleta	9,3%	2,1%	1,0%	12,4%
Terciaria o Universitaria completa	22,7%	8,2%	2,1%	33,0%
Postgrado incompleto	7,2%	4,1%	0,0%	11,3%
Postgrado completo	12,4%	2,1%	0,0%	14,4%
Maestría, Doctorado, PhD	12,4%	10,3%	1,0%	23,7%
Total	68,0%	27,8%	4,1%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

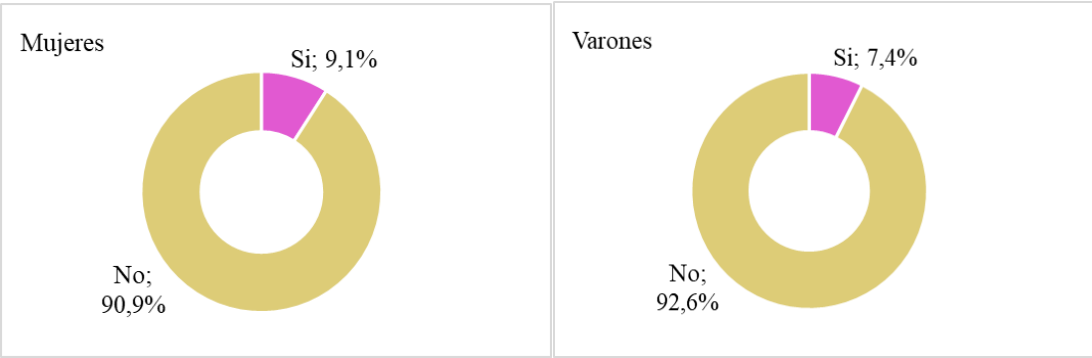
Tabla 1.4 Distribución del personal permanente por género, según nivel educativo (DNE- MEC, 2024)

Nivel educativo alcanzado	Mujeres	Varones	Otra opción	Total
Secundaria completa	6,1%	3,7%	0,0%	5,2%
Terciaria o Universitaria incompleta	13,6%	7,4%	25,0%	12,4%
Terciaria o Universitaria completa	33,3%	29,6%	50,0%	33,0%
Postgrado incompleto	10,6%	14,8%	0,0%	11,3%
Postgrado completo	18,2%	7,4%	0,0%	14,4%
Maestría, Doctorado, PhD	18,2%	37,0%	25,0%	23,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

El 82,4% del personal permanente de la Dirección tiene como nivel educativo alcanzado la Educación Superior. Si se observa el nivel de educación de las mujeres, el 80,4% cuentan con dicho nivel, del total de varones lo tiene el 88,9%. Por su parte, hay más proporción de varones con Maestría, Doctorado y PhD que mujeres, entre ellos representan el 37% y de ellas el 18,2% llegó a culminarlo. Si bien en ambos casos el nivel es alto, la diferencia entre unas y otros, y los desafíos de conciliar trabajo remunerado con el no remunerado y desarrollo académico para las mujeres, podría ser una hipótesis en este dato.

Gráfico 1.3 Distribución del personal permanente por identidad de género, según reconocimiento de discapacidad (DNE- MEC, 2024)

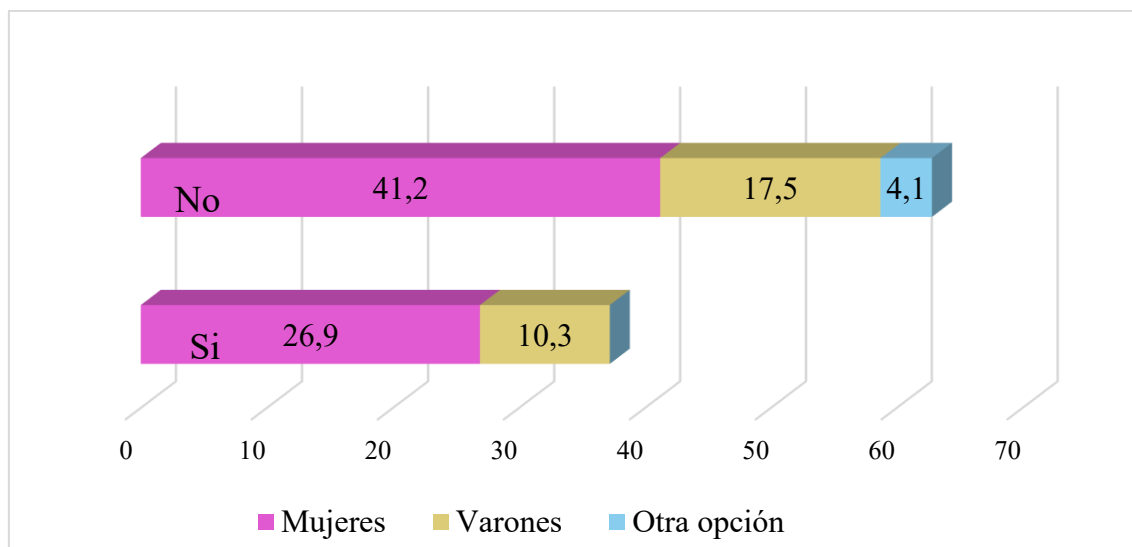


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

La discapacidad es otra dimensión a relevar para reconocer la diversidad de personas trabajadoras, y desde allí también promover espacios más accesibles y seguros. El 9,1% de las mujeres relevadas declaró contar con algún tipo de discapacidad al momento de responder, los varones representan el 7,4% según lo declarado. En promedio,

el 8,25% de las personas tiene algún tipo de discapacidad, motriz, visual, auditiva o visceral.

Gráfico 1.4 Distribución del personal permanente por identidad de género, según personas a cargo (DNE- MEC, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Finalmente, antes de pasar a la lectura específica de los demás ejes, es relevante identificar la proporción de trabajadores y trabajadoras de la DNE con personas a cargo. En total el 37,1% tienen personas a su cargo, de ese total, el 26,8% son mujeres frente a un 10,3% de varones. Más adelante se profundiza sobre el eje de cuidados y corresponsabilidad social. A pesar de ello, es importante adelantar que las características del personal permanente van acorde a la realidad social de la misma, en su mayoría profesionales universitarios, que tienen menos números de hijos. Frente a esto y la necesidad de que nazcan más niños y niñas, sería aconsejable trabajar sobre lineamientos y acciones de cuidados, parentalidades y corresponsabilidad social.

Eje 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género

Las discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género ponen de manifiesto inequidades de género. Estas agresiones reducen las posibilidades de desarrollo personal y laboral, impactando en el ejercicio de los derechos de las personas. Cuando comportamientos y conductas discriminatorias, agresivas y violentas se naturalizan en el trato personal, transformándose en desventajas estructurales en detrimento de las mujeres, junto con vulnerar la vida de las y los trabajadores, se está incumpliendo con los marcos normativos referidos a este problema y se desconocen los mecanismos de prevención del abuso sexual laboral y violencias asociadas. En ese marco,

y de la mano de lo requerido por el Modelo, se consultó sobre el conocimiento de dichos mecanismos, dispositivos de prevención y abordaje, su difusión, integración y funcionalidades.

Tabla 2.1 ¿Conoces las políticas de la organización sobre la prevención de inequidades de género, discriminación racial, acoso sexual laboral y violencia doméstica, violencia basada en género?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	24,5%	11,7%	0,0%	36,2%
No estoy seguro/a	30,9%	8,5%	1,1%	40,4%
Si	14,9%	8,5%	0,0%	23,4%
Total	70,2%	28,7%	1,1%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En primer lugar, se preguntó sobre la existencia de políticas de igualdad en la organización, más de dos tercios del personal respondió desconocer o no tener seguridad sobre este tipo de políticas (76,6%), frente a un 23,4% que mencionó que si está en conocimiento. Este dato se contrasta con las diversas fuentes consultadas. Entre ellas se visualiza que, si bien hay un marco habilitante y creado para este fin, en la práctica, sus repercusiones no han permeado a la mayor parte de la organización de la DNE.

Una de los medios para reconocer las políticas y programas vinculados con la promoción de igualdad de género, guarda relación con la organización de cursos en este tema.

Tabla 2.2 ¿La organización ofrece capacitación regular sobre temas de género, diversidad e inclusión?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	33,0%	9,6%	1,1%	43,6%
No estoy seguro/a	31,9%	11,7%	0,0%	43,6%
Si	5,3%	7,4%	0,0%	12,8%
Total	70,2%	28,7%	1,1%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Tabla 2.3 ¿La organización realiza actividades de sensibilización sobre la igualdad de género, diversidad racial y lucha contra la violencia?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	86,4%	81,5%	100,0%	85,1%
Si	13,6%	18,5%	0,0%	14,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Frente a ello, solo un 12,8% ha afirmado que, desde la Dirección se ofrecen propuestas de capacitación en temas de género diversidad sexual e inclusión. Cuando se agregó la consulta específica por la diversidad vinculada a la ascendencia étnico racial y la lucha contra la violencia, el 14,9% afirmó que se realizan actividades de sensibilización, contra el 85,1% que no. En paralelo, nuevamente surgen algunas diferencias a la interna de las respuestas si se lee según identidad de género, donde las mujeres responden en mayor proporción no reconocer formación institucional al respecto. Acá una de las hipótesis puede estar relacionada a que las mujeres ocupan cargos donde no llega toda la información central.

Tabla 2.4 ¿Crees que las capacitaciones en temas de género, diversidad e inclusión son necesarias?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	3,0%	7,4%	0,0%	14,8%
No estoy seguro/a	7,6%	14,8%	0,0%	9,6%
Si	89,4%	77,8%	100%	86,2%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Como contra cara a esta realidad, el 86,2% del personal considera necesario contar con este tipo de sensibilizaciones y formaciones.

En otro momento de la encuesta se consultó sobre experiencias vinculadas a discriminaciones, agresiones, violencia laboral y los dispositivos de atención. Dentro del espacio laboral existen diversos entornos donde pueden darse situaciones de discriminación u agresión, eventos sociales asociados al trabajo, ámbito digital y en la propia institución. En este caso la indagación fue general, sin especificar espacio u entorno de discriminación.

Tabla 2.5 ¿Has notado el uso de lenguaje prejuicioso o discriminatorio en el ámbito laboral?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	47,9%	19,1%	1,1%	68,1%
Si	22,3%	9,6%	0,0%	31,9%
Total	70,2%	28,7%	1,1%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Frente a la pregunta general, el 31,9% de las y los trabajadores dijeron si haber notado lenguaje discriminatorio, en esta distribución total hay mayor proporción de mujeres que responden haberlo notado, resultado consecuente con el mayor número de mujeres en la organización. Si se observa la distribución para cada grupo, no hay diferencias por género, en promedio, el 32% declara visualizar lenguaje discriminatorio dentro de la DNE. En el mismo eje se consultó sobre la discriminación específica por motivos de género, es decir por su identidad.

Tabla 2.6 ¿Te has sentido discriminado/a por tu identidad en tu actual trabajo?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	90,9%	100,0%	100%	93,6%
Si	9,1%	0,0%	0,0%	6,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Como se observa en el cuadro casi un 10% de las mujeres sintió discriminación en la DNE, sólo por el hecho de ser mujer.

Tabla 2.7 ¿Has sido testigo de situaciones de acoso, discriminación o violencia en el trabajo en los últimos 12 meses?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	75,8%	85,2%	0,0%	77,7%
Prefiero no decir	7,6%	0,0%	100,0%	6,4%
Si	16,7%	14,8%	0,0%	16,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En esta línea, se detectó que el 22,4% de quienes respondieron la encuesta, han sido testigos de situaciones de acoso, discriminación o violencia en el ámbito laboral, o prefieren no decirlo. Si se observa por identidad de género, las más afectadas son las

mujeres, al haber respondido a favor un 24,3% de ellas, frente a un 14,8% para los varones.

Tabla 2.8 ¿Has experimentado situaciones de acoso o discriminación en tu lugar de trabajo?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	86,4%	96,3%	100%	89,4%
Si	13,6%	3,7%	0,0%	10,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Para el caso específico de la experiencia sobre situaciones de acoso y discriminación, el dato desciende al anterior que también involucra ser testigo, pero supera el 10% del total.

En definitiva, el 10,6% del personal relevado declara haber experimentado estas agresiones y violencias dentro del trabajo, las mujeres fueron víctimas en mayor proporción que los varones y solo 1 de ellos también vivió este tipo de situación; representados en un 13,6% y 3,7% respectivamente.

Desde la normativa vigente cada Ministerio tiene que contar con una Unidad Especializada en Género y mecanismos que atiendan y prevengan todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo.

Tabla 2.9 ¿Sabes a quién acudir o a dónde acudir dentro del MEC en caso de presenciar o ser víctima de discriminación, acoso o violencia dentro del ámbito laboral?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	51,5%	33,3%	0,0%	45,7%
No estoy seguro/a	21,2%	25,9%	100%	23,4%
Si	27,3%	40,7%	0,0%	30,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Es de esperar que, a partir de la existencia de un marco normativo todas las personas trabajadoras conozcan los espacios de abordaje y denuncia. Sin embargo, en la consulta sobre el conocimiento de a quién o a dónde acudir en caso de discriminación, acoso sexual laboral u otro tipo de violencia en el trabajo, las mujeres son quienes menos conocen sobre el espacio o persona referente, 51,5% indicó No, 21,2% no estar seguras y el 27, 3% si está en conocimiento.

Por otro lado, los varones, si bien son los menos agredidos, son quienes más conocen sobre este mecanismo. Es probable, que, la mayor presencia de varones en ámbitos de decisión les de contacto con esferas organizacionales que no permean a otras áreas técnicas y administrativas.

Tabla 2.10 ¿Conoces a alguien que haya utilizado el sistema de denuncias de la organización para reportar discriminación, acoso o violencia?

	Mujeres	Varones	Total
No	89,4%	88,9%	89,4%
Si	10,6%	11,1%	10,6%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

La consulta sobre el conocimiento sobre la utilización de terceras personas o propias, del sistema de denuncias en la Dirección, no acumula desigualdades por género, en promedio el 89,2% del personal no tiene noción de situaciones denunciadas.

Eje 3: Selección de personal, cargos, funciones y competencias

Las características de los puestos y cargos requieren una mirada detenida por sí mismos. Sin embargo, dada la feminización del personal permanente de la DNE, el análisis los mismos continúa considerando como unidad de análisis a las personas.

En este punto el nivel 1 del Modelo de Calidad con Equidad de Género solamente requiere la verificación sobre la incorporación a las bases de datos de la organización de variables como sexo, identidad de género y otras asociadas las interseccionalidades como discapacidad y ascendencia étnico racial.

En este caso, a fin de ir un paso más y conocer dimensiones relacionadas con los modos de ingresos, cargos y tareas vinculadas se indagó sobre ello.

Tabla 3.1 Durante tu entrevista de ingreso, ¿te preguntaron sobre planificación familiar, test de embarazo o infecciones de transmisión sexual (ITS)?

	Mujeres	Varones	Total
No	81,8%	92,6%	85,1%
No corresponde, no tuve entrevista de ingreso	15,2%	3,7%	11,7%
Si	3,0%	3,7%	3,2%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Del total de respuestas captadas, se detectó que preguntas relacionadas con la planificación familiar, test de embarazos o ITS se le preguntó en promedio al 3,2%.

A pesar de la existencia de este tipo de cuestionamientos inapropiados, no se visibiliza un sesgo de género, en el sentido de que no se preguntó en mayor proporción a mujeres que a varones. Un dato relevante que puede explicar otras brechas es que el 11,7% de este personal no tuvo entrevista de ingreso, fueron ingresos de cargos políticos o de cercanía.

Tabla 3.2 ¿Cuánto tiempo hace que trabajas dentro de este Ministerio?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Menos de 1 año	7,6%	0,0%	0,0%	5,3%
Entre 1 a 3 años	25,8%	40,7%	0,0%	29,8%
Entre 4 a 6 años	12,1%	7,4%	100,0%	11,7%
Entre 7 a 9 años	13,6%	14,8%	0,0%	13,8%
10 y más años	40,9%	37,0%	0,0%	39,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Con relación a la antigüedad laboral observada por identidad de género declarada, se detecta un aumento en el ingreso de varones en los últimos 3 años al relevamiento. Para profundizar la lectura sobre el reconocimiento de brechas de género y la mayor incidencia de la presencia de varones en este último período, más adelante se analiza los cargos ocupados y la función vinculante.

Tabla 3.3 ¿Cuál es tu cargo actual dentro del Ministerio de Educación y Cultura?

	Mujeres	Varones	Total
Administrativo/a	21,2%	11,1%	18,3%
Asesor/a	6,1%	7,4%	6,5%
Coordinador/a, Jefe/a, Director/a	13,6%	29,6%	18,3%
Docente/ Educadora	3,0%	0,0%	2,2%
Técnico/a	56,1%	51,9%	54,8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En materia de cargos y roles en el ámbito laboral de la DNE, del total de las mujeres el 56,1% posee cargo Técnico y el 57,6% cumple tareas técnicas, el 21,2% tiene un cargo administrativo y el 24,2 lleva adelante gestiones administrativas.

Con relación a los cargos en de asesoría y dirección, del personal de mujeres, el 19,7% está en éstos, y el 6,1% de ellas en espacios de toma de decisiones estratégicas.

Mientras tanto, del total de varones, el 11,1% está en cargos de administración y 14,8 desenvuelve tareas de gestión administrativa (cuadro que se muestra debajo).

Tabla 3.4 ¿Cuál es la función principal que desempeñas en tu puesto actual?

	Mujeres	Varones	Total
Toma de decisiones estratégicas	6,1%	18,5%	9,6%
Supervisión de personal	4,5%	0,0%	3,2%
Tareas técnicas	57,6%	66,7%	60,2%
Gestión administrativa	24,2%	14,8%	21,6%
Otro cargo	7,6%	0,0%	5,4%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Por otro lado, el 37% de ellos se encuentra en cargos de asesoría y dirección, con un 18,5% del total de varones en ámbitos de toma de decisiones estratégicas.

Acá es importante detenerse y además de realizar la lectura relativa correspondiente, es importante destacar el número total de mujeres y disidencias y varones dentro de la DNE como personal permanente y visualizar que de las 28 personas que se identificaron como varones, 5 están en cargos de toma de decisiones; mientras que las mujeres y disidencias ascienden a 67 personas y 4 se encuentran en cargos de decisiones estratégicas o toma de decisiones.

Desde aquí se visualizan claramente algunas de las brechas desiguales de género dentro de la Dirección Nacional de Educación, donde las mujeres ocupan más espacios administrativos y técnicos y menos de dirección, coordinación y de toma de decisiones.

Otro de los temas consultados está *linkeado* con las metodologías de trabajo y las posibilidades de cumplir tareas mediante modalidad híbrida.

Tabla 3.5 ¿Tienes posibilidades de hacer teletrabajo o trabajo híbrido?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	42,4%	33,3%	100%	40,4%
Si	57,6%	66,7%	0,0%	59,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Frente a la consulta, se visibiliza que más de la mitad del personal permanente tiene acceso a teletrabajo (59,6%), sin embargo, quienes acceden a esta posibilidad en casi un 10% más, son los varones y de las entrevistas surge su discrecionalidad.

La información relevada evidencia una marcada segregación de género, tanto horizontal como vertical. La segregación horizontal se visibiliza en la proporción de mujeres en tareas administrativas. Este tipo de tareas de soporte y asistencia están

tradicionalmente relacionadas con la necesidad de habilidades “femeninas”, perpetuando estereotipos de género en el ámbito laboral y dando luz a la reconocida división sexual del trabajo.

Como complementaria a esta segregación horizontal, se observa la segregación vertical a través de la situación de las mujeres en el menor acceso a cargos de dirección y decisión. Esta realidad visualiza el conocido techo de cristal que limita el poder de decisión de las mujeres en la organización, las posibilidades de desarrollo e impactaría en la brecha salarial.

El trabajo de campo también involucró entrevistas grupales e individuales y consultas específicas al área de Gestión Humana para conocer en específicos temas vinculados a las brechas laborales y salariales. En ese sentido, el retraso con relación al desarrollo de la transversalización de género se notó, en primera instancia, en la ausencia de base de datos que registre la variable sexo, ni identidad de género, mucho menos las relacionadas con grupos históricamente discriminados.

Al mismo tiempo no se cuenta con un organigrama oficial que permita ubicar los cargos, roles y comisiones de trabajo propias de la Dirección. Estos elementos de laxitud organizacional son características propias de la no institucionalidad, pues en ese caso, es más simple realizar movimientos y cambios que puedan poner en tensión a algunos sectores de la organización.

Eje 4: Sistema de Compensaciones y licencias

Detenerse a observar elementos del eje Sistemas de compensaciones y licencias es otra dimensión que nos arroja información sobre las desigualdades laborales de género en la estructura de la organización. Consultar sobre algunas cuestiones específicas de la DNE, permitió complementar y robustecer el análisis del eje 3, que, si bien se tuvo un acercamiento a los cargos y roles declarados, no se pudo acceder a la documentación sobre salarios del personal de referencia.

Como es de conocimiento, el pago por el trabajo remunerado del personal del Estado, se puede componer además del salario específico y estipulado en lo contractual, por primas, convenios, dietas, viáticos, compensaciones; todas figuras legales administrativas que complementan el salario publicado oficialmente. Por ello, se insiste en la importancia de acceder a los recibos de sueldo a fin de reconocer las desigualdades de género en esta materia.

A continuación, se presentan las respuestas vinculadas a beneficios salariales extra salario base. En todos los casos, se observa la discrecionalidad en este punto. En algunos casos, con marcada diferencia según la identidad de género de las y los trabajadores.

Solamente en la primera situación se da mayor prevalencia de percibir algún ingreso extra hacia las mujeres, que, dada la generalidad de la pregunta, no habilita afirmar algún tipo de segregación. Por ello, adelante se desglosa en elementos específicos.

Tabla 4.1 ¿Recibes viáticos, dietas u otro tipo de pago extra?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	78,8%	85,2%	100,0%	80,9%
Si	21,2%	14,8%	0,0%	19,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Tal cual se mencionó en este caso dentro del total de cada grupo hay 6,4% más de proporción de mujeres que declararon recibir algún tipo de pago extra. Cuando se pretendió conocer sobre esos pagos, con relación a la prima por presentismo en total hay un 27,7% de las y los trabajadores permanentes que la reciben.

Tabla 4.2 ¿Recibes una prima por presentismo?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	74,2%	66,7%	100%	72,3%
Si	25,8%	33,3%	0,0%	27,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Si la lectura se realiza por género, acá nuevamente surge una ventaja para los varones en detrimento de las mujeres, en la proporción global, un 7,5% más de ellos perciben prima por presentismo.

Los pagos por presentismo pueden ser cuestionables porque en sí mismo forjan a una idea de trabajador ideal lejano de la realidad de la distribución de la corresponsabilidad y cuidados que aún recae en mayor medida en mano de las mujeres.

De cierta manera, si la organización no ofrece propuestas específicas en este tema, la ceguera de género en la política se nota y profundiza.

En otro tono, pero en la misma línea surgen las horas extras remuneradas, donde si bien en menor proporción, aún el 2,1% del personal las realiza y cobra por ello.

Tabla 4.3 ¿Realizas horas extras remuneradas?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	100,0%	92,6%	100,0%	97,9%
Si	0,0%	7,4%	0,0%	2,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En este caso ninguna mujer declaró contar con la posibilidad de hacer horas extras remuneradas. Esta realidad vuelve a reforzar la idea de que el hombre posee mayor disponibilidad para la realización de más horas de trabajo remunerado, lo que, de cierta forma, le deja menos horas de disponibilidad para la realización de tareas de cuidados y trabajo no remunerado.

Cuando la mirada se detiene en las dinámicas de lo laboral, las que pierden económicamente son las mujeres. Lo que sucede con las inasistencias lo confirman.

Tabla 4.4 ¿Cuántas inasistencias has tenido en el último año laboral (sin considerar licencias reglamentarias)?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Ninguna	53%	70,4%	0,0%	57,4%
1-2 días	19,7%	18,5%	0,0%	19,1%
3-5 días	18,2%	11,1%	100,0%	17,0%
Más de 5 días	9,1%	0,0%	0,0%	6,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Tabla 4.5 ¿Cuál fue el motivo principal de tus inasistencias?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Cuidados y motivos familiares	18,2%	11,1%	0,0%	16,0%
Motivos de salud	28,8%	18,5%	100,0%	26,6%
No corresponde, no tuve	53,0%	70,4%	0,0%	57,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Tabla 4.5.1 ¿Cuál fue el motivo principal de tus inasistencias?

	Mujer	Varón	Varón trans	Total
Cuidados y motivos familiares	38,7%	37,5%	0,0%	37,5%
Motivos de salud	61,3%	62,5%	100,0%	62,5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Con relación a las inasistencias, las mujeres se ausentaron más que los varones, de ellas, un 47% lo hizo en algún momento del año 2024, mientras que los varones se ausentaron en un 29,6%. Este es un elemento relevante que impacta en distintos niveles de la organización y la persona.

Para profundizar sobre ello y elaborar acciones que colaboren en una mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, se recomienda indagar específicamente en las causas específicas e impactos, con el objetivo de mitigar este coste y brecha de género.

A nivel general, al observar las inasistencias por género según los motivos, en las mujeres tienen más inasistencias por cuidados y motivos familiares que los varones.

Sin embargo, si la lectura se realiza solo a través de los casos que tuvieron faltas al espacio de trabajo, las mujeres continúan con mayor proporción por motivos de cuidados que los varones, pero con una mínima diferencia.

Esta volatilidad puede estar presente por el bajo número de casos del total de personal con inasistencias (40 personas), o porque en algunos casos tienen posibilidades de hacer teletrabajo cuando necesitan conciliar con la corresponsabilidad de los cuidados.

Si bien esta medida está presente entre el personal, sus pronunciamientos son discrecionales al jerarca o quien coordine el área, sin una comunicación e implementación clara entre el personal.

En ese sentido, dado lo emergente del intercambio con el personal, y por ser una realidad cada vez más instalada pos pandemia, se consultó por esta posibilidad.

Eje 5: Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral

El acceso a capacitaciones y oportunidades de desarrollo está estrechamente relacionado con la promoción de la inclusión y reducción de brechas laborales entre trabajadoras y trabajadores.

Para conocer el acceso a capacitaciones dentro del área de trabajo del personal relevado dentro de la DNE, durante el año 2024 se realizó la siguiente consulta:

Tabla 5.1 ¿Has tenido acceso a capacitaciones en tu área de trabajo en el último año?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	37,9%	48,1%	100,0%	41,5%
Si	62,1%	51,9%	0,0%	58,5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

De las respuestas sobre el acceso a capacitaciones específicamente. Más de la mitad del personal accedió; sin embargo, las mujeres lo hicieron en mayor proporción.

Esto puede deberse a que la oferta de cursos suele estar orientada a formación administrativa y de gestión o sensibilizaciones específicas, y responden a los cargos más feminizados de la dirección.

Para afirmar sobre este supuesto, será necesario indagar en mayor profundidad. A pesar de ello, es curioso que la única persona que no haya accedido a formaciones, dato que podría bien revelar desigualdades estructurales o ausencia de políticas de inclusión a la interna de la organización.

En paralelo, dentro del mismo eje se preguntó acerca de las experiencias y percepciones sobre; el ambiente laboral en los equipos de trabajo de los que se forma parte, valoración personal por parte de quienes hacen al espacio laboral, equilibrio entre vida privada y empleo, horas de trabajo y experiencias de discriminaciones y acoso. A continuación, se describen los hallazgos de cada pregunta.

Tabla 5.2 ¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu equipo de trabajo?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Muy positivo	24,2%	48,1%	0,0%	30,9%
Positivo	43,9%	44,4%	0,0%	43,6%
Neutral	21,2%	7,4%	100%	18,1%
Negativo	9,1%	0,0%	0,0%	6,4%
Muy negativo	1,5%	0,0%	0,0%	1,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En términos generales, el 74, 5% del personal describe el ambiente de trabajo como positivo y muy positivo. Si la mirada se detiene según cada grupo de personas por identidad de género, el 21,2% de las mujeres lo percibe neutral y de los varones el 7,4%.

Pese a lo anterior, del total del personal, un 7,5% lo percibe como negativo y muy negativo. A su vez este 7,5% son mujeres, y si la lectura se realiza observando el total de ellas, un 10,6% siente su espacio de trabajo como malo y muy malo.

Los datos sobre valoración personal y respeto van de la mano de la satisfacción con el ambiente de trabajo.

Tabla 5.3 ¿Te sientes valorado/a y respetado/a en tu lugar de trabajo?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Algo respetado/a	36,4%	25,9%	0,0%	33,0%
Muy respetado/a	53,0%	70,4%	0,0%	57,4%
Nada respetado/a	1,5%	3,7%	0,0%	2,1%
Poco respetado/a	9,1%	0,0%	100%	7,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En general, el 90,4% del total de las personas se sienten valoradas y respetadas contra un 9,5% que siente lo contrario.

La perspectiva de género permite identificar desigualdades en este eje, del total de varones el 70,4% se siente muy respetados, mientras que las mujeres lo sienten en un 53%. Para reforzar esta brecha, el 9,1% de las mujeres declara sentirse poco respetadas, mientras que ningún varón lo declara así, y el varón trans también dice sentir poco respeto, lo cual nuevamente sugiere la necesidad de promoción de la igualdad y no discriminación.

En otro orden, pero vinculado con las posibilidades de desarrollo, más allá del espacio físico de trabajo, se consultó sobre la subjetividad en el equilibrio entre vida laboral y privada.

Tabla 5.4 ¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	13,6%	3,7%	0,0%	10,6%
Parcialmente	40,9%	37,0%	100%	40,4%
Si	45,5%	59,3%	0,0%	48,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

El MEC y la DNE es particular se caracteriza por estar altamente feminizado, lo cual las respuestas pueden reflejar la realidad de las cargas en los cuidados y trabajo no remunerado que tienen las mujeres frente a los varones. Casi el 60% (59,3%) de los varones considera tener un equilibrio pertinente, contra un 3,7% que no.

Para el caso de las mujeres estos resultados son inversos, el 45,5% de ella afirma lograr un equilibrio, mientras que un 13,6% no. Con el propósito de conocer más acerca de esta situación próximamente se presenta información sobre los cuidado y corresponsabilidad y aquí se visualiza la carga horaria interna.

Tabla 5.5 ¿Cuántas horas por semana trabajas para el MEC?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Menos de 10	10,6%	0,0%	0,0%	7,4%
De 10 a 20 horas	9,1%	3,7%	0,0%	7,4%
Entre 21 y 30 horas	30,3%	33,3%	100,0%	31,9%
Más de 30 horas	50,0%	63,0%	0,0%	53,2%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Se identifica que, entre la distribución por género, mayor proporción de varones tienen cargos con mayor carga horaria que las mujeres y ninguno de ellos posee cargos con menos de 10 horas semanales. Nuevamente aparece la segregación en este tema que refuerza el concepto de trabajador ideal y pone a las mujeres en lugar de desventaja en relación a los varones. Sería oportuno profundizar si a más mujeres les interesa trabajar más horas o a algunos varones les interesen menos.

Eje 6: Corresponsabilidad social y de género en los cuidados

Las políticas sobre corresponsabilidad y cuidados forman parte de un eje fundamental en la promoción de la igualdad laboral de género y de la autonomía económica de las mujeres.

La falta de medidas adecuadas que permitan la conciliación entre la vida pública y privada, conduce a perpetuar desigualdades estructurales propias de la división sexual del trabajo y desalienta las opciones de vida que involucren la maternidad y paternidad.

Este análisis describe e identifica el panorama actual de las propuestas de cuidados y corresponsabilidad ofrecidas desde la DNE y la distribución de los usos del tiempo del personal que tiene personas a cargo de cuidados, sean niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores o en otra situación y en relación de dependencia.

Tabla 6.1 ¿La organización ofrece políticas o medidas que faciliten la compatibilidad entre la vida familiar y laboral?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	10,6%	3,7%	0%	8,5%
Parcialmente	24,2%	7,4%	100%	20,2%
Si	65,2%	88,9%	0%	71,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Si bien más de dos tercios del personal (71,3%) respondió a favor de la existencia de oferta sobre medidas que permitan la compatibilidad laboral y privada, se encuentran

algunas diferencias por género. Mientras que un 88,9% de varones respondió que si, las mujeres lo hicieron en un 65,2%, las diferencias podrán deberse a que no llegan a todo el personal y que en ese sentido su aplicación no es equitativa. Al mismo tiempo hay un 10,6% de mujeres que dijo que la organización no ofrece medidas desde la corresponsabilidad y cuidados, hubo un caso de varón que respondió igual las mujeres.

Tabla 6.2 ¿Cuáles de las siguientes opciones aplican en tu caso?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Horario Flexible	71,3%	73,5%	0,0%	71,9%
Teletrabajo	20,0%	26,5%	0,0%	21,9%
No corresponde	8,8%	0,0%	0,0%	6,1%
Total	100%	100%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Al indagar sobre el tipo de medida, la más frecuente entre varones y mujeres es el horario flexible, seguido del teletrabajo. En ambos casos, quienes gozan en mayor proporción de estos beneficios, son los varones, quedando relegadas las mujeres. A su vez, hay un 8,8% de las mujeres que no tienen acceso ni a teletrabajo, ni flexibilidad horaria, lo mismo sucede con quien se identificó como varón trans.

Tabla 6.3 ¿La organización realiza relevamientos periódicos para identificar las necesidades de cuidado de sus trabajadores/as?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	66,7%	48,1%	0,0%	60,6%
No lo sé	31,8%	40,7%	100,0%	35,1%
Si	1,5%	11,1%	0,0%	4,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Con relación a los cuidados, es importante mencionar las connotaciones de la flexibilidad horaria o teletrabajo, dentro de la DNE. Por un lado, estas medidas son discrecionales, y por otro, no son dispositivos de cuidado. A su vez, en algunos casos el teletrabajo puede implicar una triple carga para las mujeres quienes además de estar en su momento laboral, también atienden a demandas de su ámbito doméstico.

En este sentido, El Ministerio y la DNE tienen convenios con algunos centros de primera infancia privados, con cupos reducidos. Dada la percepción sobre la escasa información disponible y medidas específicas sobre cuidados y corresponsabilidad, se definió indagar sobre relevamientos de necesidades específicas. Más allá de que existan algunos instrumentos o dispositivos estandarizados, se cree relevante conocer de primera

mano la voz y necesidades de quienes son cuidadores y también podrán ser sujetos de cuidados.

Entonces, frente a la pregunta si desde la organización se relevan las necesidades en este tema periódicamente, solo el 4,3% respondió que sí. Sin embargo, si se lee por género, de las mujeres solamente respondieron a favor el 1,5%, mientras que, del total de varones, afirmativamente respondió el 11.1%

Esto llama la atención, en especial, por las características del personal de la DNE que es altamente feminizado, lo cual se debería ser consciente de la realidad actual en base a quien recaen los cuidados en mayor proporción e implementar acciones acordes.

Se visualiza cierta segregación, donde menor proporción de mujeres responden a favor que los varones. Un supuesto es que, los varones ocupan más cargos de decisión o jefaturas y quizás a determinado ámbito les llegue las consultas, pero no logre permear toda la organización. Algo similar sucede con la pregunta siguiente de la Tabla 6.4.

Tabla 6.4 ¿Has recibido información clara sobre tus derechos en relación a las licencias por cuidados (maternidad, paternidad, enfermedad, etc.)?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	50,0%	44,4%	0,0%	47,9%
No Corresponde, no tengo personas a cargo	39,4%	25,9%	100%	36,2%
Si	10,6%	29,6%	0,0%	16,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Se observa que las mujeres responden menos positivamente al hecho de haber recibido información sobre licencias por cuidado, que los varones. En ese sentido, se reitera la probabilidad de que algunas acciones no están llegando a todo el personal de la organización y las más afectadas están siendo las mujeres. A su vez, es importante destacar que casi un 36,2% del personal no tiene al momento del relevamiento personas a cargo y si se considera que más de un 60% del personal se encuentra en etapa reproductiva, sería interesante conocer en profundidad sobre alcances y limitaciones de las propuestas de cuidados y corresponsabilidad de la DNE.

Para este estudio se intentó contar con una aproximación a la percepción sobre compatibilidad con responsabilidades familiares y los datos condicen con la teoría donde los varones perciben tener mayor compatibilidad laboral que las mujeres.

Tabla 6.5 ¿Qué tan compatible consideras que es tu trabajo con tus responsabilidades familiares?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
Muy compatible	13,6%	25,9%	0,0%	17,0%
Compatible	74,2%	63,0%	100%	71,3%
Poco compatible	12,1%	11,1%	0,0%	11,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

El 13,6% de las mujeres declaró que su trabajo es muy compatible con su vida familiar, mientras que los varones lo hicieron en un 25,9%. Esta diferencia que pone de manifiesto algunas desigualdades sentidas, probablemente vividas por la carga del trabajo no remunerado, coincide con los desarrollos teóricos.

A pesar de lo anterior, vale aclarar que la pregunta puede contener connotaciones de sesgo o ambigüedad al preguntar sobre responsabilidades familiares, dos conceptos estos últimos bien amplios y variados en si mismos, los cuales no fueron previamente definidos al momento del relevamiento.

Módulo especial: Cuidados y Usos del Tiempo del personal permanente con personas a cargo

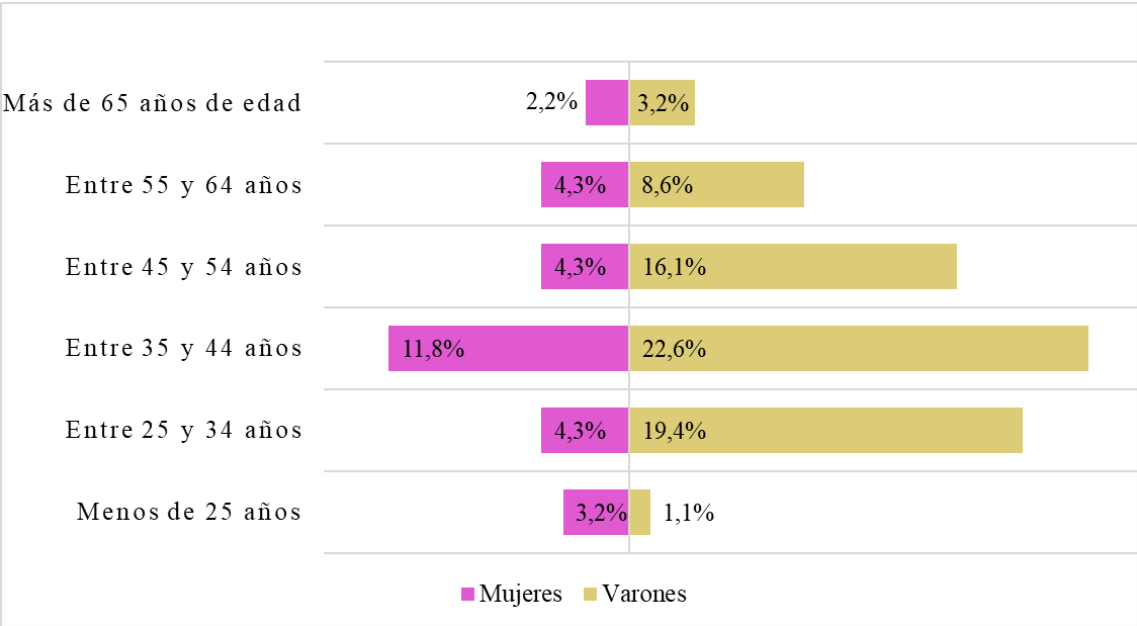
Dada la alta feminización del personal de la DNE y también bajo la consideración de que todas las personas pueden ocupar tanto el lugar de brindar cuidados como ser receptoras de estos, se optó por profundizar en algunas preguntas específicas acerca de los cuidados, la corresponsabilidad y el uso del tiempo.

Si bien tal cual se puede vislumbrar desde la lectura del eje anterior, no existen medidas que se encuentren dentro de un plan de corresponsabilidad social de género dentro del MEC, ni de la DNE.

En este contexto, se afirma que, la sociedad del cuidado plantea un paradigma diferente, con el que se busca fortalecer las relaciones de cuidado, a sabiendas de que todas las personas son vulnerables e interdependientes (Tronto, 2020; Batthyány, Genta, Perrotta, Scavino, 2019).

En ese sentido, el espíritu de este trabajo también es ir hacia esa dirección, y ponderar la relevancia de la existencia de dichos espacios, convenios y medidas, para promover una sociedad del cuidado, con igualdad de género y que fomente la autonomía económica de las mujeres.

Gráfico 6.1 Distribución del personal permanente por identidad de género, según rango de edad del personal (DNE - MEC, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

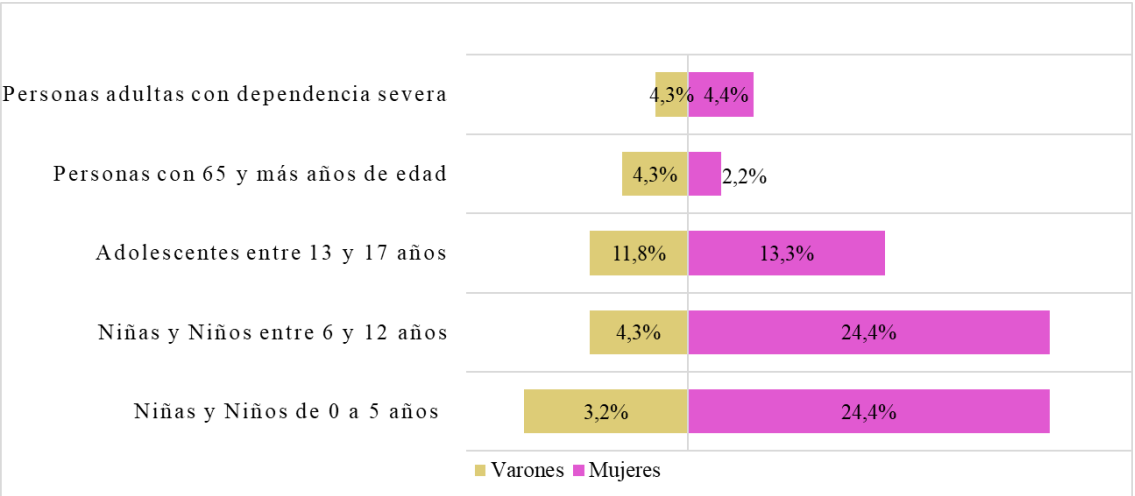
El gráfico 6.1 muestra la distribución del personal permanente por identidad de género según rango de edad de quienes podrían brindar cuidados y también ser receptores de estos. Se observa la mayor prevalencia de mujeres dentro del personal relevado.

En paralelo, la distribución general se da bastante homogéneamente para ambas identidades. A partir de la perspectiva de la sociedad de cuidados, se esperaría que desde la DNE se puedan implementar medidas para su personal, tanto siendo receptores como dadores de cuidados. Ahora, si se detiene la mirada en las franjas etarias del personal es probable que estas personas en edad de trabajar tengan personas a cargo y tengan necesidades de cuidado. A su vez, si eso se piensa desde la división sexual del trabajo y en quien recaen la mayor parte de los cuidados.

Es relevante señalar que en este organismo la mayor parte del personal son mujeres que, además de trabajar también cuidan.

A partir de allí, se centra el interés en conocer el momento vital de las personas que dependen del personal relevado.

Gráfico 6.2 Distribución del personal permanente por identidad de género, según momento vital de las personas a cargo (DNE - MEC, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

El gráfico 6.2 muestra que, tanto mujeres como varones tienen personas a cargo en distintos momentos de la vida. Aunque proporcionalmente, las mujeres concentran la dependencia de niñas y niños entre 0 a 12 años y la de personas adultas con dependencia severa, con relación a los varones.

Es importante tener en consideración esta realidad que refuerza los desarrollos teóricos sobre cuidados a fin de elaborar políticas de cuidados integrales que consideren los distintos momentos de la vida, con énfasis en la infancia.

Junto con conocer quiénes son las personas receptoras de cuidados del personal relevado, se consultó sobre la experiencia con relación a la distribución del trabajo no remunerado y de cuidados de ellas y ellos.

Este módulo siguió algunas consultas que implementa la Encuesta del Usos del Tiempo sobre diversos tipos de actividades que se llevan a cabo en el contexto de cuidados y trabajo no remunerado.

Tabla 6.6 ¿Quién de las personas del hogar le dedica mayor cantidad de tiempo a lo siguiente: a llevar o recoger a algún niño/a del centro educativo (jardín, escuela, colegio)?

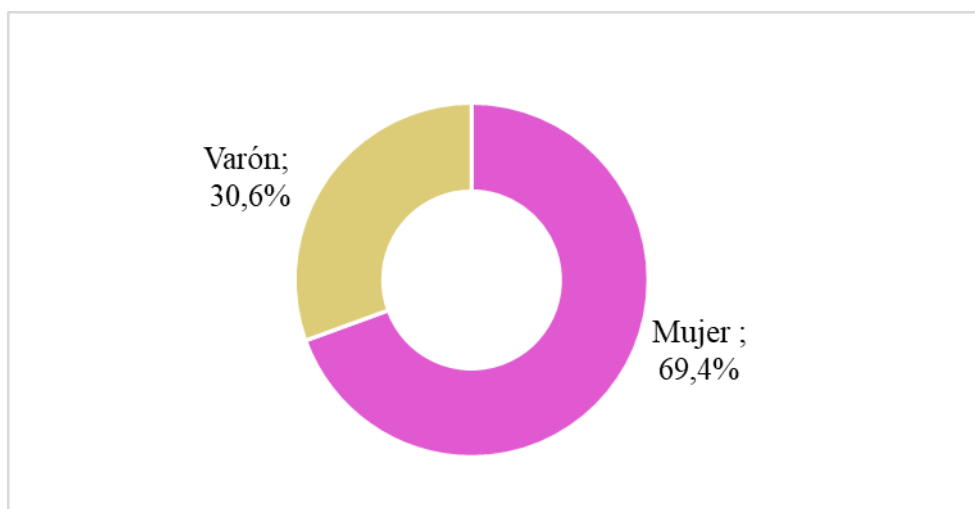
	Mujeres	Varones	Total
Yo	94,4%	30,8%	67,7%
Por igual	0,0%	23,1%	9,7%
Pareja de quien responde	5,6%	46,2%	22,6%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Del total del personal relevado, mencionó que es ella o él quien le dedica mayor cantidad de tiempo a llevar o recoger a niños, niñas a los centros educativos. Cuando se analiza por género, las mujeres lo hacen en mayor proporción.

El 94.4% de las mujeres encuestadas son quienes hacen esta tarea. Mientras que, el 30,8% de los varones asume esta actividad. A su vez, el 46,2% de los varones, respondió que esa responsabilidad la asume su pareja

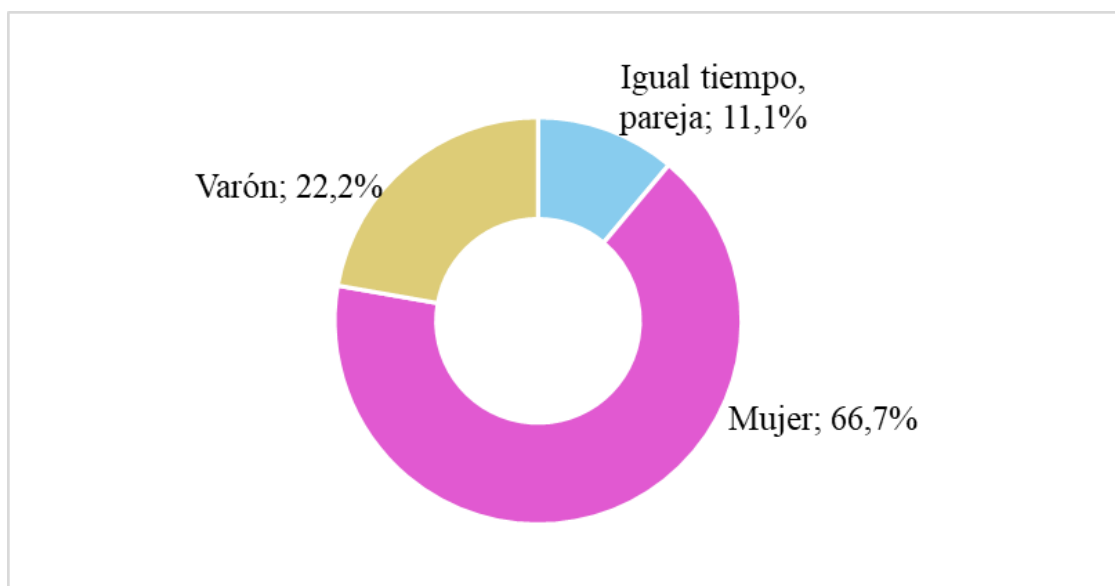
Gráfico 6.3 Relación entre el personal permanente en la dedicación de mayor tiempo a preparar o cocinar alimentos, según género (DNE- MEC, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En cuanto a la consulta al personal sobre quién del hogar aportaba más tiempo a cocinar y preparar alimentos, los resultados arrojaron que, las mujeres lo hacen en una mayor proporción, alcanzando un 69,4%; mientras que el 30,6% respondió que quien las realiza es varón.

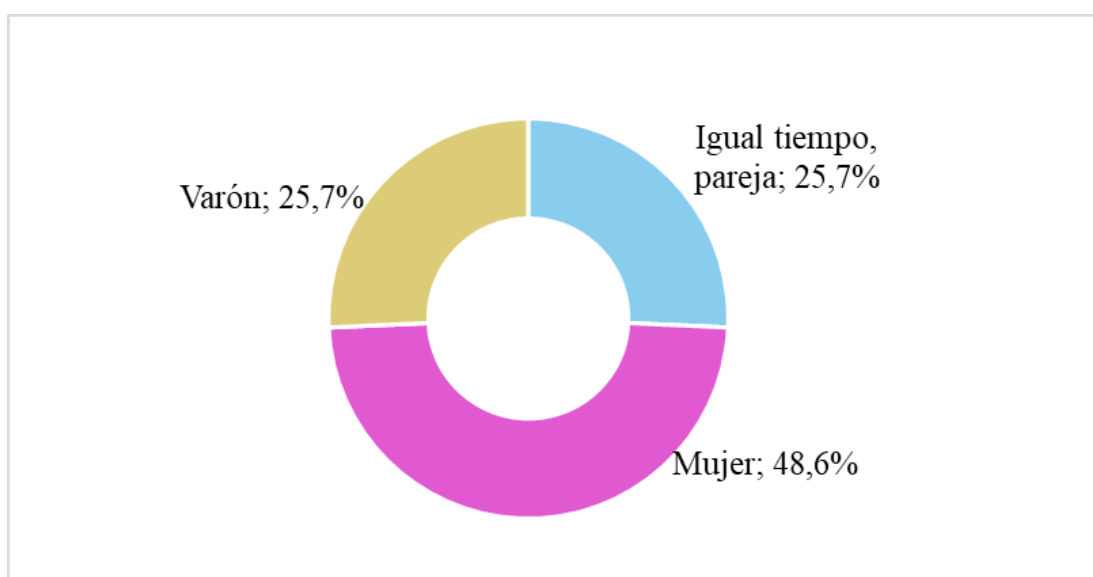
Gráfico 6.4 Dedicación del tiempo del personal permanente a comprar alimentos, bebidas, artículos de limpieza, según quien las realiza (DNE- MEC, 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Con relación a la dedicación del tiempo del personal permanente a comprar alimentos, bebidas, artículos de limpieza, según quien las realiza, el 66,7% las hacen mujeres, un 22,2% los varones y un 11,1% declararon ser realizadas con igual distribución de tiempo.

Gráfico 6.5 Distribución del personal permanente sobre la dedicación de mayor tiempo en trasladarse al trabajo, según quien lo realiza (DNE- MEC, 2024)

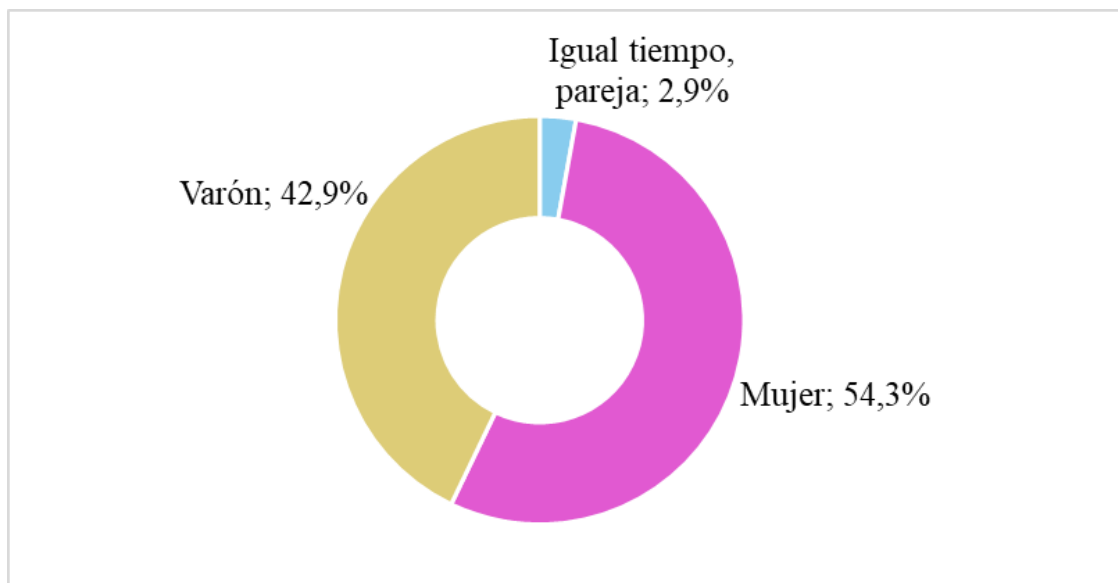


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

En base a la distribución del personal permanente sobre la dedicación de mayor tiempo en trasladarse al trabajo, según quien lo realiza, el 25,7% dijo dedicar igual

cantidad de tiempo a trasladarse que su pareja. Además, mayor proporción de mujeres ocupan más tiempo de traslado que los varones.

Gráfico 6.6 Distribución del personal en el mayor tiempo de participación en las tareas vinculadas con pagos y cuentas del hogar (DNE- MEC, 2023)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Este último ítem releva la distribución del personal en el mayor tiempo de participación en tareas vinculadas con transacciones económicas, vinculadas al hogar. Este punto es el único en el que, los varones dedican un tiempo más simétrico a las mujeres y tienen mayor incidencia que en las otras tareas.

Por un lado, este dato es consistente con la realidad en la que los varones suelen tener un rol más activo en las dinámicas de la producción, las cuales están asociadas a lo económicamente tangibles. Por otro lado, la mayor proporción de mujeres en la DNE y la incidencia de ellas en el mercado laboral también inciden en su alta participación en estas actividades de lo doméstico.

En suma, la distribución de tiempo en las tareas relevadas en este módulo refleja una desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidados y domésticas, lo que influye directamente en la equidad de género dentro del ámbito laboral. A pesar de la existencia de algunas medidas de conciliación disponibles para el personal, su aplicación es discrecional según el género, cargo y ámbito de trabajo, lo que limita la capacidad institucional para promover la equidad de género dentro de la DNE.

Eje 7: Comunicación y responsabilidad social

En última instancia se consultó indirectamente sobre la articulación intrainstitucional entre la comunicación y los instrumentos que por normativa vigente debería de contar cada Ministerio y organismo del Estado.

A fin de monitorear esta medida y a partir del reconocimiento de casos de discriminación y violencias dentro del personal, donde además las mujeres suelen ser las más perjudicadas en este tipo de situaciones, se consulta sobre la comunicación a la interna de la institución sobre la política de género, medidas para prevenir la discriminación y violencia, y el conocimiento de protocolos para la denuncia de acoso sexual laboral, discriminación y violencia doméstica.

Tabla 7.1 ¿La organización comunica sus políticas y protocolos para la denuncia de acoso sexual laboral, discriminación o violencia doméstica?

	Mujeres		Varones	Varón trans	Total
A veces	22,7%		33,3%	0,0%	25,5%
No	71,2%		51,9%	100,0%	66,0%
Si	6,1%		14,8%	0,0%	8,5%
Total	100%		100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Tabla 7.2 ¿Recibes información sobre las medidas que la organización está implementando para prevenir la discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral?

	Mujeres	Varones	Varón trans	Total
No	95,5%	88,9%	100,0%	93,6%
Si	4,5%	11,1%	0,0%	6,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de relevamiento del personal permanente de la DNE, 2024.

Frente a ambas consultas vinculadas con las acciones dirigidas a prevenir discriminaciones y violencias, más de la mitad del personal relevado declara que la DNE no comunica sobre sus políticas y protocolos de actuación vinculados con la temática, ni recibe otra información sobre medidas implementadas en esa dirección.

En ambas preguntas, quienes proporcionalmente están en mayor conocimiento son los varones, lo cual es un dato relevante dado que los datos demuestran que las mayores afectadas son las mujeres. En este caso podría pensarse que la información sobre intervenciones implementadas para prevenir la discriminación y la violencia de género en

el ámbito laboral, existe, pero no llega a todo el personal y a su vez, la reciben en mayor medida quienes ocupan cargos de mejor acceso a información.

Luego de haber relevado distintos ejes relevantes dentro de la organización y contar con información valiosa para elaborar el plan de acción, se llevó a cabo una entrevista grupal con actores claves, con quienes se elaboró un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas presentes en la DNE- MEC con relación a la transversalización de la perspectiva de género en la políticas y programas de la institución.

Análisis FODA

El análisis FODA desarrollado en el marco de este trabajo permitió un acercamiento a la identificación de factores internos y externos que inciden en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.

Este insumo, con referencia en los lineamientos del Modelo que guía este estudio hacia el reconocimiento de las desigualdades laborales de género en la DNE, aporta importantes elementos de utilidad en la planificación estratégica en tal sentido.

A continuación, se presentan las principales fortalezas, debilidades (internas y propias de la organización) y amenazas y oportunidades (del entorno y contexto socio político) detectadas dentro del ejercicio. En el [Anexo V](#) se encuentra en análisis completo con transcripciones específicas de las participantes.

Como *fortaleza* se identificó,

- a) la existencia de personal sensibilizado y con formación específica en género, políticas públicas y prevención de violencias, ya sea por cursos promovidos por la Dirección General de Secretaría como por interés particular
- b) personal técnico y profesional con formación superior y experiencia en la temática para trabajar, participar en procesos institucionales.
- c) el funcionamiento del Programa de Género de la DNE con líneas de asesoramiento y oferta de formación para estudiantes docentes y personal no docente del sistema educativo. Aunque con baja participación y escasos recursos a fortalecer.
- d) una disposición favorable de la DNE ante casos de cuidados o situaciones de violencia, incluyendo acciones como otorgamiento de flexibilidad horaria o permisividad para teletrabajo o ingreso de hijas/os en oficinas. Aunque sucede de manera no sistematizada y discrecional.

- e) la preexistencia de algunos recursos de cuidado e infraestructura por convenios entre el MEC con centros educativos de primera infancia, salas de lactancia en algunos edificios y licencias especiales. También con acceso limitado para todo el personal.
- f) la reciente transformación organizacional de descentralización de la DNE como Unidad Ejecutora, en tanto potencial transformador de la reorganización institucional del MEC.

Por otro lado, las *debilidades* detectadas son:

- a) la falta de comunicación institucional regular sobre políticas, derechos, protocolos y mecanismos vinculados a políticas de género, lo que favorece el desconocimiento y la discrecionalidad.
- b) masculinización de los cargos de decisión, incluso en sectores feminizados.
- c) la percepción de que las acciones o temas de género son temas hacia el afuera (acciones del Programa de Género) y falta de visibilización de la importancia de reconocer la perspectiva de género en los procesos de planificación, gestión e identificación de desigualdades.
- d) la existencia de sesgo en la participación en capacitaciones, donde predominantemente asisten mujeres, hecho que refuerza estereotipos de género.
- e) la ausencia de transversalización de la perspectiva de género y en particular en áreas clave como; Financiero Contable, Gestión Humana y Comunicación, la débil institucionalización de la temática: protocolos poco conocidos y falta de actualización normativa interna con perspectiva de género.
- f) la persistencia de jerarquías o personal adulto que deslegitiman aportes de mujeres jóvenes, asociadas a estereotipos, discriminaciones y violencias vinculadas a género y generaciones.

Se concluyó con elementos externos y contextuales que bien pueden ser un obstáculo o impulso para la implementación de acciones relacionadas con la transversalización de la perspectiva de género. de la política. En ese sentido, se identificó como *amenazas* los siguientes ítems:

- a) prevalencia de estereotipos de género, en la sociedad, sobre conceptos vinculados al trabajador ideal y rol de las mujeres.
- b) discurso público polarizado y cobertura mediática sin perspectiva de género que banaliza o deslegitima las luchas feministas.

- c) radicalización de discursos contrarios a los avances en igualdad y equidad de género, tanto desde sectores conservadores como desde posiciones que tensionan la posibilidad de alianzas claves (feminismos radicales).

Lo que sigue a continuación son algunos de los elementos reconocidos como *oportunidades*:

- a) preexistencia de marco normativo internacional y nacional que respalda licencias, derechos laborales y la creación de unidades especializadas de género en todas las dependencias del Estado.
- b) posibilidad de implementar estrategias comunicacionales inclusivas y participativas, y plataformas digitales que permiten comunicar e incidir de forma segmentada.

Estos hallazgos evidencian que, para que la transversalización de género sea un hecho, se requieren mayores acciones con perspectiva de género, mejora en la comunicación y sensibilización en la temática con evidencia en resultados exitosos, y en especial, mayor voluntad política para que no solo se dependa de esfuerzos y disposiciones puntuales.

Plan de acción hacia la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la DNE – MEC e implementación del primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género

El presente plan de acción se elabora en el marco de la intervención de Maestría con el fin de generar insumos orientadores para las autoridades de la DNE y MEC hacia la implementación del Nivel 1 del Modelo de Calidad con Equidad de Género: Compromiso con la igualdad de género.

El principal objetivo, luego de haber realizado un recorrido sobre los distintos momentos de la política pública en la temática en dicha Dirección e identificado desigualdades laborales de género, es generar las condiciones elementales necesarias para comenzar con el proceso de transversalización de la perspectiva de género e institucionalización de la misma, desde un lugar participativo, estratégico a partir de los resultados de los ejes y sostenible en el tiempo. En sí, se trata de transformar estructuras y prácticas de trabajo institucional, que reconozca y visibilice las desigualdades, incluya la voz de las experiencias de trabajadores y trabajadoras en los distintos momentos de la política pública, desde el diseño al monitoreo y evaluación de las mismas.

Para su adecuada implementación es importante el involucramiento de las altas autoridades, las articulaciones institucionales mencionadas en el Plan, designación de personal referente y conformación del grupo o comité de trabajo que seguirá las fases de la intervención, y contar con personal capacitado en género y políticas públicas.

Asimismo, es imprescindible que el personal dentro del Comité cuente con horas designadas específicamente para la concreción de los objetivos y acciones del Plan. En paralelo, es importante que se designe presupuesto específico para la efectiva implementación de la intervención. Se deberá contar con espacios físicos y virtuales para reuniones estratégicas y de toma de decisiones, y será necesario garantizar el acceso a información de las bases de datos relacionadas con la gestión del personal.

Plan de recomendación de acciones

EJES DE ABORDAJE E INTERVENCIÓN	OBEJTIVOS	ACCIONES	INDICADORES O DIMENSIONES DE MONITOREO	RECURSOS/ ACTORES	ARTICULACIONES INSTITUCIONALES	SUPUESTOS
EJE 1. Compromiso Institucional	Lograr el compromiso político con la igualdad de género dentro de la Dirección Nacional de Educación y del Ministerio de Educación y Cultura	1. Redactar, aprobar y comunicar una Política de Calidad con Equidad de Género 2. Establecer un equipo o comité de trabajo que coordine las acciones 3. Elaborar y acordar cronograma de trabajo y acciones principales	1. Compromiso de Política de Calidad con Equidad de Género firmado por las autoridades ministeriales y compartido vía correo electrónico y en sitio web 2. Elaboración de Acta o decreto con designaciones para la conformación del Comité de trabajo 3. Presentación del Plan y Cronograma con acciones principales acordado y firmado por integrantes del Comité	Autoridades ministeriales, Dirección de la DNE; Gestión Humana, Comunicación, Asesoría técnica especializada, Unidad Especializada en Género, Programa de Género, InMujeres, representante sindical	Intrainstitucional y con el InMujeres	Es imprescindible la voluntad política y adhesión de las autoridades

Eje 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y violencia basada en género	1. Verificar la existencia del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminaciones y acoso sexual laboral 2. Consensuar con el grupo de trabajo (Comité) el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminaciones y acoso sexual laboral 3. Socializar el Protocolo en la organización 4. Capacitar personal referente de áreas claves y chequear capacitaciones específicas ya realizadas en la temática 5. Asegurar un canal de denuncias y sistema de registro de situaciones de discriminaciones y acoso confidencial	1, 2 y 3. Protocolo compartido institucionalmente por distintas vías de comunicación 4. % de personal de áreas claves con formación/ sensibilización en violencia basada en género 5. Existencia de canal de denuncia y sistema de información de registro de denuncias confidencial que reconozca género, variables interseccionales y área de trabajo de las personas, entre otras dimensiones relevantes	Autoridades ministeriales, Dirección de la DNE; Gestión Humana, Comunicación, Asesoría legal, Unidad Especializada en Género, Programa de Género, InMujeres, representante sindical, Informática/ Sistemas	Intrainstitucional, con el InMujeres y posible organización capacitadora	Es fundamental la garantía de confidencialidad durante el proceso
--	--	--	--	--	--	---

Eje 3: Selección de personal, cargos, funciones y competencias	Promover igualdad de oportunidades en procesos de ingreso y desarrollo profesional	1. Incorporar variables identidad de género e interseccionales en base de datos de personal 2. Promover mujeres en cargos de decisión 3. Promover concursos de méritos y entrevistas con perspectiva de género 4. Promover sistema de trabajo híbrido para todo el personal que sus actividades laborales le permitan, en áreas en donde a igual tarea, algunos si tienen acceso y otros no.	1. Existencia de Sistema de entrada de información con variables incorporadas y relevadas 2. % de mujeres en cargos de decisión y coordinación/ supervisión (variación % interanual o períodos de gestión) 3. % Llamados laborales publicados, lenguaje inclusivo/ total 4. % de personal con acceso a teletrabajo/ trabajo híbrido por género	Autoridades ministeriales, Dirección de la DNE; Gestión Humana, Comunicación, Asesoría legal, Unidad Especializada en Género, Programa de Género, InMujeres, representante sindical, Informática/ Sistemas	Intrainstitucional, con el InMujeres y Oficina Nacional de Servicio Civil	Garantía en el acceso a información y no discriminación
--	--	---	---	--	---	---

Eje 4: Sistema de Compensaciones y licencias	Obtener diagnóstico de brechas salariales en base a recibos de sueldos y mejorar criterios de otorgamiento de beneficios	1. Establecer criterios claros y accesibles al personal en la definición de horas extras, compensaciones, primas, dietas, viáticos, etc. 2. Promover acciones vinculadas a la salud del personal con énfasis en las mujeres 3. Regularizar para todo el personal por igual las licencias especiales por enfermedad propia o familiar	1. % de cobros de horas extras, compensaciones, primas, dietas, viáticos, etc., por género 2. Tipos de acciones de promoción de salud, número y alcance por área y género, y % faltas de enfermedad por género 3. Acta o decreto que transparente licencia por enfermedad propia/ familiar para todos los tipos de contrato/ función	Autoridades ministeriales, Dirección de la DNE; Gestión Humana, Financiero Contable, Asesoría legal, Unidad Especializada en Género, representante sindical,	Intrainstitucional, Oficina Nacional de Servicio Civil, Contaduría General de la Nación	Acceso a información, transparencia
Eje 5: Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral	Establecer un plan anual de formación, capacitación y sensibilización en género, estereotipos, discriminaciones e inclusión laboral con recursos asignados	1. Realizar talleres de sensibilización sobre entornos laborales seguros y saludables para todo el personal 2. Realizar sensibilizaciones sobre género, discriminaciones e inclusión en el ámbito laboral 3. Asegurar la formación de al menos 8 horas de duración a quienes forman parte del Comité o equipo de trabajo	1. Cantidad de talleres realizados, Participantes por género y cargo/ área 2. Cantidad de talleres realizados, Participantes por género y cargo/ área 3. Relación personas del comité con al menos 8 hs	Unidad Especializada en Género, Programa de Género, Gestión Humana, Oficina Nacional Servicio Civil, Comunicación	Intrainstitucional, Oficina Nacional de Servicio Civil	Consideración de tiempo disponible para sensibilizaciones/ formaciones dentro del horario laboral

			de formación / total de integrantes			
Eje 6: Corresponsabilidad social y de género en los cuidados	Promover la conciliación laboral y corresponsabilidad social en los cuidados	1. Realizar campañas de corresponsabilidad de género en los cuidados 2. Transparentar y regularizar el acceso a licencias y medidas de conciliación laboral (teletrabajo, horarios flexibles, licencia especial) 3. Realizar convenios interinstitucionales (públicos y privados) orientados a los cuidados en las distintas fases del desarrollo vital	1. Campaña de Corresponsabilidad de género en los cuidados por medio de difusión emitido, Taller de sensibilidad sobre usos del tiempo y corresponsabilidad en los cuidados 2. Acta/ Decreto que regule para todo el personal acceso a licencias o medidas específicas de conciliación laboral 3. Número de Convenios por población destinataria y receptora de cuidados	Unidad Especializada en Género, Programa de Género, Gestión Humana, Financiero Contable, Comunicación, Oficina Nacional Servicio Civil	Intrainstitucional, Oficina Nacional de Servicio Civil	Cultura organizacional de cuidados y corresponsabilidad

Eje 7: Comunicación y responsabilidad social	Visibilizar el compromiso con la Igualdad de Género	1. Incorporar el compromiso con la corresponsabilidad social en la Política de Calidad con Equidad de Género 2. Incorporar lenguaje no estereotipado en los comunicados y mensajes institucionales 3. Generar campañas en redes y en la comunicación interna sobre acciones con perspectiva de género 4. Elaborar comunicados internos sobre Protocolos de actuación ante situaciones de discriminaciones y acoso sexual laboral y canales de denuncia. 5. Generar comunicados para todas las áreas/ oficinas sobre acciones que prevengan discriminaciones y violencias en el trabajo	1. Existencia de sección sobre Compromiso en la corresponsabilidad social de género 2. Incorporación de lenguaje inclusivo o no estereotipado en comunicados externos e internos de la DNE, desde la firma de la Política de Compromiso 3. Cantidad de Campañas, Cantidad de vistas/ visitas web o de redes a las comunicaciones relacionadas 4. Envío de comunicación interna sobre Protocolo por género y área/oficina/ cargo 5. N°. de comunicados sobre acciones preventivas, por tipo, género y área/oficina/ cargo	Unidad Especializada en Género, Programa de Género, Gestión Humana, Comunicación/ Diseño	Intrainstitucional	Sostenibilidad en la comunicación con perspectiva de género y acciones relacionadas
--	---	---	---	--	--------------------	---

Evaluación, Análisis y Mejora	Institucionalizar la perspectiva de género, monitoreo y actualización	1. Elaborar un sistema de indicadores/ dimensiones de los Ejes 2. Realizar sistemáticamente revisiones sobre lo realizado y lo pendiente 3. Sistematizar e informar sobre el Monitoreo y acciones de mejora	1. Existencia de sistema de información, indicadores, tablero o panel de información que permita visualizar datos por género y otras variables interseccionales 2. Existencia de instrumentos de relevamiento para revisiones 3. Informes anuales sobre el proceso de trabajo de la política de género en la DNE, MEC.	Unidad Especializada en Género, Programa de Género, Gestión Humana, Investigación y Estadística, Comunicación	Intrainstitucional	Cultura organizacional transparente y de evaluación
-------------------------------	---	---	--	---	--------------------	---

Reflexiones finales y recomendaciones para la implementación de la propuesta

El problema guía de este trabajo de maestría es la desigualdad laboral, específicamente las brechas de género en las organizaciones del mundo del mercado de trabajo remunerado. El interés se centró en reconocer la realidad en Uruguay, en particular la de la Dirección Nacional de Educación del Ministerio de Educación y Cultura, en Montevideo.

Las preguntas orientadoras de la intervención sobre, si es posible hablar de transversalización de la perspectiva de género en la DNE, en qué dimensiones o ejes y dónde se identifican desigualdades laborales de género fueron fundamentales en todo el proceso del trabajo. Estos cuestionamientos permitieron poner el foco en los ejes sugeridos por el Modelo de Calidad con Equidad de Género, instrumento utilizado en la implementación del trabajo de campo hacia el relevamiento y análisis organizacional para dar luz a lo desarrollado dentro del marco conceptual sobre la división sexual del trabajo, la noción de trabajador ideal, la relevancia de la autonomía de las mujeres, la distinción entre igualdad de jure y de facto y los desarrollos en torno a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.

En primer lugar, a través de este estudio se refuerza que, si bien en el país existe avance en materia normativa con relación a la igualdad de género, las desigualdades laborales, dificultades en el acceso paritario al mercado de trabajo y la discriminación y violencia hacia las mujeres aún persisten.

En segundo lugar, del relevamiento cualitativo sobre el período 2010- 2025, se detectaron dificultades en la transversalización o institucionalización de género dentro del MEC y en particular dentro de la DNE. Es clara la evidencia, sobre los impulsos en la incorporación del enfoque de género e intento de fortalecimientos de áreas estratégicas, relacionada a los gobiernos de izquierda. Mientras que, en el último período de gobierno, entre 2020- 2025, el debilitamiento de los programas, comisiones y áreas asociadas fue notorio, lo cual se observó a través de la disminución o desplazamiento de recursos humanos y económicos. Si bien, a nivel discursivo, en algunas áreas de la DNE se visualizaba cercanía a la temática, en la práctica, la realidad daba otros relatos.

En ese sentido, los gobiernos de izquierda, aún con diferencias entre sí, dieron lugar a procesos de reconocimiento de las desigualdades. A pesar de ello, se detectan

resistencias organizacionales y como sucede con este tema en las transiciones a gobiernos de derecha, los cambios sutiles sostenidos terminan desestructurando los avances y el retroceso en los procesos hacia la igualdad aumentan.

En paralelo a la revisión y exploración sobre el período 2020- 2025, y en base a los ejes del Modelo de Calidad con Equidad de Género se llevó cabo un relevamiento cuantitativo a través de una encuesta al personal permanente de la DNE, activos en el año 2024.

Con relación a este relevamiento, en primer término, de acuerdo a lo conocido sobre los roles en el ámbito educativo y lo observado a partir del eje 1, si bien la DNE no tiene un cometido únicamente de enseñanza, no se aleja a la realidad de que los espacios vinculados a la educación, sean altamente feminizados. Mientras que, los cargos de toma de decisiones se concentran en varones.

Las mujeres trabajadoras de la DNE se concentran entre los 25 y 44 años, momento vital asociado a cuidados y maternidad, por lo cual sería esperado que desde la organización responda con consultas, servicios y medidas orientadas a las necesidades de cuidados y promoción de la corresponsabilidad.

A pesar de que, en la encuesta, se obtuvo datos sobre la prevalencia de mujeres en la organización, los sistemas de información de gestión humana de la Dirección no reportan desagregación por sexo, identidad de género, discapacidad, movilidad u otras variables sociodemográficas que permiten realizar proyecciones estratégicas hacia la interna de la institución.

La dificultad para obtener un análisis del personal con perspectiva de género e interseccional, conduce a la necesidad de profundizar esfuerzos en, desarrollar una forma de sistematizar los datos del personal que incorpore estas variables, o, un software asociado que facilite la visualización de desigualdades estructurales y reconocer las segregaciones.

Para esto, en primera instancia, es necesario fortalecer la institucionalidad ministerial en materia de igualdad de género, formar un comité o comisión de trabajo y elaborar una Política de Compromiso con la Equidad de Género.

Nuevamente, la consulta sobre elementos vinculados al eje 2 del Modelo, de discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género, refuerza que, a pesar de los marcos normativos y convenios internacionales, la operacionalización de esa legislación e implementación de medidas de prevención, abordaje y denuncia, y democratización de esa información, continúan siendo un debe a nivel organizacional.

Para garantizar espacios laborales libres de discriminaciones y violencias, se sugiere poder verificar y consensuar el Protocolo de actuación, capacitar en perspectiva de género y violencia basada en género a personal de áreas estratégicas y asegurar un canal de denuncias con sistema de registro confidencial. Es importante detenerse a reflexionar en este punto sobre las prácticas de discriminación, micromachismos y violencia institucionalizadas e invisibilizadas que vulneran los derechos de todo el personal, dañan el entorno laboral y especialmente a las mujeres, la mayor parte de la plantilla permanente de la DNE.

Por su parte, el relevamiento del eje 3, sobre selección de personal, cargos y funciones, lleva a pensar sobre las discrecionalidades en el acceso a oportunidades laborales y de mejora. El MEC y la DNE en especial, tiene la particularidad de que no cuentan con organigrama institucional, lo cual puede llevar a reforzar dichas situaciones poco democráticas, con difusa identificación de jerarquías, responsabilidades y cargos estratégicos. De la mano con los procesos de desarticulación de la escasa institucionalidad de género, en el último período, se fortalece el acceso de varones a cargos de toma de decisiones. En este sentido, es posible observar segregación horizontal y vertical. Las mujeres suelen ocupar, en mayor proporción, cargos administrativos y técnicos, mientras que ellos lo hacen en cargos de decisión. Esta realidad muestra el refuerzo de los estereotipos de género tradicionales sobre varones y mujeres, asociados a la división sexual del trabajo.

Para contribuir con la igualdad de género en este eje, es oportuno robustecer los sistemas de gestión y registro del personal con variables de género e interseccionales, promover acciones afirmativas hacia la inclusión de más mujeres en cargos estratégicos y de decisión, y procesos de selección de personal transparentes.

Del eje 4 sobre sistemas de compensaciones y licencias, es importante destacar que lo que pretende el Modelo es que se verifique la documentación sobre recibos de sueldos, más allá de las contrataciones. Esto es especialmente importante en el Estado uruguayo, donde, por igual cargo o contrato las personas cuentan con igual ingreso salarial, sin embargo, pueden acceder a otros reconocimientos económicos como pueden ser viáticos, dietas, compensaciones, entre otras, y su forma de acceso no ser equitativa.

En este caso, dentro de la DNE, si bien no se tuvo acceso a recibos de salarios, a través de la encuesta se visualiza que las mujeres acceden en menor proporción a este tipo de reconocimientos económicos. Por ejemplo, el hecho de no contar con posibilidades de horas extras o primas por presentismo, robustece la noción de trabajador ideal, donde los

varones pueden asumir una dedicación total al trabajo remunerado. En paralelo, las mujeres son quienes más se ausentaron e hicieron usos de licencias porque se enfermaron más o por cuidados y otros motivos familiares. En este contexto, una vez más, se visualiza la importancia de fortalecer políticas institucionales con perspectiva de género, que consideren los cuidados, sin penalizar directa o indirectamente a quienes más se encargan de ellos y promuevan la corresponsabilidad social en los cuidados. En principio, se espera que se regularicen los medios de acceso a este tipo de beneficios, se regularicen el acceso a licencias y promuevan acciones saludables dentro de la organización.

Otro de los ejes, el 5, está vinculado con las posibilidades y acceso a capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral. Acá es clave visualizar las reales oportunidades de formación del personal y su percepción en torno al clima laboral. A pesar de que, las mujeres asistan en mayor proporción que los varones a capacitaciones, es importante reconocer la incidencia de esas instancias en las oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral. De hecho, se desprende que, muchas de las propuestas están relacionadas con tareas administrativas o de sensibilización. En ese caso, es probable que estas instancias suelen estar orientadas a tareas feminizadas, lo que de cierta manera segmenta las posibilidades de desarrollo.

Al mismo tiempo, de esta dimensión se desprenden elementos importantes que constituyen al ambiente laboral. Se detecta que, las mujeres son quienes se sienten más perjudicadas por el entorno, más del 10% de ellas experimentan en la DNE un clima laboral negativo o muy negativo, en similar proporción se sienten poco respetadas y confirman las dificultades de conciliar un equilibrio entre su vida privada y pública. Estos hallazgos, invitan a profundizar en la promoción de espacios laborales seguros y comprometidos con la igualdad de género en el trato y en la corresponsabilidad social de los cuidados.

Por otro lado, los varones no poseen la misma percepción negativa sobre el ambiente, ni consideran tener experiencia de desequilibrio en los usos del tiempo en su vida. Estas diferencias refuerzan la noción de trabajador ideal, de varones muy disponibles al empleo, con menos responsabilidades de cuidados o trabajo no remunerado. Los estereotipos de género y esta noción, limitan las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres y resaltan las desigualdades de género. En un inicio, para mitigar estos perjuicios, se proponen promover formaciones específicas sobre entornos laborales seguros y saludables, libres de discriminaciones y violencias, y asegurar que el personal del equipo

de trabajo en temas de género y de áreas estratégicas cuente o asista a cursos especializados en la temática.

El 6to. eje, corresponsabilidad social y de género en los cuidados, es un componente fundamental para promover la autonomía económica de las mujeres y lograr la igualdad dentro del mercado laboral entre mujeres y varones, ya que la ausencia o las limitadas medidas sobre este tema, no hacen más que perpetuar los roles tradicionales de género.

Dentro de esta dimensión se consultó sobre el uso del tiempo; los datos arrojados se correlacionan con los de las encuestas de usos del tiempo en Uruguay. Las mujeres respondieron que, se ocupan en mayor proporción de las tareas del hogar como cocinar y gestionar la compra de esos alimentos, estar más tiempo con sus hijas e hijos y ocupar más tiempo en trasladarse de su lugar de residencia al espacio laboral de la DNE, que sus parejas varones. Mientras tanto, los varones participan en mayor proporción en actividades financieras y de producción.

Será un desafío reconocer las relaciones de interdependencia y el derecho de cuidar y ser cuidada o cuidado, para elaborar una política de compromiso con los cuidados y garantizar la transparencia en el acceso a regímenes laborales más flexibles para todas las personas trabajadoras.

Finalmente, el eje 7 sobre la comunicación y responsabilidad social de la DNE reporta debilidades en la comunicación interna de llegada a todo el personal. Es necesario priorizar la mejora de la comunicación de los protocolos y espacios de prevención de discriminaciones y acoso sexual laboral y otras violencias basadas en género. Algunas de las respuestas a estas limitaciones podrían ser, la elaboración de un plan de comunicación con perspectiva de género e interseccionalidad en el marco de la Política de Compromiso con la Equidad de Género de la DNE, la activación de campañas comunicacionales en redes sociales y a la interna de la organización, generación de comunicados internos sobre acciones que prevengan discriminaciones y violencias basadas en género.

El contexto actual de cambio de gobierno con nuevos compromisos asumidos con la igualdad de género y la incorporación específica de compromisos de Estado del MEC, representan una oportunidad para generar medidas en pro de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género. La implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género redundaría en una organización más justa con la igualdad de género. En este sentido, se espera que los desafíos se transformen en agenda y ésta en acciones concretas que consoliden mecanismos de transparencia en el acceso a los derechos y oportunidades y se reduzcan las desigualdades laborales de género.

Referencias bibliográficas

Aguirre, Rosario, Batthyány, Karina; Fassler, Clara; Ferrari, Fernanda; Genta, Natalia; Scavino Solari, Sol; Perrota, Valentina. (2024). *Rosario Aguirre: cuidados en agenda: género, trabajo y uso del tiempo*. CLACSO, 1a edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Alesina, Lorena (2020). *Presupuesto público y transversalidad de la igualdad de género, una relación virtuosa y difícil. Avances y desafíos en Uruguay. La iniciativa de presupuesto con enfoque de género en el nivel nacional y en la Intendencia de Montevideo. Período 2007-2018* (Tesis de Maestría). FLACSO Uruguay.

Arriagada, Irma. (2006). Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia. Serie Políticas Sociales N° 119. CEPAL.

AWID (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9. Disponible en: [Home page | AWID](#)

Batthyány, Karina (2015). *Los tiempos del bienestar social Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. INMUJERES – MIDES. Facultad de Ciencias Sociales – UDELAR. Producción editorial: Doble clic • Editoras. Montevideo, Uruguay.

Batthyány, Karina; Genta, Natalia; Perrota, Valentina; Scavino Solari, Sol (2019). Nuevas políticas de cuidado y persistentes desigualdades de género: análisis de las licencias por maternidad, paternidad y parentales. En: *El Uruguay desde la Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales – UDELAR. Producción editorial: Doble clic • Editoras. Montevideo, Uruguay.

Benavente, Ma. Cristina; Valdés, Alejandra (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*, Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/101147e6-b9d7-4c18-b579-2a5ac0ca3793/content>

Bertrand, Marianne (2011). New Perspectives on Gender. In Handbook of Labor Economics, Volume 4B, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 1543– 90. Amsterdam and Boston: Elsevier, North-Holland. Disponible en: [New Perspectives on Gender - ScienceDirect](#)

Bianchi, María; De los Santos Daniela (2016). *Sistematización de experiencias sobre el Modelo de Calidad con Equidad de Género en Uruguay*. INMUJERES – CIEDUR.

Blau, Francine; Kahn, Lawrence (2017). The gender wage gap: Extent, Trends and Explanations. Journal of Economic Literature. Vol. 5 No. 3 (pp. 789-865). Washington, USA. Disponible en: [The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations - American Economic Association \(aeaweb.org\)](#)

BLENGIO VALDEZ, Mariana (2022). *Manual de Derechos Humanos*. Montevideo, Ediciones del Foro, 4ta edición, Disponible en: <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/me/article/view/203/194>

Booth, Christine; Cinnamon Bennett (2002). Gender mainstreaming in the European Union, European Journal of Women's Studies, 9, 4, 430-446.

Bronfenbrenner, Urie (1987). *La ecología del desarrollo humano: experimentos en entornos naturales y diseñados*. Ed. Paidós. Barcelona, España.

Butler, Judith (2006). *Deshacer el género*. Ed. Paidós. Barcelona, España.

Butler, Judith (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad* Ed. Paidós. Barcelona, España.

Cáceres, Pamela (2019). El género en el cambio organizacional: instituciones, poder y agencia. Revista Pelicano Vol. 5. El vuelo del Pelicano ISSN 2469-0775 pelicano.ucc.edu.ar. Córdoba.

Cea D Ancona, Ma. Ángeles. (1999). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Ed. Síntesis. España.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible*. [Autonomía de las](#)

[mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible | Comisión Económica para América Latina y el Caribe](#)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Disponible en: [Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030](#)

CEPAL (2018a). La ineficiencia de la desigualdad. Trigésimo séptimo período de sesiones de la Cepal, La Habana, Cuba. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43566/4/S1800302_es.pdf

CEPAL (2021). *Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe* (LC/TS.2021/55), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. Cecchini, R. Holz y H. Soto de la Rosa (coords.).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. (LC/CRM.15/3), Santiago. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46633>

Colacce, Maira; Mojica Mariana; Zurbrigg, Julieta. (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay* (LC/TS.2020/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Disponible en: [BrechasdegeneroUruguay_es.pdf](#)

Correll, Shelley, Stephen Benard, and In Paik (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–338. Disponible en: [Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? on JSTOR](#)

Crenshaw, Kimberlé (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*. Vol. 43, No. 6 (July 1991), pp. 1241-1299 (59 pages) Disponible en: [Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color on JSTOR](#)

Croson, Rachel, and Uri Gneezy (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature* 47 (2): 448–74. Disponible en: [Gender Differences in Preferences - American Economic Association \(aeaweb.org\)](https://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/aer.47.2.448)

De La Mora, Roberto Arias (2019). El ciclo de las políticas, en la enseñanza de las políticas públicas. *Opera*, núm. 25, Universidad Externado de Colombia Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=6756076000>

De León, Gimena. (2017). Jóvenes que cuidan: impactos en su inclusión social. (Documento de trabajo n.º 158). Buenos Aires: CIPPEC. En: https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf

Espino, Alma; Salvador, Soledad (2018). *Las claves para el empoderamiento económico de las mujeres en Uruguay*. CIEDUR – IDRC. Disponible en: [orig-LIBRILLO empoderamiento uruguay-ROJO-q copy](#)

Espino, Alma; Salvador, Soledad (2016). *El semáforo de género de las políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres*. CIEDUR, IDRC Canadá, ONUMujeres. Disponible en: [librilla semaforo_CIEDUR](#)

Facio, Adela (2003). Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas. Vol. 3. N.º 1. Costa Rica. Disponible en: [Redalyc.LOS DERECHOS HUMANOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO Y LAS POLÍTICAS PUBLICAS](#)

Federici, Silvia (2021). *Brujas, caza de brujas y mujeres*. Ed. Traficantes de Sueños. Madrid, España.

Fontela, Marta (2008). ¿Qué es El Patriarcado? Disponible en: *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Fraser, Nancy; Honnet Axel (2019). *¿Redistribución o reconocimiento?* Morata Ediciones S.A.

Fraser, Nancy; Butler, Judith (2016). *¿Reconocimiento o redistribución?: Un debate entre marxismo y feminismo*. Ed. Traficantes de Sueños. Madrid, España.

Frey, Klaus. (2000). *Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. Planejamento e Políticas públicas.*

Disponible en:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4025/5/PPP_n21_Políticas.pdf

Gambetta Victoria (2022). *Diagnóstico organizacional con perspectiva de Género de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Modelo de Calidad con Equidad de Género.* Udelar, FCEA. Disponible en:

[2022 Diagnóstico organizacional con perspectiva de Género de FCEA con resolución de Consejo.pdf](#)

García Prince, Evangelina (2005). El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. *Revista Otras Miradas*. Vol. 5 N°1, pp. 24- 30. ISSN 1317 5904. Universidad de los Andes.

García Prince, Evangelina (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual.* Edición revisada y actualizada. El Salvador. PNUD. Disponible en:

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Políticasdeigualdad23junio08.pdf

García Prince, Evangelina (2012) Guía 5, EL ciclo de las PP con PEG II: Problemas de implementación y transversalidad de la igualdad de género. Material Pedagógico Diplomado superior en políticas públicas e institucionalización de la PEG. FLACSO México.

García Prince, Evangelina (2015). *Procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en América Latina y El Caribe*, PNUD.

Guilló Girard, Clara Inés, Bartolomé Esteban Cynthia, Suso Araico, Anabel (2022).

Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y

hombres en el ámbito local. RED2RED. España. Disponible en: [CPAGE –](#)

[CATÁLOGO DE PUBLICACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO \(mpr.gob.es\)](#)

Hill Collins, Patricia (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory.* Durham, N.C.: Duke University Press

Hirata, Helena; Kergoat, Daniele (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación de Trabajo y Sociedad- Argentina, Centro de Estudios de la Mujer-Chile, CONICET.

IELSUR (2006). *Estudio sobre armonización legislativa conforme a los TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR URUGUAY u otras normas legales con fuerza vinculante*. Disponible en: [Estudio sobre armonización legislativa conforme a los Tratados de Derechos Humanos ratificados por Uruguay u otras normas legales con fuerza vinculante \(acnur.org\)](http://Estudio sobre armonización legislativa conforme a los Tratados de Derechos Humanos ratificados por Uruguay u otras normas legales con fuerza vinculante (acnur.org))

Incháustegui, Teresa; Ugalde Yamileth (2006). *La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia*. En: Barquet, Mercedes (coordinadora), Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México.

InMujeres (2012). *Modelo de Equidad de Género MEG: 2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/47978/MEG_2012.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022). *Encuesta Continua de Hogares 2022*. Uruguay. Disponible en: [Encuesta Continua de Hogares \(ECH\) | INE \(www.gub.uy\)](http://Encuesta Continua de Hogares (ECH) | INE (www.gub.uy))

Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT). UNIT - UNIT-ISO 9000

KROOK, Mona Lena, y MACKAY, Fiona. (2011). Introduction. En Krook, M. y Mackay, F. (eds.), *Gender, Politics and Institutions: Towards a feminist institutionalism* (pp.1-20). Basingstoke: Palgrave Macmillan. Disponible en: Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism | SpringerLink

Lamas, Marta (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, p. 0 Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México. Disponible en: Redalyc.Diferencias de sexo, género y diferencia sexual

Ley N.º 18.104 - Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República. (2007, marzo). Ley N° 18104

Ley N° 18.561 -Ley de acoso sexual. Prevención y Sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno. (2009, septiembre). Disponible en: [Ley N° 18561](#)

Ley N.º 19.846 (2019, diciembre). Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. [Ley N° 19846](#)

Lombardo, Emanuela (2003). El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11. Disponible en: [\(PDF\) El mainstreaming de género en la Unión Europea](#)

López-Roldán, Pedro; Fachelli, Sandra (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallés. Universidad Autónoma de Barcelona.

MACKAY, Fiona., KENNY, Meryl.; CHAPPELL, Louise. (2010). New Institutionalism Through a Gender Lens: Toward a Feminist Institutionalism? International Political Studies Review 31 (5), SAGE, 573-588. Disponible en: [New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? - Fiona Mackay, Meryl Kenny, Louise Chappell, 2010](#)

Maidana, Natalia (2015). *Análisis de las capacidades institucionales para la transversalidad de género desarrolladas por los mecanismos de género del Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay entre los años 2009 y 2014 en el marco del Primer Plan Nacional de Oportunidades y Derechos*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.

McKinsey & Company (2013). *Women Matter 2013. Gender diversity in management: Moving corporate culture, moving boundaries*. Disponible en: [Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries | McKinsey](#)

McKinsey & Company (2018). *The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific*. Disponible en: [The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific | McKinsey](#)

McKinsey & Company (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. Disponible en: [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)

Meza Tananta, Dra. Flor de Ma (2022). *La CEDAW, su Protocolo Facultativo y las deudas pendientes del Estado uruguayo*.

Ministério das Mulheres, Ministério do Trabalho Emprego (2024). Cartilha Tira-Dúvidas: Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, 2024. Brasília.

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2007). *El Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos*. Disponible en: [piodna.pdf \(mides.gub.uy\)](#)

Ministerio de Desarrollo Social (2017). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Edición 2016. Montevideo, Uruguay.

Ministerio de Desarrollo Social (2019). *Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Montevideo, Uruguay.

Ministerio de Desarrollo Social (2021). *Estadísticas de género*. Disponible en: [Estadísticas de género 2021 | MIDES \(www.gub.uy\)](#)

MIDES InMujeres - INE (2021). *Encuesta de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado, 2021*. Uruguay. Disponible en: [www4.ine.gub.uy/Anda5/index.php/catalog/732](#)

MIDES InMujeres (2023). *Modelo de Calidad con Equidad de Género. Cuarta versión*. Montevideo, Uruguay. Disponible en: [Modelo de Calidad con Equidad de Género: cuarta versión | MIDES \(www.gub.uy\)](#)

Ministerio de la Agricultura de Cuba (2014). *Igualdad de Género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria*. PNUD. Disponible en: [IGECSA - Experiencia demostrativa de un sistema de gestión en igualdad de género para el sector agropecuario en Cuba | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo](#)

Ministerio de Educación y Cultura (2021). *Plan estratégico. Planificación Programática 2020- 2024*. Disponible en: [Plan Estratégico del Ministerio de Educación y Cultura | MEC \(www.gub.uy\)](#)

Ministerio de Educación y Cultura (2021). *Plan estratégico. Reporte Misión – Visión*.
 Disponible en: [Plan Estratégico del Ministerio de Educación y Cultura | MEC](#)
 [\(www.gub.uy\)](http://www.gub.uy)

Ministerio de Educación y Cultura (2025) *Una rendición de cuentas democrática Memoria de gestión 2020-2025*. Montevideo, Uruguay.

Moser, Caroline (1993) (2003). *Gender Planning and Development. Theory, practice and training*. Routledge print, Taylor & Francis Group.

Nelson, Barbara (2001). *Políticas Públicas y Administración, Una visión general*. Ediciones Ismos S.A. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/389551040/01-Barbara-Nelson-Policas-Publicas-y-Administracion-una-Vision-General-leyes-nacionales-empleo.pdf>

Observatorio sobre Violencia Basada en Género hacia las Mujeres- INE, InMujeres (2020). *Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia basada en Género y Generaciones de 2019*. Disponible en: [II Encuesta de Prevalencia de Violencia Basada en Género y Generaciones | UN Women](#)

OIT (2019). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Ginebra. Disponible en: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Conveniosy Recomendaciones \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/eng/abstract.asp?public=9210)

OIT (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*.
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

ONU (2006). *Principios de Yogyakarta*. Disponible en: [Principios de Yogyakarta](#) | MIDES (www.gub.uy)

ONU (2025). *Perfil de género y generaciones de Uruguay*. Montevideo.

ONU Mujeres, INMujeres (2021). *Modelo de gestión de calidad con equidad de Género: Experiencias y aprendizajes compartidos luego de una década de trayectoria*. Disponible en: [*Publicacin MODELO DE GESTIN DE CALIDAD CON EQUIDAD 2021WEB.pdf \(unwomen.org\)](#)

ONU Mujeres, INMujeres. (2021). *El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión*. Disponible en: <https://uruguay.un.org/es/123253-el-lugar-de-las-mujeres-uruguayas-en-cargos-de-decisi%C3%B3n>

ONU Mujeres y UNOPS (2024). *La perspectiva de género en las infraestructuras de cuidado en América Latina y el Caribe*. Disponible en: [La perspectiva de género en las infraestructuras de cuidado en América Latina y el Caribe. | Publicación | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe](#)

Perrotta, Valentina et al. (2010). ¿Por qué un sello de calidad con equidad de género? En: Revista del Laboratorio Tecnológico del Uruguay, Innotec Gestión N°2.

Presidencia Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social - InMujeres, Consejo Nacional de Género (2025). *COMPROMISOS INICIALES ADMINISTRACIÓN 2025-2030. Cuando todas las mujeres avanzan, la sociedad avanza*. Disponible en: [INMUJERES - IGUALDAD DE GÉNERO, COMPROMISO DE ESTADO - Líneas estratégicas de trabajo 2025 - para QR](#)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2017). *Sello de Igualdad de Género: Programa de Certificación para Empresas Públicas y Privadas* con apoyo del PNUD. Disponible en: [How_To_resumen_esp.pdf \(americ latinagenera.org\)](#)

PNUD (2013). *Sello de Equidad Laboral Equipares*. [Sello de Equidad Laboral Equipares | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo](#)

PNUD (2022). [El Sello – Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas](#). Disponible en: [El Sello – Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas \(gendersealpublicinstitutions.org\)](#)

PNUD (2023). [Programa del Sello de Igualdad de Género en Instituciones Privadas – Gender Seal for Private Sector](#). Disponible en: [\(gendersealprivatesector.org\)](#)

Rees, Teresa (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union*. Education, Training and Labour Market Policies. (London: Routledge) [Mainstreaming Equality in the European Union | Teresa Rees | Taylor &](#)

Reuben, Ernesto, Paola Sapienza, and Luigi Zingales (2014). How Stereotypes Impair Women's Careers in Science. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111 (12): 4403–08. Disponible en: [How stereotypes impair women's careers in science - PubMed \(nih.gov\)](#)

Risso Ferrand, M. (2011). *Algunas garantías básicas de los Derechos Humanos*. Ed. Fundación Cultura Universitaria. Montevideo.

Rodríguez, Corina (2005). *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Mar del Plata: CEPAL – 38ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe).

Rubin, Gayle (1998) [1975] El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En Navarro M y Stimpson C. (comp) ¿Qué son los estudios de mujeres? México: FCE.

Scott, Joan (1986) El género, una categoría útil para el análisis histórico. Ed. Alfons el Magnanim, Valencia. En Lamas, Marta: (comp.) (1996) El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG – UNAM. México.

Subirats, Joan et al. (2008) *Análisis y gestión de las políticas públicas*. Ed. Ariel. España.

Teddlie, Charles. y Tashakkori, Abbas. (2008). *Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioural Sciences*. Foundations of Mixed Methods Research. Sage Publications, Los Angeles. Disponible en: [\(47\) C. Teddlie and A. Tashakkori, Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioural Sciences , Sage Publications, Los Angeles \(2008\) RRP: \\$AUD 81.00. ISBN: 9780761930129](#)

Tronto, Joan. (2020). *¿Riesgo o cuidado? /.* - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación Medifé Edita

Vasilachis de Gialdino, Irene (2006). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Ed. Gedisea. Barcelona. Disponible en: [\(47\) \(Vasilachis, 2006\) Estrategias de Investigación Cualitativa](#)

Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Revista Debate Feminista 52 (2016) 1-17. Disponible en: [La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación - ScienceDirect](#)

Walby, Sylvia (2004). Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica. Ponencia para las Jornadas “Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”. Andalucía.

Anexo I

Marco normativo internacional en materia de empoderamiento económico en Uruguay

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE



Uruguay*

* información actualizada con fecha de febrero 2020

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS

CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)

Convención FIRMA **1981** / RATIFICACIÓN **1981**

Protocolo FIRMA **2000** / RATIFICACIÓN **2001**



Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ **1989**

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ **1989**

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ **1989**

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ❗ **No ratificado**

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ **2012**

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ✓ **2019**

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

✓ Constitución de la República (Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004)

✓ Ley N.º 19.846 Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, de 19 de diciembre de 2019.

✓ Ley N.º 18.065 Trabajo doméstico normas para su regulación, de 26 de Noviembre de 2006.

✓ Ley N.º 16.045 Actividad laboral Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos

✓ Ley N.º 18.345 Trabajadores de la actividad privada otorgamiento de licencias especiales para determinados casos, de 11 de setiembre de 2008.

✓ Ley N.º 16.713 Seguridad Social Crease el sistema previsional que se basa en el principio de universalidad y comprende en forma inmediata y obligatoria a todas las actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, de 3 de setiembre de 1995.

✓ Ley N.º 18.395 Beneficios jubilatorios flexibilización de las condiciones de acceso, de 24 de octubre de 2008.



- ✓ Ley N.º 16.045 Actividad laboral Prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, de 2 de Junio de 1989.
- ✓ Ley N.º 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada, de 1 de Noviembre de 2013.
- ✓ Ley N.º 19.121 del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central, de 20 de Agosto de 2013.
- ✓ Ley N.º 17.215 Dictanse normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gestación o en periodo de lactancia, de 24 de setiembre de 1999.

- ✓ Ley N.º 18.395 Beneficios jubilatorios flexibilización de las condiciones de acceso, de 24 de octubre de 2008.
- ✓ Ley N.º 19.353 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados, de 27 de Noviembre de 2015.
- ✓ Ley N.º 5.032 Accidentes de Trabajo. Medidas de prevención, de 21 de julio de 1914.
- ✓ Ley N.º 18.065 Trabajo doméstico normas para su regulación, de 26 de Noviembre de 2006.
- ✓ Decreto N.º 224/007 Reglamentación de la Ley N.º 18.065 sobre Regulación del Trabajo Doméstico, de 27 de Noviembre de 2006.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 8), en la Ley N.º 19.846 de Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones y en la Ley N.º 16.045 Actividad laboral prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector (Art. 1 y 2).



2 Libertad de elección de empleo

- ! La Constitución, en su Art. 54, establece que el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.



La Ley N.º 5.032, de Accidentes de Trabajo, en su Art. 4, establece que las mujeres y los niños no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la Constitución (Art. 54) y en la Ley N.º 16.045 Actividad laboral Prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector (Art. 1 y 2).



Se prohíbe la discriminación en los criterios de remuneración, aunque no se especifica expresamente el principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor en los términos del Convenio N.º 100 de la OIT.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 42), en la Ley N.º 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad



6 Seguridad social

- ✓ Regulada en la Ley N.º 16.713 Seguridad Social y en Ley N.º 18.395 Beneficios jubilatorios flexibilización de las condiciones de acceso.



Mismos derechos para mujeres y hombres en materia de protección frente a enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, invalidez y muerte.

A las mujeres se les reconoce el derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado, con un máximo total de cinco años (Art. 14 de la Ley N.º 18.398).

7 Cuidados



4 Protección de la maternidad



Regulada en la Constitución (Art. 42), en la Ley N.º 19.161 *Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada*, en la Ley N.º 11.577 que regula el despido de trabajadoras en estado de embarazo, en la Ley N.º 18.868 *Prohibición de la exigencia de realización de test de embarazo* y en la Ley N.º 17.215 *Dictan normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gravidez o en período de lactancia*.



Licencia por maternidad: 14 semanas (6 antes del parto y 8 posteriores a este). **Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183:** 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Banco de Previsión Social (BPS).

Protección frente al despido: Durante el embarazo y período posterior de 6 meses, (no está establecido por ley pero es interpretado por la jurisprudencia de la forma señalada basándose en la Ley N.º 11.577 de Industrias Insalubres, cuyo Art.17 prohíbe el despido de las obreras de este tipo de industrias en estado de gravidez, trasladando dicha protección al conjunto de las empleadas).



Ley N.º 19.121 establece una licencia por maternidad de 13 semanas para las funcionarias públicas de la Administración Central.

5 Licencia de paternidad



Regulado en la Ley N.º 19.161 *Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada* (Art.7 al 9) y en la Ley N.º 18.345 *Trabajadores de la actividad privada otorgamiento de licencias especiales para determinados casos*.



Duración: 13 días continuos para trabajadores dependientes (10 días para no dependientes amparados por el Banco de Previsión Social (BPS) con hasta un dependiente y titulares monotributistas y para funcionarios públicos de la Administración Central).

Cuantía y financiación: los primeros tres días son a cargo de la empresa y los siguientes diez a cargo de la Seguridad Social.

7 Cuidados



La Ley N.º 19.353 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados establece el derecho al cuidado a niños y niñas, personas con discapacidad y mayores de 65 años (Art. 5). El Sistema Nacional de Cuidados, además, integra las perspectivas de género y generacional (Art. 4).



La Ley N.º 19.161 *Subsidios por maternidad y por paternidad* establece un subsidio para el cuidado del recién nacido hasta los 6 meses de edad, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre, cuyo horario laboral no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias (Art. 12 y 13).

Cuantía y financiación: 100% a cargo del Banco de Previsión Social (BPS).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en la Ley N.º 18.065 *Trabajo doméstico normas para su regulación* y en el Decreto N.º 224/007 que la reglamenta.



Salario mínimo nacional, pago de horas extraordinarias, jornada de trabajo, descanso durante la jornada y semanal remunerado, derecho a vacaciones, derecho a la Seguridad Social, fuero de maternidad, igual que en el régimen general.



No se considera trabajo doméstico el realizado por el personal de servicio doméstico rural.

Uruguay: ¿por dónde avanzar?



ADOPCIÓN: Ratificación del Convenio OIT 183.



REFORMA:

- Especificación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
- Ampliación de la licencia de paternidad.
- Ampliación de la licencia por maternidad al conjunto de las funcionarias públicas para garantizar por ley el piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.
- Asimilación de los derechos al resto de trabajadores/as domésticos/as.



ELIMINACIÓN:

- Eliminación del Art. 54 de la Constitución que establece que el trabajo de las mujeres será especialmente reglamentado y limitado.
- Eliminación del Art. 4 de la Ley N.º 5.032 de Accidentes de Trabajo. Medidas de prevención, que establece que las mujeres no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos.

Fuente: [Ficha-sobre-legislación-en-materia-de-autonomía-y-empoderamiento-de-las-mujeres-en-Uruguay.pdf](#)

Anexo II

Institucionalidad del Ministerio de Educación y Cultura hasta 2024

<https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/dependencias>

Cometidos Dirección General de Secretaría: <https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/institucional/estructura-del-organismo/direccion-general-secretaria>

Educación: <https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/educacion>

Área de Innovación Educativa, Eje: Inclusión y Derechos Humanos, Programa Educación y Género: <https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/politicas-y-gestion/educacion-genero>

COMISIONES publicadas en la página institucional:

<https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/politicas-y-gestion/comisiones-redes-ambito-direccion-nacional-educacion>

Comisión Asesora Honoraria de Cambio de Identidad: <https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/institucional/recursos-humanos/funcionarios-publicos-inciso/comision-asesora-honoraria-cambio-identidad>

Comisión interinstitucional sobre Educación Sexual y Derechos Sexuales y Reproductivos

<https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/politicas-y-gestion/comision-interinstitucional-sobre-educacion-sexual-derechos-sexuales>

Estrategia de prevención del embarazo no intencional en adolescentes

<https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/politicas-y-gestion/estrategia-prevencion-del-embarazo-intencional-adolescentes>

Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual:

<https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/politicas-y-gestion/consejo-nacional-coordinador-politicas-publicas-diversidad-sexual>

Referencia a grupos de Trabajo y Modelos

Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas.

[Normas internacionales | OHCHR](#)

UdelaR, Facultad de Ciencias (2021). Resolución de aprobación de la "Propuesta de Política Institucional de Calidad con Equidad de Género de la Facultad de Ciencias".

En: [R](#) UdelaR,

UdelaR, Facultad de Psicología (2021). Resolución de aprobación del informe final de diagnóstico organizacional con perspectiva de género y plan de acción - modelo de calidad con equidad de género. En: [1638-21.pdf](#)

Documentos y normativa del MEC y la DNE vinculada a la política de género y su gestión


MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
REPUBLICA ARGENTINA

RESOLUCIÓN M.E.C. 0799/017

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.-
2017-11-0001-2791
Montevideo, **31 AGO. 2017**

VISTO: la Comisión Especializada de Género de esta Secretaría de Estado creada por Resolución M 631/09 de fecha 22 de junio de 2009, la cual está integrada por un representante titular y un alterno de todas las Unidades Ejecutoras de este Inciso,-----

RESULTANDO: I) que en la oportunidad de creación de la referida Comisión se entendió pertinente que la entonces Dirección de Derechos Humanos, radicada en este Ministerio, fuera el organismo responsable de su coordinación.-----

II) que de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 67, 68 y 69 de la Ley 19.149 de fecha 24 de octubre de 2013 se suprimió la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura, disponiéndose que los cometidos, recursos humanos y materiales afectados a las actividades de la Dirección pasen a Presidencia de la República.-----

III) que el artículo 8 de la Ley 18.104 de fecha 15 de marzo de 2007 crea en la Órbita del Ministerio de Desarrollo Social el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas en Igualdad de Género, el cual lo integra esta Secretaría de Estado, ejerciendo dicha representación actualmente la Sra. Subsecretaria, Mag. Edith Moraes.-----

CONSIDERANDO: I) que en consecuencia se entiende pertinente readecuar institucionalmente la Comisión Especializada de Género de este Ministerio y modificar sus cometidos, a fin de enfrentar los desafíos para la transversalización de perspectiva de género en las políticas, programas y acciones de esta Secretaría de Estado, estableciendo que la Dirección General de Secretaría será la responsable de la coordinación de la mencionada Comisión, creada por Resolución Ministerial M 631/09 de fecha 22 de junio de 2009. -----

II) que corresponde retomar el funcionamiento de la Comisión en los términos de la Resolución citada y continuar con la labor encomendada, designando a los representantes titulares y alternos por cada Unidad Ejecutora.-----

III) que se reformulan las tareas establecidas en la Resolución mencionada y se agrega además el análisis continuo de la aplicación de las políticas de género del Inciso, su eventual repercusión presupuestal y las propuestas que emanen de la Comisión, a fin de ser desarrolladas en cada Unidad Ejecutora de acuerdo a sus cometidos específicos. -----

IV) que a efectos de mantener una coordinación directa entre la Comisión Especializada en Género y el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas, la Subsecretaría podrá nombrar un delegado titular y alternativo, a efectos de participar de las reuniones de trabajo.-----

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto, a lo establecido por La Ley 18.104 de fecha 15 de marzo de 2007 y en consonancia con la Estrategia Nacional para la Igualdad elaborada por el Consejo Nacional de Género y la Resolución M 631/09 de fecha 22 de junio de 2009.-----

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RESUELVE

1ro.- Modifícase el numeral 1º) de la Resolución M 631/09, estableciendo que la Comisión Especializada de Género del Ministerio de Educación y Cultura está integrada por un delegado de la Subsecretaría y uno por cada Unidad Ejecutora del Inciso, quienes tendrán sus respectivos alternos. -----

2do.- Modifícase el numeral 2º) de la Resolución M 631/09, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"La Comisión Especializada de Género del Ministerio de Educación y Cultura tendrá los siguientes cometidos:

a) Proponer, asesorar y asistir técnicamente a las Unidades Ejecutoras a fin de garantizar la efectiva incorporación de la perspectiva de género en políticas, planes, programas y actividades del Ministerio; evaluando la aplicación de dichas políticas en el Inciso, su eventual repercusión presupuestal y las propuestas que emanen de la Comisión, a fin de ser desarrolladas en cada Unidad Ejecutora de acuerdo a sus cometidos específicos. -----

b) Asesorar y asistir técnicamente a la representante del Ministerio ante el Consejo Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género. -----

c) Diseñar e implementar, en conjunto con la Dirección de Educación y la Dirección de Asuntos Constitucionales, Legales y Registrales, las capacitaciones en materia de género a equipos técnicos responsables de Planes y Programas. -----

d) Realizar los informes de seguimiento que se requieran o resulten necesarios en esta materia, inclusive las rendiciones de cuentas anuales según disposiciones de la Ley 18.104 y normativa complementaria.-----

e) Elaborar en el mes de diciembre de cada año un programa de trabajo anual sobre políticas de género del Inciso y una vez aprobado, producir informes semestrales de avance en el desarrollo y ejecución del mismo. -----

3ro.- Establécese que la Dirección General de Secretaría es el organismo responsable de la Coordinación de la Comisión Especializada en Género del Ministerio de Educación y Cultura. -----

4to.- Designase en un plazo de 10 días hábiles a partir de la comunicación de la presente, un representante titular y uno alterno por la Subsecretaría y cada una de las Unidades Ejecutoras del Inciso, siguiendo el criterio de designación de funcionarios con sensibilidad en la temática y vinculación directa con el Jerarca respectivo.-----

5to.- Déjese sin efecto los numerales 3º y 4º de la Resolución M 631/09 de fecha 22 de junio de 2009 y cúmplase con el numeral 5º, en cuanto a la elaboración del reglamento de funcionamiento de la Comisión. -----

6to.- Comuníquese a la Subsecretaría, a todas las Unidades Ejecutoras y Direcciones de este Ministerio. Cumplido, archívese.-----

Dra. MARÍA JULIA MUÑOZ
MINISTRA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RENDICIÓN DE CUENTAS 2020
POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

INCISO 11 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

1 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2020.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2020, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyecto 121 y/o Proyecto 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$ (*)	Objetivo de UE al que contribuye (**)	Descripción de acciones

(*) Fuente BI-CGN. Consulta 06-04-2021.

(**) Indicar el Objetivo de Unidad Ejecutora ingresado en el Sistema de Planificación Estratégica (SPE), al que contribuyen las acciones realizadas.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
340 Acceso a la Educación	002	000 Funcionamiento	1:584,480	Contratación anual por horas docentes: coordinación Educación y género (\$ 766.080) y Asistente técnica Educación y género (\$ 362.400). Contratación por 3 meses para horas docentes 2 tutorías de 2 cursos virtuales (2 tutoras por curso) \$ 271,800. Contratación por 1 mes para horas docentes 2 contenidistas de 2 cursos autoasistidos (2 contenidistas por curso) \$ 181.200

NOTA: Deberá informar todas aquellas acciones realizadas que hayan tenido costo presupuestal, pero que no hayan sido ejecutadas en Proyectos 121 u 840.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

NOTA: En caso de no contar con el costo de las acciones, dejar el campo “Ejecución \$” en blanco.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas.
Participación en instancias intra e interinstitucionales para el desarrollo de acciones concretas de política pública como de transversalización de género e interseccionalidad en el accionar, cursos, etc.

2 – Desafíos 2021

Describir las acciones que planifica implementar en 2021 y los recursos que prevé destinar para la ejecución de éstas. En lo posible identificar la Unidad Ejecutora, el Programa y el Proyecto Presupuestal.

A los efectos de la identificación de las acciones, se deberá tener en cuenta las líneas de trabajo establecidas en el marco de la “Primera reunión de altas autoridades del período de gobierno 2020-2025”⁷ del Consejo Nacional de Género.

Dado que en marzo 2021 se constituyó la Unidad Especializada en Género del MEC, además de continuar trabajando la Dirección de Educación en las actividades, capacitación y sensibilización en la materia mediante Programas y Proyectos, Eje Educación y Derechos Humanos-Educación y Género, se espera adecuar y armonizar las actividades en una planificación integral del organismo.

⁷ <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/primer-reunion-altas-autoridades-del-periodo-gobierno-2020-2025>

RESOLUCIÓN M.E.C. 0384/021

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

2021-11-0001-0708

Montevideo, **07 ABR. 2021**

VISTO: la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura N° 207/021 de 3 de marzo de 2021;-----

RESULTANDO: I) que por dicha Resolución se constituyó la Unidad Especializada en Género de esta Secretaría de Estado, la que será coordinada por la Unidad Ejecutora 001 "Dirección General de Secretaría" y se integrará con un representante titular y un alterno de la Dirección General de Secretaría, la Dirección de Educación, la Dirección Nacional de Cultura, el Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos y la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología;-----

II) que dicha Unidad elaborará su reglamento de funcionamiento y contará con una secretaría que desarrollará las tareas administrativas necesarias;-----

CONSIDERANDO: que el Ministerio de Educación y Cultura propone como representantes por la Dirección General de Secretaría a la señora Subsecretaria, Dra. Ana Ribeiro como titular y a la señora Flavia Fernández como alterna, quien se encargará de llevar la secretaría administrativa de la Unidad Especializada en Género; por la Dirección de Educación a la señora Rosario Rodríguez como titular y a la señora Natalia Maidana como alterna; por la Dirección Nacional de Cultura a la señora Lorena Castagnola como titular y a la señora Natalia Ríos como alterna; por el Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos a la señora Adela Dubra como titular y a la señora Natalia Sobrera como alterna; y por la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología a la señora Ana Laura Cabrio como titular y a la señora Silvana Ravía como alterna;-----

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto y a lo dispuesto por la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura N° 207/021 de 3 de marzo de 2021;-----

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RESUELVE:

1ro.- Designase como representantes de la Unidad Especializada en Género de esta Secretaría de Estado a la siguientes personas: por la Dirección General de Secretaría a la señora Subsecretaria, Dra. Ana Ribeiro como titular y a la señora Flavia Fernández como alterna, quien se encargará de llevar la secretaría administrativa de la referida Unidad; por la Dirección de Educación a la señora Rosario Rodríguez como titular y a la señora Natalia Maidana como alterna; por la Dirección Nacional de Cultura a la señora Lorena Castagnola como titular y a la señora Natalia Ríos como alterna; por el Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos a la señora Adela Dubra como titular y a la señora Natalia Sobrera como alterna; y por la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología a la señora Ana Laura Cabrio como titular y a la señora Silvana Ravía como alterna.-----

2do.- Comuníquese a la Subsecretaría, a la Dirección General de Secretaría, a la Dirección de Educación, a la Dirección Nacional de Cultura, al Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos y a la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología del Ministerio de Educación y Cultura.-----

3ro.- Pase al Departamento Gestión Administrativa y Documental del Ministerio de Educación y Cultura, a efectos de su incorporación en el Registro de Comisiones, Consejos y Grupos de Trabajo de la referida Secretaría de Estado y notificar a los interesados.-----

4to.- Cumplido, archívese.-----



Dr. Pablo da Silveira
Ministro de Educación y Cultura

RENDICIÓN DE CUENTAS 2021
POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO
INCISO 11 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

1 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2021.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2021, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyecto 121 y/o Proyecto 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$ (*)	Objetivo de UE al que contribuye (**)	Descripción de acciones
-----	-----	-----	-----	-----	-----

(*) Fuente BI-CGN. Consulta 04-03-2022.

(**) Indicar el Objetivo de Unidad Ejecutora ingresado en el Sistema de Planificación Estratégica (SPE), al que contribuyen las acciones realizadas.

Fuente: Dirección Nacional de Educación del Ministerio de Educación y Cultura, 2024.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
340 Acceso a la Educación	002	000 Funcionamiento	1:404.608,8	Contratación anual por horas docentes: coordinación Educación y género, 2 Asistente técnica Educación y género, 2 tutorías para 2 cursos virtuales y para 2 contenidistas de cursos autoasistidos

NOTA: Deberá informar todas aquellas acciones realizadas que hayan tenido costo presupuestal, pero que no hayan sido ejecutadas en Proyectos 121 u 840.

Fuente: Dirección Nacional de Educación del Ministerio de Educación y Cultura, 2024

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
-----	-----	-----	-----	-----

NOTA: En caso de no contar con el costo de las acciones, dejar el campo “Ejecución \$” en blanco.

Fuente: Dirección Nacional de Educación del Ministerio de Educación y Cultura, 2024.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas.

Participación en instancias intra e interinstitucionales para el desarrollo de acciones concretas de política pública como de transversalización de género e interseccionalidad en el accionar, en: Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de Violencia , Consejo Nacional de Diversidad Sexual y las comisiones técnicas, Comisión de Participación del Consejo Nacional Consultivo Honorario de los Derechos del Niño y el Adolescente, Grupo de trabajo Nro. 2 Consejo Nacional de Género por el derecho a educación y cultura libre de estereotipos de género, Comisión Honoraria de Cambio de Identidad y de Género, asesoría técnica a la Unidad Especializada de Género del MEC.

2 – Desafíos 2022

Describir las acciones que planifica implementar en 2022 y los recursos que prevé destinar para la ejecución de éstas. En lo posible identificar la Unidad Ejecutora, el Programa y el Proyecto Presupuestal.

A los efectos de la identificación de las acciones, se deberá tener en cuenta los compromisos asumidos en el marco del Consejo Nacional de Género.

Objetivo: Continuar con las actividades de coordinación y articulación interna del MEC y con otros organismos del Estado e instituciones sobre los temas de nuestra área tanto para el desarrollo de acciones concretas de política pública como de transversalización de género e interseccionalidad en el accionar institucional e interinstitucional.

Metas:

- Participación sostenida en espacios intra e interinstitucionales
- Participación en Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de Violencia - Plan de Acción
- Representación institucional en el Consejo Nacional de Diversidad Sexual y las comisiones técnicas
- Representación institucional en la Comisión de Participación del Consejo Nacional Consultivo Honorario de los Derechos del Niño y el Adolescente
- Grupo de trabajo Nro. 2 Consejo Nacional de Género por el derecho a educación y cultura libre de estereotipos de género
- Participación sostenida en la Comisión Honoraria de Cambio de Identidad y de Género
- Asesoría técnica a la Unidad Especializada de Género del MEC.

Objetivo: Desarrollar acciones de formación para estudiantes, docentes, educadores/as y técnicos que trabajan en el ámbito educativo formal y no formal, público y privado sobre los ejes temáticos.

Metas:

- Continuar con el trabajo de coordinación en el marco del acuerdo interinstitucional ANEP-MEC-INMujeres y Plan Ceibal para la re-edición de los cursos. Continuar con las horas docentes para los cursos virtuales financiados por el MEC.
- Noviazgos Libres de Violencia. Estrategia para la práctica educativa - 3 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Abril - Mayo-Junio)
- Prevención del abuso sexual en el ambito educativo - 3 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Junio-Julio-Agosto)
- Prevención de la trata de personas con fines de explotación sexual hacia niñas, niños y adolescentes en el ámbito educativo - 2 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Febrero-Marzo-Abril)
- Talleres sobre abuso sexual en el ámbito de la educación física la recreación y el deporte- 2 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Junio-Julio-Agosto)
- Armado de Cursos Autoasistido en el AVE (comienzo Marzo): Género, primera infancia y violencias , Género, discapacidad y educación

- Articulación con Consejo de Formación en Educación (CFE-ANEP) para la realización de los cursos de Noviazgos Libres de Violencia y Prevención del Abuso hacia NNA, en el ámbito de ANEP.

- Re actualización, re edición y realización de Cursos ya diseñados por el equipo de Educación y Género.

Objetivo: Desarrollar campañas y otras acciones de sensibilización en temas de género, VBG y educación para funcionarias/os MEC y para la población en general

Metas:

- Participar y desarrollar campañas de sensibilización pública
- Actividades enmarcadas en 8 de marzo: mujeres y derecho a la educación
- Campaña interinstitucional noviazgos libres de violencia. -Taller prevención de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. Marco 25 de Noviembre

Objetivo: Profundizar la transversalización de género en los programas de la dirección de Educación

Metas:

- Estabilidad y fortalecimiento del equipo de Educación y Género (Incremento en al menos 30 hs semanales del equipo de trabajo estable , rol asistencia técnico)
- Consolidar el equipo del eje de Educación y Derechos Humanos, la interseccionalidad y la transversalidad en el marco de las líneas temáticas del Eje



RESOLUCIÓN M.E.C. 0207/021

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

2021-11-0001-0708

Montevideo, 03 MAR. 2021

VISTO: lo dispuesto por la Ley N° 19.846 de 19 de diciembre de 2019 y la Ley N° 19.924 de 18 de diciembre de 2020;-----

RESULTANDO: I) que por la Ley N° 19.846 de 19 de diciembre de 2019 se aprobaron las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento;-----

II) que la Ley citada en el numeral que antecede, en su artículo 18, dispone que todos los organismos públicos deberán contar con Unidades Especializadas en Género que favorezcan la aplicación de los derechos y principios establecidos en ella, en el ámbito de su competencia; las que deberán depender de los ámbitos de mayor jerarquía institucional, contar con recursos humanos especialmente designados y asignación presupuestal necesarias para el efectivo cumplimiento de sus cometidos;-----

III) que su artículo 22 dispone que aquellos organismos públicos que aún no cuenten con Unidades Especializadas en Género, deberán incluirlas en el próximo Presupuesto Nacional y crearlas efectivamente en un plazo máximo de noventa días posteriores a su aprobación;-----

IV) que el artículo 356 de la Ley N° 19.924 de 18 de diciembre de 2020 creó en el Inciso 11 "Ministerio de Educación y Cultura", Unidad Ejecutora 001 "Dirección General de Secretaría", la Unidad Especializada en Género;-----

CONSIDERANDO: I) que esta Secretaría de Estado cuenta con una Comisión Especializada en Género, creada por la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura N° 631/09 de 22 de junio de 2009, con las modificaciones introducidas

por la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura N° 799/017 de 31 de agosto de 2017;-----

II) que la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030, aprobada por el Consejo Nacional de Género, establece a las Unidades Especializadas en Género como prerrequisito básico para su implementación;-----

III) que se entiende pertinente reformular la Comisión Especializada en Género, adecuándose a la Unidad Especializada en Género prevista en las mencionadas Leyes, modificando su integración;-----

IV) que la Unidad Especializada en Género estará integrada por un representante titular y un alterno de las siguientes Unidades Ejecutoras: Dirección General de Secretaría, Dirección de Educación, Dirección Nacional de Cultura, Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos, y de la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología; pudiendo convocar a otras áreas de la institución cuando lo considere necesario;-----

ATENTO: a lo precedentemente expuesto y a lo dispuesto por la Ley N° 19.846 de 19 de diciembre de 2019 y la Ley N° 19.924 de 18 de diciembre de 2020;-----

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RESUELVE:

1ro.- Constitúyese la Unidad Especializada en Género del Ministerio de Educación y Cultura, la que será coordinada por la Unidad Ejecutora 001, Dirección General de Secretaría y se integrará con un representante titular y un alterno de las siguientes Unidades Ejecutoras: Dirección General de Secretaría, Dirección de Educación, Dirección Nacional de Cultura, Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos y de la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología.-----

2do.- Esta Unidad tendrá los siguientes cometidos:-----

A) Asesorar a esta Secretaría de Estado en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, la gestión humana, el cumplimiento de sus funciones y el presupuesto.-----

B) Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la política pública nacional de igualdad de género, así como de las políticas y planes intrainstitucionales.-----

C) Participar en las redes interinstitucionales a nivel nacional e internacional.-----

- D) Elaborar informes para las instancias de rendición de cuentas sobre la implementación de las políticas de igualdad de género.-----
- E) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad de género en las áreas de actividad de este Ministerio.-----
- F) Proponer instancias de capacitación para el personal de esta Secretaría de Estado.
- G) Proponer estrategias de comunicación relativas a la política de igualdad de género.-----
- H) Proponer el programa de trabajo anual sobre políticas de género del Inciso y una vez aprobado, elevar informes semestrales de avance en su desarrollo y ejecución.----
- 3ro.-** Cométese a la Dirección General de Secretaría, a la Dirección de Educación, a la Dirección Nacional de Cultura, al Servicio Oficial de Difusión, Representaciones y Espectáculos, y a la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología, la designación de un miembro titular y un miembro alterno, que cuenten con la idoneidad técnica requerida.-----
- 4to.-** La Unidad Especializada en Género tendrá una secretaría administrativa que desarrollará las tareas administrativas necesarias para su funcionamiento.-----
- 5to.-** La Unidad Especializada en Género elaborará su reglamento de funcionamiento.-----
- 6to.-** Déjase sin efecto la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura N° 631/09 de 22 de junio de 2009, con las modificaciones introducidas por la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura N° 799/017 de 31 de agosto de 2017;-----
- 7mo.-** Comuníquese a todas las Unidades Ejecutoras de esta Secretaría de Estado y a la Dirección de Asuntos Constitucionales, Legales y Registrales.-----
- 8vo.-** Cumplido, archívese.-----


Dr. Pablo da Silveira
Ministro de Educación y Cultura

RENDICIÓN DE CUENTAS 2021

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

INCISO 11 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

1 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2021.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2021, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyecto 121 y/o Proyecto 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$ (*)	Objetivo de UE al que contribuye (**)	Descripción de acciones
-----	-----	-----	-----	-----	-----

(*) Fuente BI-CGN. Consulta 04-03-2022.

(**) Indicar el Objetivo de Unidad Ejecutora ingresado en el Sistema de Planificación Estratégica (SPE), al que contribuyen las acciones realizadas.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
340 Acceso a la Educación	002	000 Funcionamiento	1:404.608,8	Contratación anual por horas docentes: coordinación Educación y género, 2 Asistente técnica Educación y género, 2 tutorías para 2 cursos virtuales y para 2 contenidistas de cursos autoasistidos

NOTA: Deberá informar todas aquellas acciones realizadas que hayan tenido costo presupuestal, pero que no hayan sido ejecutadas en Proyectos 121 u 840.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
-----	-----	-----	-----	-----
-	---	---	---	---

NOTA: En caso de no contar con el costo de las acciones, dejar el campo “Ejecución \$” en blanco.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas.

Participación en instancias intra e interinstitucionales para el desarrollo de acciones concretas de política pública como de transversalización de género e interseccionalidad en el accionar, en: Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de Violencia , Consejo Nacional de Diversidad Sexual y las comisiones técnicas, Comisión de Participación del Consejo Nacional Consultivo Honorario de los Derechos del Niño y el Adolescente, Grupo de trabajo Nro. 2 Consejo Nacional de Género por el derecho a educación y cultura libre de estereotipos de género, Comisión Honoraria de Cambio de Identidad y de Género, asesoría técnica a la Unidad Especializada de Género del MEC.

2 – Desafíos 2022

Describir las acciones que planifica implementar en 2022 y los recursos que prevé destinar para la ejecución de éstas. En lo posible identificar la Unidad Ejecutora, el Programa y el Proyecto Presupuestal.

A los efectos de la identificación de las acciones, se deberá tener en cuenta los compromisos asumidos en el marco del Consejo Nacional de Género.

Objetivo: Continuar con las actividades de coordinación y articulación interna del MEC y con otros organismos del Estado e instituciones sobre los temas de nuestra área tanto para el desarrollo de acciones concretas de política pública como de transversalización de género e interseccionalidad en el accionar institucional e interinstitucional.

Metas:

- Participación sostenida en espacios intra e interinstitucionales
- Participación en Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de Violencia - Plan de Acción
- Representación institucional en el Consejo Nacional de Diversidad Sexual y las comisiones técnicas
- Representación institucional en la Comisión de Participación del Consejo Nacional Consultivo Honorario de los Derechos del Niño y el Adolescente
- Grupo de trabajo Nro. 2 Consejo Nacional de Género por el derecho a educación y cultura libre de estereotipos de género
- Participación sostenida en la Comisión Honoraria de Cambio de Identidad y de Género
- Asesoría técnica a la Unidad Especializada de Género del MEC.

Objetivo: Desarrollar acciones de formación para estudiantes, docentes, educadores/as y técnicos que trabajan en el ámbito educativo formal y no formal, público y privado sobre los ejes temáticos.

Metas:

- Continuar con el trabajo de coordinación en el marco del acuerdo interinstitucional ANEP-MEC-INMujeres y Plan Ceibal para la re-edición de los cursos. Continuar con las horas docentes para los cursos virtuales financiados por el MEC.
- Noviazgos Libres de Violencia. Estrategia para la práctica educativa - 3 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Abril - Mayo-Junio)
- Prevención del abuso sexual en el ambito educativo - 3 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Junio-Julio-Agosto)
- Prevención de la trata de personas con fines de explotación sexual hacia niñas, niños y adolescentes en el ámbito educativo - 2 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Febrero-Marzo-Abril)
- Talleres sobre abuso sexual en el ámbito de la educación física la recreación y el deporte- 2 Tutorías de 15 horas por 3 meses (Junio-Julio-Agosto)
- Armado de Cursos Autoasistido en el AVE (comienzo Marzo): Género, primera infancia y violencias , Género, discapacidad y educación

- Articulación con Consejo de Formación en Educación (CFE-ANEP) para la realización de los cursos de Noviazgos Libres de Violencia y Prevención del Abuso hacia NNA, en el ámbito de ANEP.

- Re actualización, re edición y realización de Cursos ya diseñados por el equipo de Educación y Género.

Objetivo: Desarrollar campañas y otras acciones de sensibilización en temas de género, VBG y educación para funcionarias/os MEC y para la población en general

Metas:

- Participar y desarrollar campañas de sensibilización pública
- Actividades enmarcadas en 8 de marzo: mujeres y derecho a la educación
- Campaña interinstitucional noviazgos libres de violencia. -Taller prevención de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. Marco 25 de Noviembre

Objetivo: Profundizar la transversalización de género en los programas de la dirección de Educación

Metas:

- Estabilidad y fortalecimiento del equipo de Educación y Género (Incremento en al menos 30 hs semanales del equipo de trabajo estable , rol asistencia técnico)
- Consolidar el equipo del eje de Educación y Derechos Humanos, la interseccionalidad y la transversalidad en el marco de las líneas temáticas del Eje

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará 2022

Educación y Género
DNE-MEC

La Convención establece una **línea pedagógica**, buscando que los programas educativos incluyan sensibilización sobre esta problemática, así como la generación de actividades tendientes a modificar patrones socioculturales que contribuyen a la reproducción de conductas violentas.

Propuestas Educativas (Programa de Educación y Género 2017-2022)

Las propuestas educativas están en el marco del programa de formación para la igualdad que es coordinado por un equipo interinstitucional integrado por representantes del Programa de Educación y Género de (MEC), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres-MIDES), la Dirección de Derechos Humanos de CODICEN/ANEP a través de la Red de Género y el equipo del Departamento de Formación de Plan Ceibal.

Total de personas interesadas (2017-2022): 15.300 (realizaron la preinscripción)

Total de personas que aprobaron los cursos (2017-2022): 3.348

Curso semi presencial: **“Aporte de los Estudios de Masculinidades para pensar la práctica educativa”**. Contó con dos ediciones. Total, de participantes: **220 personas**. Fechas: 15 de febrero hasta 22 abril 2019 (Primera Edición). 20 de mayo hasta 21 julio 2019 (Segunda Edición)

Curso presencial: **“Prevención del abuso sexual hacia NNA en el ámbito educativo-deportivo”**. Total de Participantes: **160 personas**. Fechas 20 y 27 de febrero 2020 (8 horas totales de formación)

Curso virtual con tutorías: **“Noviazgos libres de violencia. Estrategias para la práctica educativa”**. Contó con siete ediciones. **Total de participantes: 670 personas**. Fechas: 12 agosto a 17 octubre de 2016 (Primer Edición). 22 de setiembre al 29 de noviembre de 2017 (Segunda Edición). 24 de octubre a 18 de diciembre de 2018 (Tercera Edición). 7 de agosto al 16 de octubre 2019 (Cuarta Edición). 23 de setiembre a 25 noviembre de 2020 (Quinta Edición). 16 de junio al 24 de agosto de 2021 (Sexta Edición). 17 de agosto a 14 de octubre de 2022 (Séptima Edición)

Curso virtual con tutorías: **“Prevención del abuso sexual hacia niñas/os y adolescentes en el ámbito educativo”**. Contó con cuatro ediciones. Total de participantes: **809 personas**. Fechas: 15 de marzo al 22 de mayo de 2019 (Primera Edición). 18 de setiembre al 20 de noviembre 2019 (Segunda Edición). 15 de abril a 24 de junio de 2020 (Tercera Edición). 16 de junio a 18 de agosto de 2021 (Cuarta Edición).

Curso virtual con tutorías: **“Prevención trata de personas con fines de explotación sexual hacia niñas, niños y adolescentes en el ámbito educativo”**. Contó con dos ediciones. Total de participantes: **200 personas**. Fechas: 12 de febrero a 22 de abril de 2020 (Primera Edición) 9 de febrero a 13 de abril 2022 (Segunda Edición)

Curso Autoasistido: “**Género, Primera Infancia y Violencias**”. Primera Edición 2022.
Total de participantes: 839 personas. Fechas: 15 de agosto 2022 a 15 de diciembre 2022.

Cursos Realizados en las AULAS VIRTUALES (MEC-ANEP-Plan Ceibal)
Se contrataron desde el MEC para todos los cursos 2 o 3 Tutorías por curso por cada edición.


**CONSEJO NACIONAL
DE DIVERSIDAD SEXUAL**

Montevideo, 05 de Abril de 2024

Ministerio de Educación y Cultura

Ministro Pablo da Silveira

Presente

De nuestra mayor consideración:

Por la presente nos comunicamos con Ud. a efectos de poner en su conocimiento que el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual, actualmente se encuentra en el proceso de creación de un nuevo Plan Nacional de Diversidad Sexual.

En ese sentido, se solicita información de su institución a los efectos de sistematizar datos de las acciones generadas en el periodo 2020-2023 sobre la temática de diversidad sexual en las políticas públicas.

¿Realiza su institución en sus registros administrativos el relevamiento de la variable de identidad de género?¹

En el periodo antes mencionado, ¿que acciones realizó su institución de acuerdo a la temática?.

De acuerdo a la matriz del Plan Nacional de Diversidad Sexual 2018-2020, ¿ha logrado su institución dar cumplimiento a los acuerdos que allí se mencionan?²

Se solicita se remita la información dentro de los próximos 30 días hábiles a partir de la fecha 5 de abril de 2024.

Sin otro particular, saluda a Ud. muy Atte;


Rosa Méndez
Gerente
Área de Promoción Socio cultural
Presidencia
Consejo Nacional de Diversidad Sexual



Anexo III

Formatos de Solicitud de entrevistas y acceso a información y Consentimientos de Confidencialidad

SOLICITUD DE ENTREVISTAS Y ACCESO A INFORMACIÓN

Montevideo, 26 de setiembre de 2024

Ministerio de Educación y Cultura

Dirección Nacional de Educación (DNE)

Director

Gonzalo Baroni,

Junto con saludarle, por medio de la presente retomo contacto para comunicarle que he avanzado sobre el trabajo final de Maestría en Género con mención en Políticas Públicas Integrales de FLACSO Uruguay y que me encuentro próximo a comenzar el trabajo de campo correspondiente.

El estudio consta de la realización de un diagnóstico organizacional que tiene como base los ejes del Modelo de Calidad con Equidad de Género y la elaboración de insumos metodológicos hacia la obtención del primer nivel del Sello de Calidad con Equidad de Género que otorgan el InMujeres y LATU.

En este contexto, solicito tener la posibilidad de entrevistar a personas claves de la gestión humana de la institución, coordinar una entrevista grupal para obtener un análisis FODA y realizar un relevamiento cuantitativo en vista al diagnóstico organizacional propuesto entre los objetivos.

Con relación a las entrevistas con informantes calificados se realizará de forma individual con previo aviso y consentimiento podrán ser grupales. Se prevé una duración de entre 40 y 60 minutos. Tanto las entrevistas individuales como grupales (foda) se llevarán a cabo dentro de la propia Institución o en espacios de Flacso con previa coordinación a conveniencia de las mismas. En todos los casos, la información será anonimizada y confidencial.

El presente proyecto tiene fines académicos profesionales. Los datos obtenidos serán de insumo al desarrollo del trabajo, diagnóstico y recomendaciones futuras. No obstante, se reitera que los datos personales son de carácter confidencial. Ni otros funcionarios, ni autoridades vinculadas con la institución de su trabajo conocerán la identidad de quien respondió.

Las técnicas desarrolladas para el cumplimiento del trabajo final de Maestría serán diseñadas e implementadas por la Lic. Ma. Margarita Thove y tendrán la tutoría de la Mag. María Bianchi.

Ante cualquier consulta puede contactarse al 098 78 20 20 o al mail margaritathove@gmail.com.

Desde ya muchas gracias. Atentamente,



Ma. Margarita Thove

CONSENTIMIENTO INFORMANTES CALIFICADOS

Montevideo, ____ / ____ / ____

A través de la presente dejo constancia, que yo, _____

(nombre completo) como persona trabajadora del Ministerio de Educación y Cultura, doy consentimiento de mi participación en el trabajo final de Maestría en Género, con mención en Políticas Públicas Integrales de la promoción 2023- 2025 de FLACSO Uruguay, a realizarse por la estudiante Licenciada en Sociología María Margarita Thove Martínez.

Este estudio busca identificar las desigualdades laborales de género e interseccionalidad presentes en espacios laborales del Ministerio de Educación y Cultura y a partir de ese diagnóstico presentar recomendaciones e instrumentos necesarios para la efectiva implementación del primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género, hacia la obtención de su certificación de calidad con equidad de género otorgados por el InMujeres y LATU.

La entrevista con informantes calificados se realizará de forma individual y se prevé una duración de entre 40 y 60 minutos. Se llevarán a cabo dentro de las propias Instituciones con previa coordinación a conveniencia de las mismas o se realizará en espacios de común acuerdo con la persona entrevistada. El presente proyecto tiene fines académicos profesionales. Los datos obtenidos serán de insumo al desarrollo del trabajo, diagnóstico y recomendaciones futuras. No obstante, los datos personales son de carácter confidencial. Ni otros funcionarios, ni autoridades vinculadas con la institución de su trabajo conocerán la identidad de quien respondió.

Las técnicas desarrolladas para el cumplimiento del trabajo final de Maestría serán diseñadas e implementadas por la Lic. Ma. Margarita Thove y tendrán la tutoría de la Mag. María Bianchi.

Ante cualquier consulta puede contactarse al 098 78 20 20 o al mail margaritathove@gmail.com, ambos medios pertenecen a Margarita Thove.



Lic. Ma. Margarita Thove

Firma persona entrevistada

CONSENTIMIENTO INFORMANTES CALIFICADOS.

Entrevista grupal FODA

A través de la presente dejo constancia, que yo, _____

(nombre completo) como persona trabajadora del Ministerio de Educación y Cultura, doy consentimiento de mi participación en el trabajo final de Maestría en Género, con mención en Políticas Públicas Integrales de la promoción 2023- 2025 de FLACSO Uruguay, a realizarse por la estudiante Licenciada en Sociología MBA María Margarita Thove Martínez.

Este estudio busca identificar las desigualdades laborales de género e interseccionalidad presentes en espacios laborales del Ministerio de Educación y Cultura y a partir de ese diagnóstico presentar recomendaciones e instrumentos necesarios para la efectiva implementación del primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género, hacia la obtención de su certificación de calidad con equidad de género otorgados por el InMujeres y LATU.

Esta entrevista es de carácter grupal y se prevé una duración de 90 minutos. Se lleva a cabo dentro de la propia institución con previa coordinación a conveniencia de las mismas o se realizará en espacios de común acuerdo con la persona entrevistada. El presente proyecto tiene fines académicos profesionales. Los datos obtenidos serán de insumo al desarrollo del trabajo, diagnóstico y recomendaciones futuras. No obstante, los datos personales son de carácter confidencial. Ni otros funcionarios, ni autoridades vinculadas con la institución de su trabajo conocerán la identidad de quien respondió.

Las técnicas desarrolladas para el cumplimiento del trabajo final de Maestría serán diseñadas e implementadas por la Lic. Ma. Margarita Thove y tendrán la tutoría de la Mag. María Bianchi.

Ante cualquier consulta puede contactarse al 098 78 20 20 o al mail margaritathove@gmail.com, ambos medios pertenecen a Margarita Thove.



Lic. Ma. Margarita Thove

Firma persona entrevistada

Carta introductoria hacia el relevamiento de Encuesta

Estimados y Estimadas:

Espero que se encuentren bien. Mi nombre es Margarita Thove, soy compañera de ustedes, trabajando en la oficina de Investigación y Estadística. En este caso, les escribo porque estoy realizando la tesis de Maestría en Género y Políticas Pública Integrales (orientación profesional) y para cumplir con los objetivos de la misma, una de las acciones

es la realización de un diagnóstico organizacional del personal permanente de la DNE con perspectiva de género.

Para eso he elaborado un cuestionario que solicito su colaboración en completar (LINK ENCUESTA), y agradezco el apoyo en este proceso. La encuesta es anónima, no se solicita linkear mail, les llevará entre 5 y 10 minutos, toda la información será de insumo académico y para generar orientaciones de mejora en la organización con relación a la equidad de género. Para finalizarla, tocar o clickear: ENVIAR.

El cuestionario tiene como base el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG)¹, creado en 2008 de la mano del INMUJERES, LATU y el apoyo de las Naciones Unidas. Tiene múltiples beneficios como: la mejora del clima laboral, cumplimiento de normativa, disminución de ausentismos, mejora la comunicación, otorga tratamiento confiable, confidencial y responsable de inequidades de género y acoso sexual, acciones de corresponsabilidad, entre otros.

El MCEG posee 4 niveles y 8 ejes, considerados a lo largo de mi Tesis y algunos de ellos para la elaboración del cuestionario: 1. Estrategia para la equidad, 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género, 3. Selección y competencias del personal, 4. Sistema de remuneraciones, 5. Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral, 6. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados 7. Comunicación y responsabilidad social 8. Evaluación, análisis y mejora.

Desde ya agradezco mucho su colaboración en completar la siguiente encuesta: LINK ENCUESTA . Para finalizarla, tocar o clickear: ENVIAR.

Tu aporte es fundamental para mi tesis y espero que también lo sea para nuestra vida

laboral y personal. Les solicito si es posible, dados los tiempos académicos exigidos, responder la encuesta antes del lunes 2 de diciembre.

Quedo a las órdenes ante cualquier consulta que les pueda surgir (098782020).

Saludos, Margarita.

1 Es un instrumento diseñado para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa. Está inspirada en la estructura de la normalización técnica internacional. Tiene por cometido promover el cambio cultural y estructural en el ámbito laboral, con alcance universal, es decir, se adapta a la naturaleza de las organizaciones interesadas en su implementación. La incorporación de la calidad con equidad de género propicia una mayor productividad y competitividad a la vez que se contemplan explícitamente los derechos de las personas, principios esenciales del concepto de calidad contemporáneo.

Anexo IV

Cuestionario de Encuesta

Encuesta a personal: Ejes de relevamiento y preguntas

Relevamiento tesis de Maestría: María Margarita Thove Martínez

Este cuestionario pretende caracterizar a las personas trabajadoras dentro de las oficinas centrales de la DNE- MEC y relevar las experiencias de trabajo dentro de la organización, con el objetivo de realizar un diagnóstico organizacional y elaborar recomendaciones e insumos hacia la mejora del funcionamiento institucional y de la calidad de vida de sus trabajadores.

Es importante aclarar, que la información solicitada es anónima y confidencial. La misma será de estricto uso académico y profesional para poder obtener el título de Maestría vinculada con Políticas Públicas Integrales. Sus resultados estarán disponibles al público y podrán ser utilizados en instancias técnicas.

Por consultas puedes comunicarte conmigo al 098782020.

Desde ya, muchas gracias por tu tiempo y colaboración, Margarita.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Eje 1. Caracterización inclusiva

1. ¿Qué edad tienes? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 25 años
- ☐ Entre 25 y 34 años
- ☐ Entre 35 y 44 años
- ☐ Entre 45 y 54 años
- ☐ Entre 55 y 64 años
- ☐ Más de 65 años de edad

2. ¿Con qué género te identificas? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujer
- ☐ Mujer trans
- ☐ Varón
- ☐ Varón trans
- ☐ Prefiero no decir
- ☐ Otro: _____

3. ¿Cuál es tu orientación sexual? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Heterosexual
- ☐ Homosexual
- ☐ Bisexual
- ☐ Prefiero no decir
- ☐ Otro: _____

4. ¿Cuál es tu país de nacimiento? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Uruguay
- ☐ Otro: _____

5. ¿Con qué grupo étnico racial te identificas? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Blanco
- ☐ Afrodescendiente/ Negro
- ☐ Indígena
- ☐ Asiático
- ☐ Ninguna de las anteriores
- ☐ Otro: _____

6. ¿Cuál es tu máximo nivel educativo alcanzado? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Primaria incompleta
- ☐ Primaria completa
- ☐ Secundaria incompleta
- ☐ Secundaria completa
- ☐ Terciaria o Universitaria incompleta
- ☐ Terciaria o Universitaria completa
- ☐ Postgrado incompleto
- ☐ Postgrado completo
- ☐ Maestría, Doctorado, PhD

7. ¿Tienes personas a cargo? (Refiere a personas dependientes) *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No

8. Si en la pregunta anterior, respondiste "Si", por favor indica el momento vital de quien/es tienes a cargo... (puedes marcar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Menores de 18 años
- ☐ Personas entre 18 a 59 años con discapacidad
- ☐ Adultos mayores (más de 60 años)
- ☐ No corresponde

9. ¿Tienes o adquiriste algún tipo de discapacidad? (puedes marcar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Si, discapacidad física o motriz: dificultad para moverme
- ☐ Si, discapacidad visual, dificultad para ver
- ☐ Si, discapacidad auditiva: dificultad para escuchar
- ☐ Si, discapacidad intelectual, cognitiva
- ☐ Si, discapacidad psíquica, psicosocial
- ☐ Si, discapacidad visceral: deficiencia de algún órgano interno (Ejemplo: problemas respiratorios, cardíacos, en los riñones, etc.)
- ☐ No soy una persona que tenga discapacidad
- ☐ Otra, especifique_____

Eje 2. Convivencia en el ámbito laboral y violencia basada en género

10. ¿Conoces las políticas de la organización sobre la prevención de inequidades de género, discriminación racial, acoso sexual laboral y violencia doméstica, violencia basada en género? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy seguro/a

11. ¿La organización ofrece capacitación regular sobre temas de género, diversidad e inclusión? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy seguro/a

12. ¿Crees que las capacitaciones en temas de género, diversidad e inclusión son necesarias? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy seguro/a

13. ¿Consideras que la organización tiene un ambiente laboral equitativo y libre de discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ A veces

14. Si respondiste "No" o "A veces", ¿En qué áreas consideras que hay un tratamiento diferencial?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Edad
- ☐ Etnia
- ☐ Nacionalidad
- ☐ Sexo
- ☐ Discapacidad
- ☐ Ideología religiosa o política
- ☐ Orientación sexual
- ☐ Aspecto físico
- ☐ Personalidad
- ☐ Otra_____

15. ¿Sabes a quién acudir o a dónde acudir dentro del MEC en caso de presenciar o ser víctima de discriminación, acoso o violencia dentro del ámbito laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy segura/o

16. ¿La organización dispone de un canal confidencial y accesible para realizar denuncias de acoso, discriminación o violencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

17. ¿Conoces a alguien que haya utilizado el sistema de denuncias de la organización para reportar discriminación, acoso o violencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ Prefiero no decirlo

18. ¿Has tenido cambios en tus condiciones contractuales? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, han mejorado mi situación laboral
☐ Si
☐ No

19. ¿Tienes posibilidades de hacer teletrabajo/ trabajo híbrido? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No

20. ¿Has notado el uso de lenguaje prejuicioso o discriminatorio en el ámbito laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No

21. ¿Te has sentido discriminado/a por tu identidad en tu actual trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No

22. Si en la anterior respondiste "Si", puedes describir un ejemplo (opcional)

Eje 3: Selección de personal, cargos, funciones y competencias

23. Durante tu entrevista de ingreso, ¿te preguntaron sobre planificación familiar, test *
de embarazo o infecciones de transmisión sexual (ITS)?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No
☐ No corresponde, no tuve entrevista de ingreso.

24. ¿Cuánto tiempo hace que trabajas dentro de este Ministerio? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 año o menos
☐ Entre 1 a 3 años
☐ Entre 4 a 6 años
☐ Entre 7 a 9 años
☐ 10 y más años

25. ¿Cuál es tu cargo actual dentro del Ministerio de Educación y Cultura? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Técnico/a
☐ Administrativo/a
☐ Coordinador/a, Jefe/a
☐ Asesor/a
☐ Director/a
☐ Otro: _____

26. ¿Cuál es la función principal que desempeñas en tu puesto actual? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Tareas técnicas
- ☐ Gestión administrativa
- ☐ Supervisión de personal
- ☐ Toma de decisiones estratégicas
- ☐ Otro: _____

27. ¿Cuánto tiempo hace que te desempeñas dentro de este puesto en el Ministerio? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ No corresponde, siempre he trabajado en el mismo puesto
- ☐ Menos de 1 año
- ☐ Entre 1 a 3 años
- ☐ Entre 4 a 6 años
- ☐ Entre 7 a 9 años
- ☐ 10 y más años

28. ¿Cuál consideras que es tu nivel de responsabilidad en el puesto? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Bajo: Realizo tareas con poca supervisión y no tengo personas a cargo.
- ☐ Medio: Superviso a un equipo pequeño o manejo proyectos específicos.
- ☐ Alto: Soy responsable de la gestión de personas o áreas clave de la organización.

Eje 4: Sistema de Compensaciones y licencias

29. ¿Recibes una prima por presentismo (por asistencia regular)? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

30. ¿Recibes viáticos, primas, dietas u otro tipo de pago extra? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

31. ¿Realizas horas extras remuneradas? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si, una vez al año

☐ Si, algunos meses

☐ Si, casi todos o todos los meses

☐ No

32. ¿Cuántas inasistencias has tenido en el último año laboral? (No considerar
licencias reglamentarias) *

Marca solo un óvalo.

☐ Ninguna

☐ 1-2 días

☐ 3-5 días

☐ Más de 5 días

33. ¿Cuál fue el motivo principal de tus inasistencias (si tuviste)? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Motivos de salud
- ☐ Motivos familiares
- ☐ No corresponde, no tuve
- ☐ Otro: _____

34. ¿Has solicitado alguna licencia en el último año? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No corresponde, no tuve
- ☐ Otro: _____

35. Si respondiste "Sí", por favor indica el tipo de licencia (ej. maternidad/paternidad, por enfermedad, personal, etc.) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No corresponde
- ☐ Licencia anual reglamentaria
- ☐ Licencia paternidad/ maternidad
- ☐ Licencia estudiante
- ☐ Licencia enfermedad
- ☐ Otro: _____

36. ¿Percibiste pago extra o salario vacacional por licencia reglamentaria? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No lo tengo claro

Eje 5: Capacitaciones, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral

Gracias por tu colaboración, ya estás llegando al final

37. ¿Has tenido acceso a capacitaciones en tu área de trabajo en el último año? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

38. Las capacitaciones que has recibido, ¿han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

☐ Parcialmente

☐ No corresponde

39. ¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu equipo de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

☐ Muy positivo

☐ Positivo

☐ Neutral

☐ Negativo

☐ Muy negativo

40. ¿Te sientes valorado/a y respetado/a en tu lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy respetado/a
- ☐ Algo respetado/a
- ☐ Poco respetado/a
- ☐ Nada respetado/a

41. ¿Has experimentado situaciones de acoso o discriminación en tu lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No

42. ¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Parcialmente

43. ¿Cuántas horas por semana trabajas para el MEC? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 10
- ☐ De 10 a 20 horas
- ☐ Entre 21 y 30 horas
- ☐ Más de 30 horas

Eje 6: Corresponsabilidad social y de género en los cuidados

44. ¿La organización ofrece políticas o medidas que faciliten la compatibilidad entre la vida familiar y laboral? (Ej. horarios flexibles, teletrabajo, licencias parentales extendidas) *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No lo sé

45. Si respondiste "Sí", ¿cuáles de las siguientes opciones aplican en tu caso?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Horario flexible
- ☐ Teletrabajo
- ☐ Licencias parentales/ parentales extendidas
- ☐ No corresponde
- ☐ Otro: _____

46. ¿La organización realiza relevamientos periódicos para identificar las necesidades de cuidado de sus trabajadores/as? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No lo sé

47. ¿Has recibido información clara sobre tus derechos en relación a las licencias por cuidados (maternidad, paternidad, enfermedad, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No corresponde, no tengo personas a cargo

48. ¿Qué tan compatible consideras que es tu trabajo con tus responsabilidades familiares? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy compatible
- ☐ Compatible
- ☐ Poco compatible
- ☐ Nada compatible

49. Si respondiste "Poco compatible" o "Nada compatible", ¿cuál es el principal obstáculo?

Eje 7: Comunicación y responsabilidad social

Este es el último eje del Modelo de Calidad con Equidad de Género

50. ¿La organización comunica claramente sus políticas y protocolos para la denuncia de acoso sexual laboral, discriminación o violencia doméstica? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces

51. ¿Recibes información sobre las medidas que la organización está implementando para prevenir la discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No

52. ¿Con qué frecuencia recibes información sobre las medidas que la organización está implementando para prevenir la discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ No corresponde (si en la anterior señalaste No)
- ☐ 1 vez al año
- ☐ 2- 4 veces al año
- ☐ 5- 11 veces al año
- ☐ Todos los meses

53. ¿La organización realiza actividades de sensibilización sobre la equidad de género, diversidad racial y lucha contra la violencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No

54. ¿Sientes que la organización promueve activamente un ambiente inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género, origen étnico o identidad? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces

55. ¿Has sido testigo de situaciones de acoso, discriminación o violencia en el trabajo en los últimos 12 meses? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Prefiero no decir

Sección especial: CUIDADOS Y USOS DEL TIEMPO

En esta última sección el objetivo es conocer de qué manera tu y la o las personas con quien conviven hacen uso de su tiempo de vida

56. ¿Qué vínculo tiene con las personas convivientes? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No corresponde- vivo solo/a
- ☐ Pareja, Esposo/a o Compañero/a
- ☐ Hijo/a / hijos/as
- ☐ Hijo/a/ hijos/as solo de la pareja, cónyuge...
- ☐ Hermano/a
- ☐ Nieto/a
- ☐ Padres o Suegros
- ☐ Abuelo/a
- ☐ Yerno o Nuera
- ☐ Otra persona no parienta
- ☐ Otro Pariente

57. Si la/s personas con quien convives trabaja/n , ¿cuántas horas de trabajo por semana realiza?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde- vivo solo/a	No trabaja	1-10 horas	11- 20 horas	21- 30 horas	31-40 horas	Más de 40 horas semanales
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/a / hijos/as	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/a/ hijos/as solo de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hermano/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nieto/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Padres o Suegros	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Abuelo/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yerno o Nuera	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Otro Pariente	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

58. ¿Asiste a algún centro educativo?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde- vivo solo/a	Si	No
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐
Hijo/a / hijos/as	☐	☐	☐
Hijo/a/ hijos/as solo de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐
Hermano/a	☐	☐	☐
Nieto/a	☐	☐	☐
Padres o Suegros	☐	☐	☐
Abuelo/a	☐	☐	☐
Yerno o Nuera	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐
Otro Pariente	☐	☐	☐

59. ¿Quién percibe ingresos más altos en el hogar?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde- vivo solo/a	No corresponde- no trabaja ni percibe otros ingresos	Si	No
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐
Hijo/a / hijos/as	☐	☐	☐	☐
Hijo/a/ hijos/as solo de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐
Hermano/a	☐	☐	☐	☐
Nieto/a	☐	☐	☐	☐
Padres o Suegros	☐	☐	☐	☐
Abuelo/a	☐	☐	☐	☐
Yerno o Nuera	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐
Otro Pariente	☐	☐	☐	☐

Sección cuidado de niñas, niños en el hogar (si no tiene niño/as en el hogar pase a la siguiente sección para finalizar el cuestionario)

Indique QUIEN de las personas del hogar le dedica mayor cantidad de tiempo a las siguientes tareas

60. ...a amamantar o dar de comer a algún niño/a pequeño/a del hogar?

Selecciona todos los que correspondan.

	Si	No	No corresponde
Yo (quien responde)	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐

61. ...a bañar o vestir a algún niño/a pequeño del hogar?

Selecciona todos los que correspondan.

	Si	No	No corresponde
Yo (quien responde)	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐

62. ¿... a llevar o recoger a algún niño/al centro educativo (jardín, escuela, colegio)

Selecciona todos los que correspondan.

	Si	No	No corresponde
Yo (quien responde)	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐

63. ... a jugar o llevar de paseo a algún niño/niña del hogar

Selecciona todos los que correspondan.

	Si	No	No corresponde
Yo (quien responde)	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐

64. Recibe actualmente ayuda (remunerada o no) de personas que no son miembros del hogar para cuidar a los niños y niñas del hogar?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No corresponde

65. ¿Paga por esta ayuda?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No corresponde

66. ¿Quién forma parte de esa ayuda?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No corresponde
- ☐ Padre o madre que no convive
- ☐ Abuelo/a
- ☐ Otro hijo/a mayor
- ☐ Otro familiar pariente
- ☐ Amigo/as
- ☐ Otra persona ni familiar, ni amiga

Distribución de las tareas del hogar y otras actividades

A continuación se detallan una serie de actividades en las que las personas suelen usar el tiempo. Le solicitamos que se tome un momento para indicar, en promedio, *cuántas horas semanales* le dedica cada persona de su hogar...

67. a preparar o cocinar alimentos?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

68. a hacer la limpieza de la casa?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

69. A comprar alimentos, bebidas, artículos de limpieza, etc.?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

70. A criar animales o realizar algún cultivo?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

71. A criar animales o realizar algún cultivo?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

72. A criar animales o realizar algún cultivo?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

73. A ir a hacer ejercicio (ir al gimnasio, fútbol, yoga, pilates, danza, etc.)?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

74. A realizar otras actividades de recreación y ocio?

Selecciona todos los que correspondan.

	No corresponde	0	hasta 5 horas semanales	6 a 10 horas semanales	Más de 10 horas semanales
Yo (quien responde)	☐	☐	☐	☐	☐
Pareja, Esposo/a o Compañero/a	☐	☐	☐	☐	☐
Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...	☐	☐	☐	☐	☐
Otro familiar o pariente	☐	☐	☐	☐	☐
Otra persona no parienta	☐	☐	☐	☐	☐

Distribución del tiempo de otras actividades

Indique QUIEN de las personas del hogar le dedica mayor cantidad de tiempo a las siguientes tareas

75. ...a trasladarse ida y vuelta al trabajo?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Yo (quien responde)
- ☐ Pareja, Esposo/a o Compañero/a
- ☐ Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...
- ☐ Otro familiar o pariente
- ☐ Otra persona no parienta
- ☐ No corresponde

76. ...a realizar pagos/ cuentas relacionadas con el hogar?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Yo (quien responde)
- ☐ Pareja, Esposo/a o Compañero/a
- ☐ Hijo/as o Hijo/a/ hijos/as de la pareja, cónyuge...
- ☐ Otro familiar o pariente
- ☐ Otra persona no parienta
- ☐ No corresponde

Nuevamente, muchas gracias por tu tiempo!

Por cualquier consulta o aporte puedes comunicarte conmigo al 098782020 o a mi mail:
margaritathove@gmail.com.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Pauta FODA

Dinámica de trabajo para el análisis FODA

Trabajo en grupo pequeño de 4 personas composición heterogénea considerando el área que ocupan en la institución. A pesar de sus roles diversos, hay homogeneidad en composición de género, todas son mujeres.

Se van planteando las preguntas y se pide que piensen primero una respuesta individual, después discutan en grupo, y después se pone en común en el plenario.

Debilidades. Aspectos negativos internos

Pensando en la Dirección Nacional de Educación, hoy con relación a las acciones internas o externas:

- ☐ ¿Qué se debería dejar de hacer?
- ☐ ¿Hay algo de la dinámica organizacional que genere malestar?
- ☐ ¿En qué podríamos mejorar?

(En caso de que no surja, plantear específicamente, ¿Qué deberíamos dejar de hacer?, ¿Qué cosas me hacen sentir avergonzada o enojada?, ¿En qué podríamos mejorar si hacemos foco en prácticas orientadas a promover la igualdad y no discriminación)

Amenazas. Aspectos negativos externos

Volviendo a pensar en la situación actual de la DNE y la coyuntura del país hoy:

- ☐ ¿Qué obstáculos estamos enfrentando para construir igualdad de oportunidades entre mujeres y varones?
- ☐ ¿Qué signos o elementos desalentadores hay en el entorno?

Fortalezas: Aspectos positivos internos

Pensando en la DNE hoy,

- ☐ ¿En qué creen que se ha sido bueno en la construcción de igualdad entre varones y mujeres?

- ☐ ¿Qué cosas les hacen sentir a gusto de pertenecer a la DNE?
- ☐ Piensen en sus experiencias como trabajadoras acá dentro, y en cosas que les pueden haber transmitido personas que no trabajan acá.

Oportunidades. Aspectos positivos externos

Pensando en la situación actual de la DNE y la coyuntura del país hoy:

- ☐ ¿Qué ventajas existen para que la DNE pueda mejorar a la hora de construir igualdad de oportunidades para varones y mujeres?
- ☐ ¿Qué signos esperanzadores hay en el entorno?
- ☐ ¿Qué ejemplos positivos tenemos de otras organizaciones que hayan podido hacerlo? ¿Qué nos muestran estos ejemplos?

Síntesis y validación de lo recogido

¿Estamos de acuerdo con que las fortalezas/oportunidades son estas?

→ VER posibilidad de preguntas más dirigidas/ para profundizar en emergentes de las fortalezas/ oportunidades mencionadas-

Estrategias

Ahora les propongo que pensemos qué estrategias podemos usar para transformar nuestra institución, específicamente la DNE, considerando lo que estuvimos charlando hasta ahora, FODA.

- ☐ ¿De qué forma podemos usar nuestras fortalezas para aprovechar nuestras oportunidades?
- ☐ ¿Cómo se pueden usar nuestras fortalezas para mitigar nuestras amenazas?
- ☐ ¿Cómo podemos aprovechar nuestras oportunidades para corregir nuestras

debilidades?

☐ ¿Cómo podemos asegurar la continuidad de las acciones transformadoras aun con las amenazas vistas?

Análisis participativo: de entrevista grupal - FODA

En febrero de 2025 se celebraron dos instancias de entrevistas con el personal de la Dirección Nacional de Educación con la finalidad de construir un análisis participativo de los principales aspectos vinculados con los compromisos e implementación de lineamientos y acciones llevados adelante desde esta Dirección en pos de la construcción y promoción de la igualdad de género en la organización.

Las jornadas se dividieron en dos partes. La primera se trabajó bajo la dinámica de taller y se realizó una entrevista grupal en la cual se se propuso una consigna de análisis FODA (fortalezas, oportunidades, dificultades o debilidades y amenazas) en torno a los elementos organizacionales que afectan la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género. Y, una segunda instancia de entrevista individual con quien forma parte directamente del Programa de Género de la DNE. En la instancia grupal asistieron cuatro personas de la organización, referidas por la Asesoría Técnica de la Dirección, considerándose personas con roles clave en la organización. La dinámica fue siguiendo la pauta que se adjunta debajo, se puso en común y resaltó lo que se mencionó dentro de cada concepto FODA, validando resultados y se propuso alternativas estratégicas para potenciar fortalezas y mitigar debilidades o dificultades. Si bien se consideró un grupo heterogéneo en cuanto a los roles y cargos, fue totalmente feminizado. El encuentro se realizó en espacio de reuniones del Ministerio, en horario laboral, de modo que su participación sea más accesible y se visibilice el compromiso de la organización con la temática.

Sin perjuicio del acercamiento a la realidad organizacional que brinda el análisis cuantitativo sobre la feminización en la misma, esta instancia la robustece y enfatiza.

En esta oportunidad se retomaron los ejes del Modelo de Calidad con Equidad de Género, que fueron consultados en la encuesta y en base a ellos se fue realizando el recorrido de pensamiento hacia el reconocimiento tanto, de los elementos internos positivos y negativos, como de los externos.

En base a lo que se conversó en el encuentro grupal, las principales **fortalezas** se vieron en que hay personas dentro de la institución interesadas por trabajar en la temática, que

se ha formado específicamente o ha recibido cursos de formación en género y políticas públicas, y en violencia y acoso sexual laboral inclusión en la administración pública, promovidos por la Dirección General de Secretaría. Surge que desde ese mismo sector existe una Unidad de Género y Comisión de Acoso dentro de la Secretaría y posiblemente ⁸un protocolo de actuación frente a casos de violencia que se encuentran dentro de ese sector.

Dentro de la DNE funciona el Programa de Género con dos focos. Uno de asesoramiento y apoyo si algún sector solicita y otro, donde principalmente, en el que se ofrecen cursos a docentes y otros profesionales asociados a la educación. Otra fortaleza es la percepción de existencia de quienes trabajan en algunos sectores sensibilidad y predisposición a fin por los temas vinculados con género e inclusión. Al mismo tiempo, se menciona la buena disposición de la Dirección en casos planteados sobre violencia y otorgamiento de flexibilidad, sin embargo, no hay comunicaciones claras generales al respecto. En la misma línea se destaca como, en caso de necesidad específica, en algunas oficinas o áreas está la posibilidad de llevar el hijo/a al lugar de trabajo o realizar teletrabajo. También vinculado con los cuidados, existen convenios y subvenciones en centros educativos de primera infancia e inicial, 1 día de licencia por enfermedad de hijo/a y salas de lactancia en algunos edificios del MEC, como en el edificio central y sede Magallanes, esta última se encuentra a 150 metros de otra sede (Edificio Notariado).

Las **debilidades** son lo primero que surge en cuanto a la comunicación sobre disposiciones, actualizaciones o cambios, sienten la lejanía en la comunicación, o la cual solamente llega cuando existe algún problema y como equipo técnico debe abordarse. A su vez, se planteó la dificultad de encontrar en el sitio web oficial publicaciones sobre acciones o mecanismos vinculados a la promoción de la equidad de género y prevención de la violencia dentro de la institución.

En ese sentido, todas las participantes acordaron la falta de comunicación y publicidad sobre la temática en el ámbito laboral. Se planteó la estructura del Ministerio como una dificultad y a la vez luego se pudo ver eso como una oportunidad, ejemplo de ello es la posibilidad de que ciertas acciones se lleven adelante desde la Dirección General de Secretaría del MEC y no estén permeando a la Dirección Nacional de Educación, esa es

⁸ “Posiblemente” porque nadie técnico participó, quien lo hacía fue apartada de ese rol y no hay comunicación al respecto.

una de las hipótesis de una de las funcionarias con más de 10 años de trayectoria en el área. En paralelo, si bien se menciona la existencia de protocolo y Unidad de Género, no se tiene noción del funcionamiento ni conformación por parte de las responsables de áreas participantes de la instancia grupal. *“Estoy en conocimiento de la Unidad de Género del Ministerio, se que todos los Ministerios tienen una, no conozco en profundidad el trabajo que hacen, si se que una de las tareas que llevan adelante es recopilar tareas que la DNE realiza en materia de género pero hacia afuera, no hacia adentro. Eso lo tengo claro, porque en el área en la que estoy, hay muchos programas con acciones, proyectos puntuales donde se intenta transversalizar la perspectiva de género, como mujeres en la ciencia o con mujeres privadas de libertad. Tengo claro que eso se hace, pero más hacia afuera que hacia adentro”*. (Entrevistada). Lo mismo se intercambia que sucede con la Comisión de Acoso.

Otro ítem mencionado tuvo relación con el acceso a los cursos vinculados, se vio como debilidad que siempre quienes forman parte o son invitadas a dichas capacitaciones son las mujeres. De esa manera se refuerza y reproduce la noción de que algunos temas son solo de mujeres, cuando en realidad debe ser norma ver lo relacional entre los distintos roles laborales y géneros. Asimismo, terminan viendo como algo débil que estos cursos no sean enmarcados expresamente en lineamientos de trabajo y abordaje de la DNE.

“Al final, siempre pasa que termina recayendo en nosotras, situaciones que incluye a más actores” (Entrevistada)

Otra debilidad es la ausencia del tema en sí mismo, no se visibiliza, aún en áreas como la financiera, administrativa y de gestión de personas. También hay desconocimiento de la existencia de protocolo o lo que se hace desde el MEC. “No se trata el tema, esa es la verdad”, “Hay falta de información, falta de publicidad, no se habla”.

Si bien se vio a las capacitaciones de género, derechos humanos y políticas públicas como una fortaleza, se ve como una debilidad que no se enmarquen en un objetivo macro institucional, o no se encuentren transversalizados dentro del Programa de Género.

Otra de las debilidades mencionadas por una de las entrevistadas, responsable legal, fue la existencia de normativa interna que debería ser actualizadas para incorporar la perspectiva de género y no discriminación. Y se resalta, el desconocimiento sobre el protocolo que mencionan haber escuchado.

Ausencias de lineamientos y sensibilización con perspectiva de género e interseccionalidad en el abordaje y relacionamiento hacia las personas que son beneficiarias de programas de la DNE.

Entre otras, desde Gestión Humana se nombra el desconocimiento de licencias especiales relacionadas a casos o situaciones vinculadas con la violencia doméstica y de género, a pesar de ello, se menciona la buena disposición a otorgamiento de flexibilidad en horarios laborales. Nuevamente, vinculado con las políticas de cuidados, aparece ausencia de pautas claras y discrecionalidad, no en todos los espacios se autoriza llevar el hijo/a en caso de necesidad, ni posibilidad de realizar teletrabajo.

De la mano de lo anterior, se resalta la falta de capacitación y redacción en normativa de derechos y reconocimientos laborales y voluntad política de jerarcas de llevar adelante dichas acciones, quizás por desconocimiento de la relevancia. *“Además de falta de sensibilidad en la temática, hay un tema de edades, hay mucha gente, mayores que desacreditan lo que digo, van y le consultan al Director, y él les devuelve que me consulten a mi, y eso por qué pasa, porque soy mujer y joven”* (Entrevistada). En ese sentido, otra entrevistada destaca, *“de hecho cuando hay algún curso sobre género y las personas más adultas son las que seleccionan quiénes van, siempre eligen a mujeres y jóvenes”*

Como **amenazas** externas hacia la transversalización de la perspectiva de género, se destacan, la prevalencia de estereotipos sociales de lo que se espera que hagan varones y mujeres frente algunas actividades. La existencia de radicalismos políticos, los de extrema derecha como los de Estados Unidos y la región, aunque en particular se menciona el feminismo radical que no representan a la mayoría de la población y generan acciones o discursos que alejan a quienes pueden sentirse cerca y afín a la defensa de los derechos. A pesar de ello, no se cuestiona la legitimidad de lo que se defiende, sino la incidencia de esas acciones en los medios masivos de comunicación y su amplificación. En ese sentido, otra amenaza son los medios de comunicación masivos y la forma en que venden las noticias y los sensacionalismos y falta de perspectiva de género en estos. Finalmente, aparece la preponderancia de varones en los cargos jerárquicos y de decisión, aún en áreas de trabajo feminizadas vinculados con la educación como son la ANEP, INEED, ANII, lo cual dificulta la concientización y avance sobre las políticas y acciones relacionadas con los cuidados y corresponsabilidad social.

De las **oportunidades**, la primera que surge es la legislación nacional frente a la temática de género y derechos laborales, normativas vigentes donde se habilitan licencias especiales, frente a expresa solicitud. En paralelo, se nombra la oportunidad que traen los cambios políticos en el contexto nacional como una posibilidad para la incorporación de

nuevas perspectivas y transformación. Asimismo, se menciona como oportunidad la diversidad de periodistas y medios interesados en algunos temas para poder incidir y el aumento de la importancia del alcance de las redes sociales y la publicidad y promoción que se puede hacer en ella, segmentar por grupos de interés y características de la población y acceder mejor con los mensajes que se pretenden. La comunicación y promoción en torno a la diversidad e inclusión que permea más a nuevas generaciones y las personas jóvenes en sí misma. Otra oportunidad de la estructura del MEC, que también puede ser vista como fortaleza es el proceso de independización de la Unidad Ejecutora 001 (Secretaría) y descentralización, consolidándose la DNE como Unidad Ejecutora (002) con autonomía.

Los cargos jerárquicos y de decisión masculinizados, aún en áreas de trabajo feminizadas vinculados con la educación como son la ANEP, Ministerio, INEED, ANII.

Una oportunidad para transformar las amenazas o debilidades, es el reconocimiento e incorporación de recursos humanos que ya se encuentren trabajando en la DNE formados en el área de género en implementación de políticas y propuestas vinculadas a la transversalización de género y promoción de la equidad e inclusión. Fomentar el abordaje desde un enfoque participativo y con referentes cercanos y locales.