

**Diagnóstico organizacional con perspectiva de género de
la Comisión de Género y Diversidad de la Facultad de
Artes sobre la ex Escuela Universitaria de Música**

Universidad de la República

2024

Tabla de contenido

Resumen ejecutivo del informe / 3

1. Introducción / 5
2. Metodología de abordaje / 6
3. Análisis de resultados / 7
 - a. Caracterización sociodemográfica del personal docente / 7
 - b. Puestos de trabajo / 10
 - c. Sistema de remuneraciones / 14
 - d. Oportunidades de capacitación y desarrollo / 19
 - e. Principales características del estudiantado / 19
4. Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) / 28
5. Hallazgos y reflexiones finales / 31
6. Bibliografía / 33

Resumen ejecutivo del informe:

- **La ex EUM contaba con más docentes varones que mujeres en su plantel docente 2021.**

Se observaba un predominio de varones, que alcanzaban un 63% (59) en comparación con el 37% (29) de mujeres.

- **La mayoría de la plantilla docente tenía más de 40 años.**

En relación a la edad promedio del personal docente, se presentaba una media de 46,3 en mujeres y un 45,6 en varones.

- **La plantilla docente tenía una antigüedad de más de 10 años en el servicio.**

Las y los docentes contaban con un promedio de antigüedad de 11 años de trabajo en la institución.

- **La amplia mayoría de las y los docentes declaraban tener ascendencia blanca.**

Tanto en mujeres (100 %) como en varones (88 %) se registraba un alto porcentaje que declaraba como principal ascendencia étnico racial la blanca.

- **La plantilla docente presentaba un nivel educativo alto y similar entre varones y mujeres.**

El 48% de docentes mujeres y el 44% de docentes varones contaba con formación terciaria completa. Cabe señalar que los varones habían realizado más estudios de especialización y/o maestrías. En los estudios de doctorado, no existen diferencias significativas.

- **En el año 2021 ingresaron como docentes más varones que mujeres.**

Estos ingresos van en consonancia con la masculinización en la plantilla docente, que se observa en todos los grados, y que es más evidente conforme el aumento de grado.

- **Las mujeres docentes, de acuerdo a datos de 2021, prevalecían en las Áreas y Departamentos de Interpretación, mientras que los docentes varones en el Área de Teoría y Composición.**

- Existían brechas de género en las remuneraciones en la ex EUM. El *promedio salarial nominal* resultaba mayor en el caso de los varones docentes.
- En 2021 la ex EUM contaba con más varones que mujeres entre sus estudiantes, que se declaran en su mayoría de ascendencia blanca.

Se advierte la concurrencia de una mayoría de estudiantes varones, el 66,4% (247), en relación con el 33,6% de mujeres (135) que conforman el grupo estudiantil.

- Los y las estudiantes de la ex EUM tenían al 2021 más de 30 años y residían en la capital del país.

La mayor parte del estudiantado se encontraba en la franja etaria de mayores de 30 años, el 44,5% de los varones (110) y el 43% de las mujeres (58).

Casi la totalidad de estudiantes residían en la capital (280 de 382).

- El 17 % del estudiantado de grado tenía al menos un hijo/a. Eran los estudiantes varones quienes mayoritariamente tenían hijas/os (el 67,7%).
- En el 2021 el 70% del estudiantado de la ex EUM tenía un trabajo remunerado (74% de las mujeres estudiantes y 67% de los varones).

1.- Introducción

En el año 2021, de manera prácticamente coincidente con la creación de la Facultad de Artes, el Consejo del entonces Instituto “Escuela Nacional de Bellas Artes” (en adelante, IENBA) aprobaba el “Diagnóstico organizacional con perspectiva de género” elaborado por la Comisión de Género y Diversidad del IENBA, asesora al Consejo, como parte de su compromiso con el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG).¹

El MCEG es una herramienta analítica diseñada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) para avanzar en diagnosticar y acto seguido reducir las brechas de género en el ámbito laboral en organizaciones públicas y privadas; exige, para pasar el primer nivel, la realización de un diagnóstico organizacional y un proceso de auditoría que tiene como fin, de cumplir con las expectativas del modelo, el otorgamiento del Sello de Calidad con Equidad (otorgado por el LATU y por Inmujeres).

Junto con la aprobación de dicho diagnóstico, el entonces Consejo de IENBA mandató a su comisión de Género y Diversidad a incorporar a la Escuela Universitaria de Música al proceso de diagnóstico. El informe organizacional de IENBA siguió su recorrido, la auditoría se llevó a cabo y al momento de obtener la certificación del Nivel 1, ya éramos parte de Facultad de Artes, institución que recibió la certificación. No obstante queda pendiente en este proceso, por sustancia y por forma, la realización de un diagnóstico complementario que logre, sumado al anterior, dar cuenta del conjunto de la Facultad.

El presente diagnóstico complementario, realizado a pedido del Consejo de Facultad de Artes, tiene entonces ese contexto e intención.

La Comisión de Género y Diversidad (ahora de Facultad de Artes) se reúne de forma periódica (quincenalmente). En su plan de acción del año 2022 incorporó la realización de este diagnóstico complementario, para lo cual se ha solicitado, recopilado, procesado, organizado y analizado la información necesaria para tal fin.

Fue realizado de acuerdo a la propuesta del MCEG, tomando indicadores cuantitativos y cualitativos, y teniendo como objetivo identificar brechas de género que contribuyan a desarrollar acciones que posibiliten una mayor equidad de género en la Facultad de Artes. Únicamente se han procesado los datos de docentes y estudiantes, ya que los datos y el análisis correspondiente al personal TAS se analizaron de forma conjunta en el anterior diagnóstico.

¹ Resolución del Consejo del IENBA n° 37, del 24 de agosto de 2021.

Participaron de la elaboración de este diagnóstico las y los integrantes de la Comisión de Género y Diversidad, designados por el Consejo de la Facultad de Artes. Integran la comisión en la actualidad: i) Por el orden estudiantil: Joaquina Tenchio, Brava Caballero y Lucía Padula; ii) Por el orden de egresados y egresadas: María del Carmen Baitx y Onnika Santos; iii) Por el orden docente: Francesca Casariego, Elina Zurdo Durán y Ulrich Schrader; iv) Por el funcionariado TAS: Grisell de León, Katia Casciano y Fabiana Miguez; v) Por Decanato de Facultad de Artes: Melissa Ardanche y Virginia Pérez. También participaron en la elaboración de este diagnóstico personas que ya no integran la comisión, como el estudiante Facundo Alpuy y la estudiante Claudia Motta, y las docentes Karen de los Santos y Gabriela Guillermo.

La Comisión contó con el asesoramiento de Susana Tomé, integrante de la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG) que ha acompañado al Servicio desde los inicios de su incorporación al MCEG.

2.- Metodología

Los diagnósticos organizacionales con perspectiva de género permiten problematizar las prácticas laborales con el fin de revelar cómo las inequidades de género se producen en la organización, para detectar brechas de género y discriminación y poder dar cuenta de las barreras que dificultan el logro de la equidad de género en la organización.

El diagnóstico se propone dar cuenta de los sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieren en el pleno aprovechamiento y el desarrollo de las competencias disponibles en la organización.

En este caso, el diagnóstico se circunscribe a la ex Escuela Universitaria de Música (en adelante, ex EUM). Adoptamos esta denominación porque refiere a datos del año 2021, previos a la constitución de la Facultad; por este motivo es que siempre se referirá a la “ex EUM” y no al Instituto de Música de Facultad de Artes, que ha tenido una evolución posterior a lo que este diagnóstico puede mostrar.

La decisión en cuanto al período de observación tiene que ver con que al tratarse de un diagnóstico complementario a otro anterior, los datos en su conjunto, deben poder dar cuenta de la realidad de las diversas organizaciones y sus características en un mismo marco temporal. En el mismo sentido, se atienden en este trabajo solamente los elementos no incluidos en el diagnóstico anterior, a saber: caracterización de personal docente de la “ex EUM” y aspectos asociados a su carga horaria, remuneración y lugar en la estructura

académica, así como la caracterización del estudiantado de las carreras de grado de Música, entre otros aspectos de interés.

Se relevó información en torno a algunas dimensiones previamente definidas por INMUJERES (Inmujeres, 2019), adaptando la metodología propuesta por el instituto:

- Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras;
- Puestos de Trabajo
- Sistema de remuneraciones

Se tuvieron en cuenta una serie de indicadores cuantitativos, algunos provenientes de los sistemas estadísticos de la Udelar y otros porcionados por las secciones Personal, Concursos y Contaduría de la Facultad de Artes, como información cualitativa, dada por aportes puntuales sobre los ítems a relevar y, principalmente, por la realización de un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).

El FODA se realizó el 21 de agosto de 2024 con personas vinculadas al Instituto de Música (docentes, estudiantes e integrantes de la actual Comisión Directiva del Instituto de Música), con el objetivo de profundizar de forma participativa en el análisis de la información de una primera versión del diagnóstico y proyectar las mejores estrategias para promover la transversalización de género al interior del Instituto y en la Facultad. Dicha información será tenida en cuenta para elaborar el Plan de Acción con perspectiva de género de la Facultad de Artes 2024 - 2025.

En cuanto a las medidas éticas adoptadas, el diagnóstico se realizó respetando la confidencialidad y el anonimato de la información.

3.- Análisis de resultados

a) Caracterización sociodemográfica del personal docente

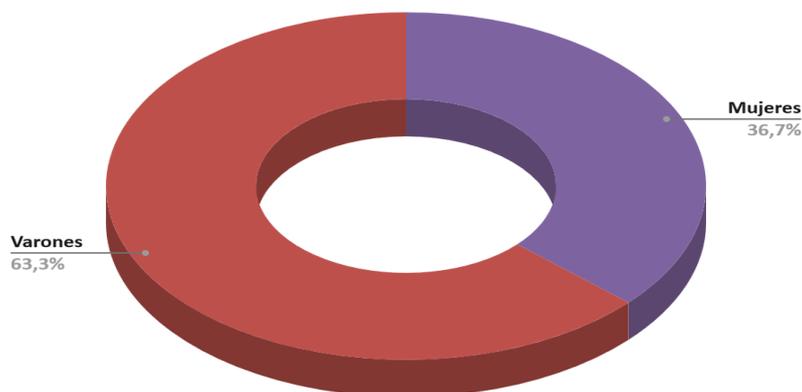
Como primer acercamiento a la situación de las mujeres y varones en el personal docente, en este eje se pretende conocer la distribución de dicho personal en la estructura del servicio, teniendo en cuenta diferentes variables como la ascendencia étnico-racial, el nivel educativo o el área geográfica.

Distribución del Funcionariado Docente

En el año 2021 la ex EUM estaba compuesta por un total de 88 personas en situación

docente. En relación a la distribución del personal según sexo se observa un predominio de varones, que alcanzan un 63% (59) en comparación con el 37% (29) de mujeres.

Gráfico n° 1: Distribución porcentual docente, 2021



Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Docente 2021

Edad

En relación a la **edad promedio** del personal docente de la ex EUM, tenemos una media de 46,3 en mujeres y un 45,6 en varones.

Tabla n° 1: Media y mediana de edad docente según sexo, setiembre 2021

Edad	Mujeres	Varones
Media	46,3	45,6
Mediana	44,0	45,0
N° de docentes	29	59

Fuente: Elaboración propia, en base al Padrón Docente, setiembre 2021

N=88

Antigüedad

El personal de ex EUM cuenta con un promedio de antigüedad de 11 años. Teniendo en

cuenta el sexo, se observa que existen minimas difencias en años de antigüedad, teniendo un promedio de 10,6 en mujeres y 11,8 en varones .

Tabla n° 2: Media y mediana de antigüedad docente según sexo, setiembre 2021

Antigüedad	Mujeres	Varones
Media	10,6	11,8
Mediana	9	11

Fuente: Elaboración propia, en base al Padrón Docente, setiembre 2021
N=88

Ascendencia étnico-racial docente

Según datos correspondientes al relevamiento FormA Docente 2021, llevado adelante por la DGPlan de la Udelar, se aprecia que tanto en mujeres como en varones hay un alto porcentaje que declara como principal ascendencia étnico racial la blanca. En el caso de las mujeres docentes de la ex EUM, el 100% declara tener ascendencia blanca, mientras que en el caso de los varones el porcentaje desciende a 88%. En el caso de estos últimos, el porcentaje restante se distribuye entre las categorías “ninguna” (6%), “afro” (2%) y quienes optaron por la respuesta “no cree tener ascendencia” (4%).

Tabla n° 3: Distribución de ascendencia étnico-racial docente según sexo, 2021

Ascendencia étnico-racial	Mujeres		Varones	
	Total	%	Total	%
Afro o negra	0	-	1	2
Asiática	0	-	0	0
Blanca	29	100	44	88
Indígena	0	-	0	0
No cree tener ascendencia	0	-	2	4
Ninguna	0	-	3	6
Total	29	100	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Docente 2021

Nivel educativo

Al analizar el máximo nivel educativo alcanzado por el personal docente de la ex EUM, se observa muy poco nivel de diferenciación entre sexo, siendo levemente superior en mujeres como se puede apreciar en la tabla a continuación.

Tabla n° 4: Distribución del personal docente según nivel educativo más alto alcanzado por sexo, 2021

Nivel educativo	Mujeres		Varones	
	Total	%	Total	%
Sin formación terciaria completa	8	27,6	12	24
Terciaria completa*	14	48,3	22	44
Especialización**	1	3,4	3	6
Maestría	4	13,8	10	20
Doctorado	2	6,9	3	6
Total	29	100	50	100

Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Docente 2021

*Incluye técnicas, terciarias no universitarias y universitarias de grado

**Incluye todas, médicas y no médicas

b) Puestos de trabajo

Inscripciones a los llamados

En el año 2021 hubo un total de 13 llamados para ocupar cargos docentes en la ex EUM, a los cuales se inscribieron un total de 32 personas, 7 de ellas mujeres (22%) y 25 varones (78%).

Teniendo en cuenta la distribución de las personas inscriptas a concursos docentes según grado y sexo se observa que entre los y las aspirantes existe una sobrerrepresentación en el grado 2. Por otro lado, los varones se inscribieron en mayor número en el resto de grados, excepto en el Grado 1, en el que la única aspirante fue mujer. Cabe destacar como ninguna mujer se inscribe en los llamados a los grados más altos como son el 4 y 5.

Tabla n° 5: Aspirantes según grado y sexo, 2021

Grado	Mujeres		Varones	
	Total	%	Total	%
G° 1	1	14,3	0	0
G° 2	4	57,1	15	60
G° 3	2	28,6	6	24
G° 4	0	0	1	4
G° 5	0	0	3	12
Total	7	100	25	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos aportados por Concursos

Resoluciones de los llamados

En términos generales, comparando la proporción por sexo en las designaciones de los llamados 2021 (38% mujeres - 62% varones), con las inscripciones realizadas ese mismo año (22% mujeres - 78% varones) se observa que los varones fueron mayoritarios a la hora de presentarse a los llamados pero, a su vez, fueron seleccionadas en una menor proporción que las mujeres. Esta diferencia se profundiza cuando se desagregan los datos por grado como puede observarse en la tabla 6.

Tabla n° 6: Número de personas aspirantes y designadas según grado por sexo, 2021

Grado	Aspirantes				Designadas			
	Mujeres	%	Varones	%	Mujeres	%	Varones	%
G° 1	1	14,3	0	0	1	20	0	0
G° 2	4	57,1	15	60	3	60	4	50
G° 3	2	28,6	6	24	1	20	1	12,5
G° 4	0	0	1	4	0	0	1	12,5
G° 5	0	0	3	12	0	0	2	25
Total	7	100	25	100	5	100	8	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos aportados por Concursos

Tabla n° 7: Personas designadas según Áreas Académicas por sexo, 2021

Área académica	Mujeres	Varones
Área Interpretación A	1	0
Área Interpretación B	1	0
Unidad Académica Asociada Fic-Eum	0	1

Unidad Académica de Músicas Populares en Integración UAMPI	0	1
Taller de Sonido	0	1
Área de Composición	1	1
Área de Teoría y Composición	0	3
Departamento de Interpretación	1	0
Área de Musicología	1	0
Estudios de Música Electroacústica	0	1
Total	5	8

Fuente: Elaboración propia, en base a datos aportados por Concursos

Como se puede observar en la tabla anterior, en las designaciones de los llamados del 2021, según Áreas académicas por sexo, las mujeres prevalecen en las Áreas y Departamentos de Interpretación, mientras que los varones en el Área de Teoría y composición.

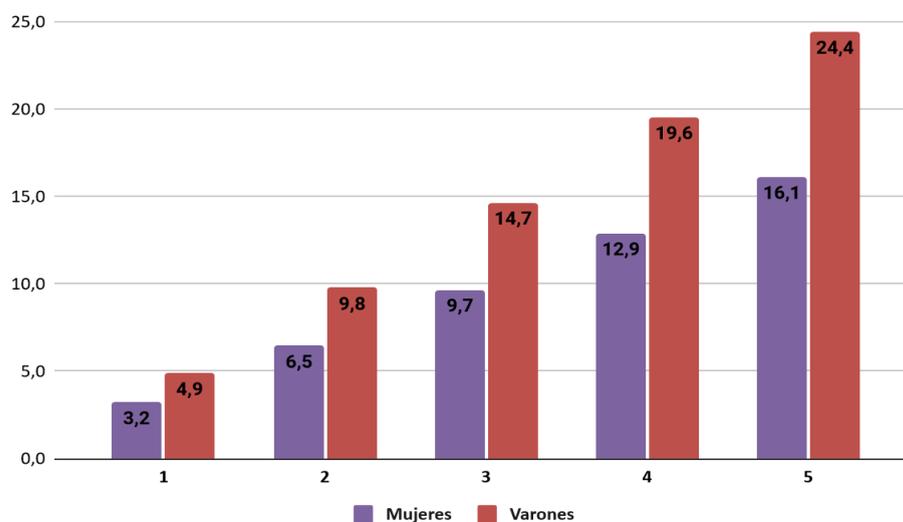
Por último, según los datos aportados por la Sección Concursos, todos los llamados a cargos docentes de la Ex - Escuela de Música en el 2021 se radicaron en la sede de Montevideo.

Distribución del personal docente según grado y sexo

A setiembre de 2021 se contaba con 97 docentes, que al analizarlo según grado y sexo se puede apreciar que existen importantes diferencias entre mujeres y varones. Tal y como se observa en el gráfico n°2, el 34% de los cargos docentes corresponden a mujeres mientras que el 66% son varones.

Esta masculinización en los cargos docentes se puede observar en todos los grados, aunque según aumenta el grado aumenta también la brecha entre mujeres y varones.

Gráfico n° 2: Distribución porcentual de docentes según grado por sexo, setiembre 2021



Fuente: Elaboración propia, en base al Padrón Docente, setiembre 2021

Nota metodológica: 97 cargos (no incluye un cargo de cogobierno)

Tabla n°8: Distribución de docentes según Área/Unidad y departamento, diciembre 2020.

Nombre Unidad/Área/departamento	Grados	Sexo	
		Mujeres	Varones
Departamento Interpretación*	G3	5	17
	G2	3	6
	G1	3	3
Departamento Teoría y Composición	G4	-	1
	G3	1	5
	G2	-	3
	G1	1	2
Unidad académica multidisciplinaria	G4	-	3
	G3	-	4
	G2	-	1
	G1	-	1
Área Musicología	G4	-	1
	G3	2	-
	G1	-	1
Unidad de Extensión	G2	-	1
	G1	-	1

Fuente: Elaboración propia, en base al documento *Proceso de implementación del Estatuto Docente en IENBA y EUM*, 14 de diciembre de 2020.

Nota metodológica: *Hay dos mujeres que tienen dos cargos en el departamento de interpretación con diferente grado, por lo que habría un total de 9 mujeres. Ocurre algo similar en otras unidades, con mujeres y varones, pero con cargos del mismo grado que permiten ajustar las cifras y contabilizar a la persona.

Como se puede observar en la tabla anterior, en el año 2020 en todos los departamentos, áreas o unidades, se registra una alta masculinización en los cargos docentes. Hay un total de 13 mujeres ocupando cargos docentes (de grado 1 a 3) y un total de 50 varones (de grado 1 a 4).

Existen espacios como la Unidad Académica Multidisciplinaria y Extensión, donde no hay mujeres ocupando cargos docentes. Tampoco hay mujeres grados 4 en ninguna de las áreas².

c) Sistema de remuneraciones

Tal como se señaló en el diagnóstico realizado para el ex Instituto “Escuela Nacional de Bellas Artes”, la política de remuneraciones de la Universidad de la República es pública, se aplica a todas las dependencias universitarias, y los salarios se establecen a partir de la pertenencia a diversos escalafones, grados y horas. No obstante lo anterior, existen otras fuentes de eventuales desigualdades en el componente salarial vinculadas a múltiples factores, diferenciales a la vez para funcionariado TAS y docente. (IENBA, 2021: 34)

En el diagnóstico mencionado se dio cuenta de la realidad del funcionariado TAS de la facultad y de las y los docentes de los hoy institutos de Bellas Artes y de Artes Escénicas (en ese entonces, se trataba de docentes del IENBA y de la Licenciatura en Danza Contemporánea). Para completar el diagnóstico, restaba aproximar la realidad de las y los docentes del actual Instituto de Música (en ese entonces, la Escuela Universitaria de Música).

Para la elaboración de este reporte se solicitó al Departamento de Contaduría de Facultad de Artes datos sobre las remuneraciones percibidas por el personal docente en el mes de agosto de 2021³. Estos datos son complementados con información brindada por Personal correspondiente también al año 2021.

² Estos datos corresponden a 2020. Como la situación docente es cambiante, no coincide con los totales de docentes por grado que reportan los departamentos de Contaduría y Personal para el año 2021.

³ Se selecciona ese mes por no presentar remuneraciones de partidas especiales, como ser la partida para compra de libros o el salario vacacional.

A continuación se presentan datos generales por sexo sobre las remuneraciones del funcionariado docente de la Ex Escuela Universitaria de Música.

Remuneraciones del personal docente

De acuerdo a los datos del Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP) en agosto de 2021 existían en la Escuela Universitaria de Música 97 cargos docentes, 34% de ellos ocupados por mujeres y 66% por varones. Con base en los nominales de estos cargos, se elaboraron a solicitud de la Comisión de Género los siguientes indicadores: promedio salarial nominal por sexo, ingreso promedio según grado y sexo y valor hora promedio según escalafón y sexo.

El **promedio salarial nominal** resulta mayor en el caso de los varones, que presentan un promedio de \$36.239,26, mientras que para las mujeres ese valor se sitúa en \$34.963,27. Las mujeres perciben promedialmente el 96,5% de lo que perciben sus pares varones, presentando una brecha salarial del 3,5%.

Como se puede observar en la tabla 9, donde se desagregan los **ingresos promedios nominales según grado docente y sexo**, la brecha de género opera en perjuicio de las mujeres en el caso del grado 2, levemente, y del grado 4, de manera muy marcada. En tanto, esta brecha opera en perjuicio de los varones para los casos del grado 1 y del grado 3 (de manera muy marcada) y en el grado 5. Interesa en este caso entender a futuro los factores asociados a la brecha en cada grado; no se registra una tendencia general sostenida en perjuicio de mujeres o de varones, pero sí situaciones desfavorables para ambos sexos en distintos estadios de la carrera académica.

Tabla n° 9: Ingreso promedio nominal según grado y sexo, agosto 2021

Grado	Mujeres	Varones	Ingreso promedio nominal mujeres (en \$)	Ingreso promedio nominal varones (en \$)
1	10	14	26.385	16.142
2	6	14	28.945	30.551
3	12	28	52.299	42.850
4	3	6	7.112	66.861
5*	2	2	33.676	32.331

Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento de Contaduría, Facultad de Artes.

Nota metodológica: *En el padrón utilizado (agosto 2021) figuraban como G5, tres asistentes académicos de la dirección de ex EUM y un contrato por Educación Permanente.

En tanto, el **valor hora promedio** según grado y sexo, se distribuye de la siguiente manera:

Tabla n° 10: Valor hora promedio según grado y sexo, agosto 2021

Grado	Mujeres	Varones	Horas semana (promedio)/ Mujeres	Horas semana (promedio)/ Varones	Valor hora promedio mujeres (en \$)	Valor hora promedio varones (en \$)
1	10	14	23	17	181	154
2	6	14	23	22	207	220
3	12	28	22	22	440	322
4	3	6	6	21	187	437
5	2	2	18	15	312	335

Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento de Contaduría, Facultad de Artes.

Nota metodológica: *En el padrón utilizado (agosto 2021) figuraban como G5, tres asistentes académicos de la dirección de ex EUM y un contrato por Educación Permanente.

Como se puede observar en la tabla, los valores de hora promedio por grado guardan relativa consistencia con los promedios nominales por grado. La brecha en el valor hora promedio es desfavorable a las mujeres para los grados 2, 4 y 5 (levemente en el G2 y marcadamente en el caso del G4) y desfavorable a los varones en los grados 1 y 3.

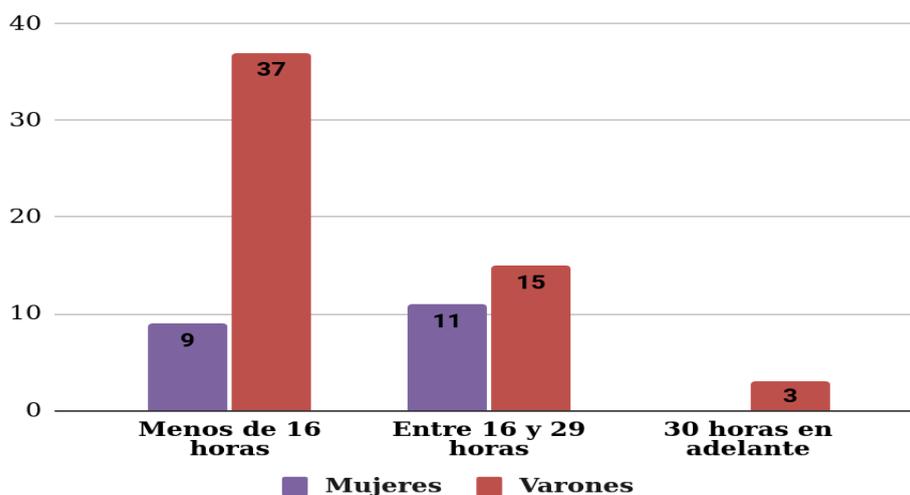
Al igual que se mencionaba en el diagnóstico del ex IENBA, hay otras variables que deberían considerarse para entender las diferencias salariales promedio entre docentes mujeres y varones, como por ejemplo la existencia de políticas para privilegiar las altas dedicaciones, la existencia de Dedicaciones Compensadas (que implican un monto importante) y las y los docentes en Régimen de Dedicación Total (RDT).

Política de aliento a las altas dedicaciones horarias docentes

En el caso de los salarios docentes Udelar, la carga horaria (que se combina con el grado docente) se constituye en factor determinante. La escala de remuneraciones, que es exponencial hasta la hora 40, se orienta a promover la alta dedicación. Como se mencionaba en el diagnóstico anterior, “los efectos de género de estas políticas de remuneraciones, muy frecuentes en las instituciones universitarias que promueven que su personal desarrolle varias funciones articuladas para que esto redunde en la calidad de la enseñanza, son un tema abierto al debate.” (IENBA, 2021: 36-37)

Como se puede apreciar en el gráfico 3, que contempla la situación de 75 cargos docentes presupuestados (efectivos o interinos) con que contó la ex EUM en 2021, existen muy pocas personas con alta dedicación. La situación de las mujeres en relación a las horas es la que sigue: el 100% tiene dedicación horaria entre baja (menor a 16 h) y media (entre 16 y 30 horas), representando 45% y 55% respectivamente. Los varones, en tanto, si bien en un pequeño porcentaje (5,5%) se ubican en franja de dedicación alta (30 horas o más), mayoritariamente se ubican en dedicaciones bajas (67,3%) y luego medias (27,3%).

Gráfico n° 3: Distribución por horas semanales y sexo, 2021

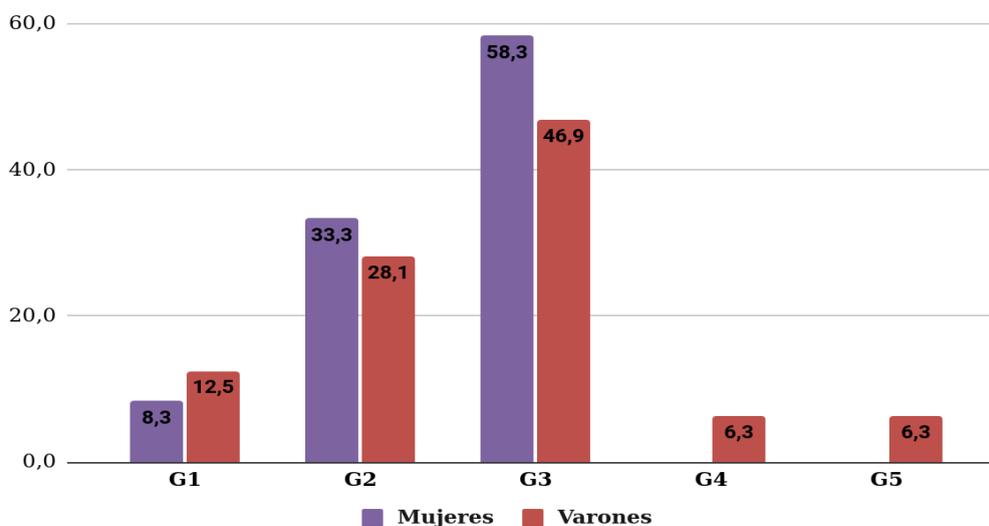


Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento de Personal, Facultad de Artes.

Resulta también interesante aproximarnos a comprender de qué manera se distribuyen las extensiones horarias, que son solicitadas para que los y las docentes realicen tareas que excedan las previstas en sus cargos base.

De acuerdo a los datos proporcionados por personal (gráfico 4), en el año 2021, el 58,7% de los cargos docentes (44) contaron con al menos una extensión horaria (no necesariamente durante todo el período de su cargo). El 72,7% de los cargos que contaron con una extensión eran ocupados por varones y el 27,3% por mujeres.

Gráfico n° 4: Distribución porcentual del personal docente con extensión horaria por sexo, 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento de Personal, Facultad de Artes.

Dedicaciones Compensadas (DC)

Las Dedicaciones Compensadas (DC) remuneran el desempeño de tareas docentes vinculadas al cumplimiento de objetivos de la actividad universitaria en condiciones en que las exigencias que tiene el o la docente exceden las obligaciones normales del cargo. Quienes cuentan con estas compensaciones perciben un adicional del 45% del sueldo básico con que cuentan. Este régimen se otorga a solicitud del superior jerárquico por períodos no mayores a dos años y puede ser renovado, previa evaluación de la persona, en las mismas condiciones. De acuerdo a datos del año 2021, prácticamente no se asignaban dedicaciones compensadas en la Ex EUM; existe un solo registro, correspondiente a un varón.

Régimen de Dedicación Total

Para el caso del escalafón G existe un régimen especial, denominado Régimen de Dedicación Total, que promueve la dedicación exclusiva al quehacer universitario con un énfasis especial en la producción de conocimiento. El RDT es de libre aspiración, lo evalúan pares en base a la presentación de una propuesta de trabajo y de los antecedentes académicos. En términos salariales el RDT implica una compensación del 60% sobre el sueldo base. En el año 2021 la EUM contaba con tres docentes en el RDT, dos varones (uno en grado 4 y otro en el grado 5) y una mujer en el grado 3. La presencia diferencial en el régimen contribuye a alimentar la brecha salarial.

d) Uso del tiempo y corresponsabilidad

En la tabla 11 se puede ver la distribución del personal docente según la tenencia de hijas/os, donde se aprecia que a pesar de ser una carrera masculinizada, más de la mitad de las mujeres (55%) tienen al menos una hija/o. Por el contrario, la mayoría de los varones docentes (58%) en el momento de realizarse el diagnóstico declaran no tener hija/o.

Este dato es importante visibilizarlo para poder desarrollar políticas corresponsables a nivel institucional ajustadas a las características del Instituto de Música, que garanticen un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal del personal docente, así como su desempeño profesional.

Tabla 11: Distribución porcentual de tenencia de hijas/os del personal docente, 2021

Tenencia de hijas/os	Mujer		Varón		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Sí	16	55,2	21	42	37	46,8
No	13	44,8	29	58	42	53,2
Total	29	100	50	100	79	100

e) Oportunidades de capacitación

Entre los años 2019 - 2022 en el Instituto de música funcionó el grupo de estudios denominado "Estudios de música, cuerpo, género" a cargo de las docentes Irene Porzio y Cecilia Mauttoni.

f) Principales características del estudiantado

La aproximación en cuanto al género del estudiantado de las diversas formaciones de grado de la ex EUM toma como base los datos relevados en el año 2021 por el FormA estudiantes. Para este relevamiento aún no se cuenta con datos respecto a las identidades de género que pueden encontrarse en la institución porque el FormA estudiantes 2021 mantiene aún la dicotomía mujer/varón. El FormA deberá aportar la información solicitada a la brevedad.

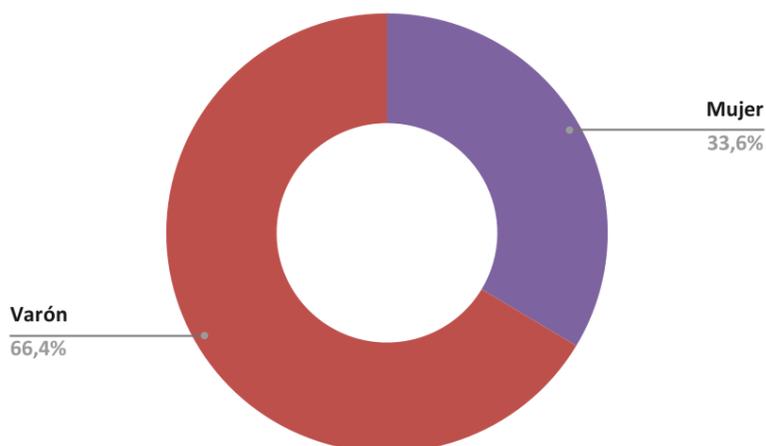
Tabla 12. Distribución porcentual de estudiantes según identidad de género, 2021

Identidad de género	%
Mujer	34,6
Varón	63,6
Mujer Trans	0,3
Varón Trans	-
No definido	1,3
Otra	0,3
Total	100

Fuente: Elaboración División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento, en base al FormA-Estudiante 2021

El total de estudiantes de la ex EUM en el año 2021 ascendía a 382. Se advierte en la comparación de datos, la concurrencia de una mayoría de estudiantes varones, el 63,6% , en relación con el 34,6% que conforman el grupo estudiantil mujeres. Asimismo, el 0,3% se declara mujer trans y el 1,6% o no se define o se define con otra identidad de género.

Gráfico n° 5: Distribución porcentual del estudiantado, 2021



Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

Distribución porcentual del estudiantado según ascendencia étnico - racial y sexo, 2021

Se puede observar que la mayoría de estudiantes declaran ascendencia blanca, siendo la segunda ascendencia declarada la indígena (3,1%). En el total de los varones, el 2,9% (5), declaran tener esta ascendencia y entre las mujeres esta ascendencia se eleva al 5,2% (7). Quienes se declaran afrodescendientes constituyen el 3,1% de la población estudiantil (12).

Tabla n° 11: Distribución porcentual del estudiantado según ascendencia étnico - racial y sexo, 2021

Ascendencia étnico - racial	Mujeres		Varones		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Blanca	120	88,9	218	88,3	338	88,5
Indígena	7	5,2	5	2,0	12	3,1
Agro o negra	1	0,7	7	2,8	8	2,1
Asiática o amarilla	1	0,7	2	0,8	3	0,8
Ninguna	3	2,2	9	3,6	12	3,1

No cree tener ascendencia	3	2,2	5	2,0	8	2,1
Sin dato	0	0	1	0,4	1	0,3
Total	135	100	247	100	382	100

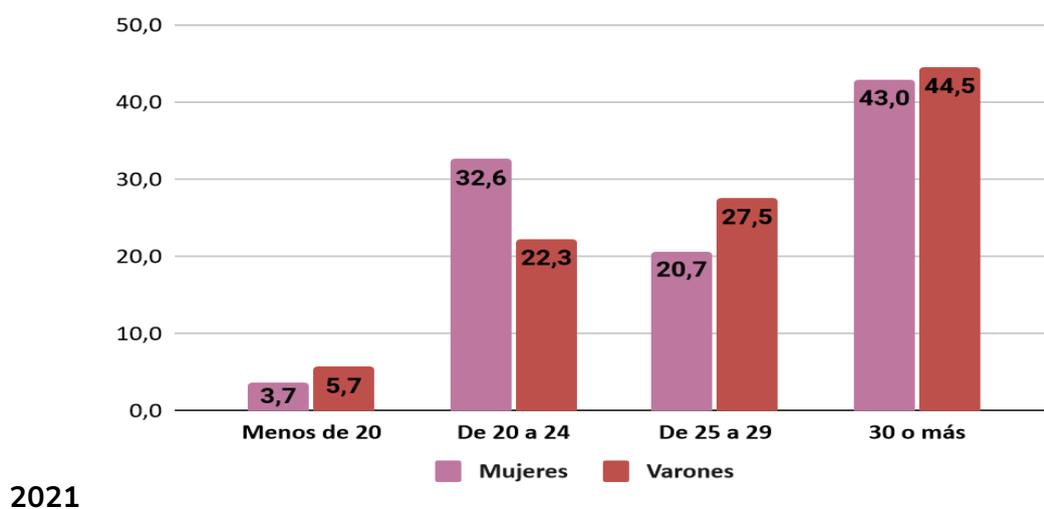
Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

Distribución del estudiantado por tramo etario

La mayor parte del estudiantado de la ex EUM se encuentra en la franja etaria de mayores de 30 años, el 44,5% de los varones (110) y el 43% de las mujeres (58).

La segunda franja etaria en la que se concentra mayor número de estudiantes mujeres y varones corresponde a los 20-24 años, en donde se encuentra un cambio en la representación creciendo el porcentaje de mujeres, que es un 32%, en relación al 22,3% de varones.

Gráfico n° 6: Distribución porcentual del estudiantado por tramos de edad según sexo,



Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

Lugar de residencia del estudiantado

Casi la totalidad de estudiantes residen en la capital (280 de 382) y en el departamento de Canelones (43 de 382) siendo las sedes montevideanas las que más estudiantes concentran. Asimismo, les sigue Salto (17) y Maldonado (10) como los departamentos con mayor número de residentes.

Tabla n° 12: Distribución del estudiantado por lugar de residencia según sexo, 2021

Lugar de residencia	Mujeres		Varones		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Montevideo	104	77,0	176	71,3	280	73,3
Artigas	2	1,5	3	1,2	5	1,3
Canelones	12	8,9	31	12,6	43	11,3
Cerro Largo	0	0	0	0	0	0,0
Colonia	0	0	4	1,6	4	1,0
Durazno	0	0	1	0,4	1	0,3
Flores	0	0	0	0	0	0,0
Florida	1	0,7	2	0,8	3	0,8
Lavalleja	2	1,5	1	0,4	3	0,8
Maldonado	4	3,0	6	2,4	10	2,6
Paysandú	2	1,5	4	1,6	6	1,6
Río Negro	0	0	2	0,8	2	0,5
Rivera	0	0	0	0	0	0,0
Rocha	0	0	2	0,8	2	0,5
Salto	6	4,4	11	4,5	17	4,5
San José	1	0,7	1	0,4	2	0,5
Soriano	0	0	0	0	0	0,0
Tacuarembó	0	0	0	0	0	0,0
Treinta y Tres	0	0	1	0,4	1	0,3
Otro país	1	0,7	2	0,8	3	0,8
Total	135	100	247	100	382	100

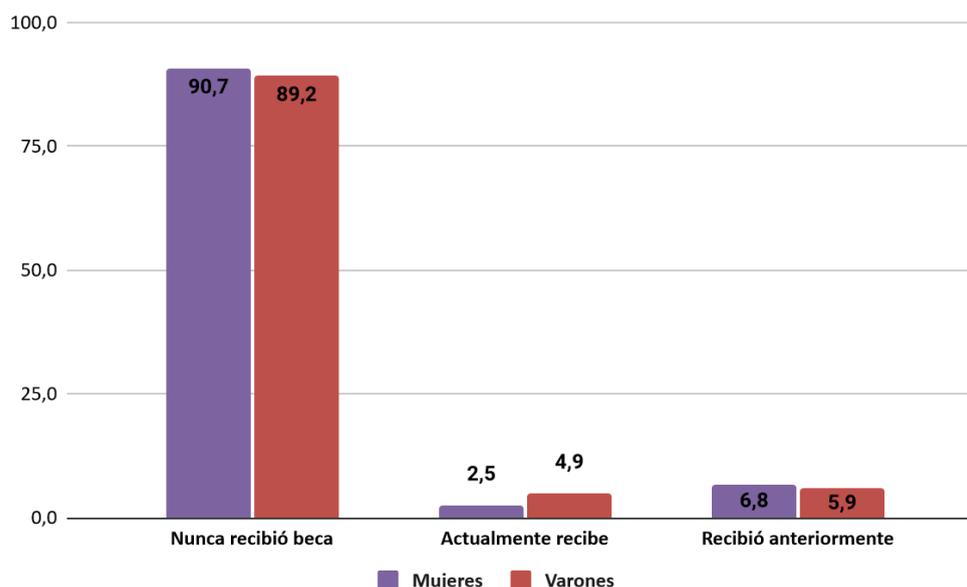
Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

Como se puede apreciar en la tabla anterior, los departamentos del interior que concentran mayor cantidad de estudiantes residentes, dejando por fuera Canelones, que es parte del área metropolitana, son aquellos donde se desarrollan carreras del propio departamento. No existe una mayoría implícita ya que varones y mujeres se encuentran en rangos equivalentes.

Alrededor del 6% del estudiantado ha recibido algún tipo de becas en el año 2021. Recibieron beca el 6,8% de las mujeres estudiantes (4) y el 5,9% de los varones (14).

A pesar de que los porcentajes sean similares para mujeres y varones, se ha de tener en cuenta que la mayoría del estudiantado son varones. En este sentido el 90,7% de las mujeres que nunca ha recibido corresponde a un total de 147 estudiantes, respecto a los varones que no han recibido beca, que son 256.

Gráfico n° 7: Distribución porcentual de la concesión de becas al estudiantado según sexo, 2021



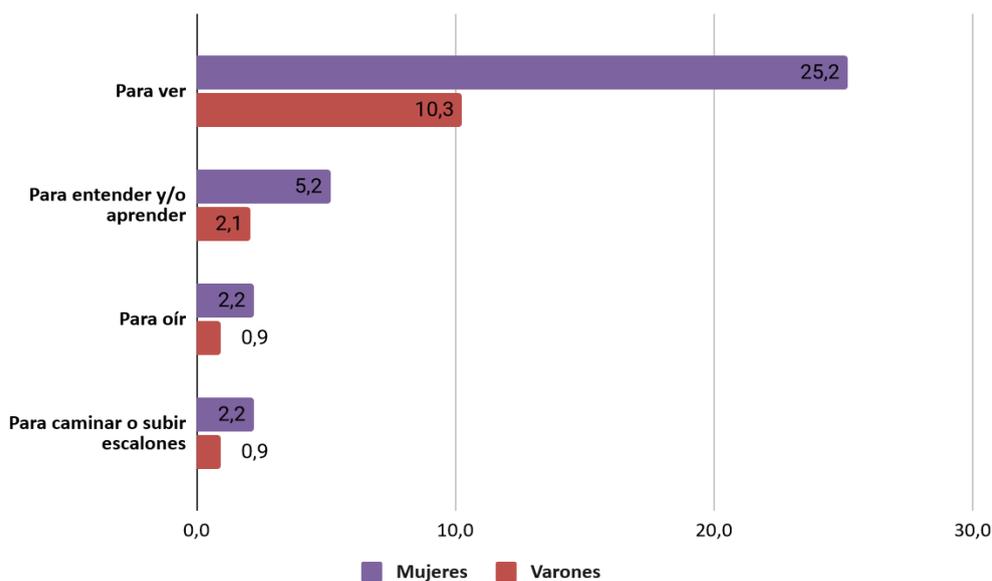
Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

Nota metodológica: La información de esta variable es por carrera, por persona

A nivel conceptual la población becaria no evidencia una mayor desigualdad de género pero el FormA no desagrega las distintas posibilidades de recursos que se ofrecen a las personas usuarias, los diferentes tipos de becas de múltiples instituciones, que tienen montos y alcances muy diferentes.

Esto denota la incertidumbre en referencia a cuáles son las necesidades a las que se apela y accede dependiendo del género declarado. Esta carencia de información nos podría sesgar al ver simplemente en cuanto a tener una beca de transporte o una beca de guardería. Para avanzar en la equidad de género considerando las becas también como parte de las herramientas posibles sería necesario solicitar que se recolecten datos con mayor grado de detalle.

Gráfico n° 8: Distribución porcentual del estudiantado con dificultad para ver, oír, caminar o aprender según sexo, 2021



Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

La visual es la mayor dificultad que se declara en el estudiantado, casi la cuarta parte de las mujeres (25,2%) y un décimo de los varones (10,3%) declaran tener esta dificultad.

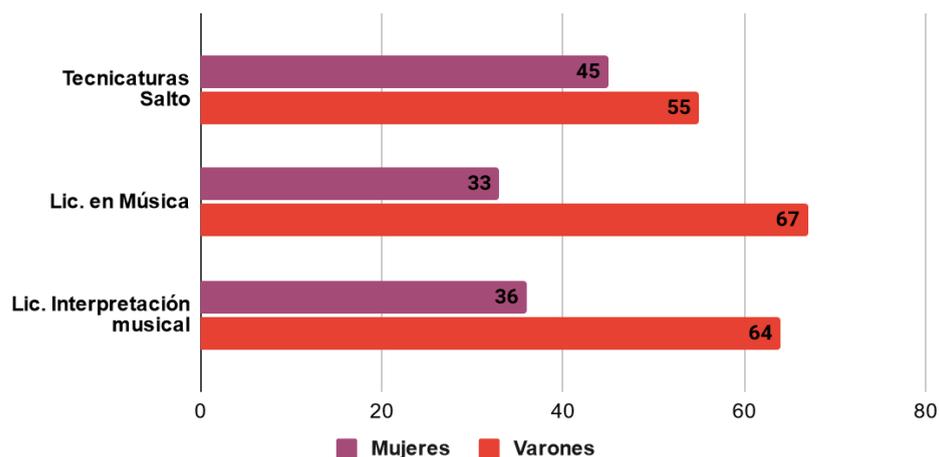
La segunda mayor dificultad que se aprecia en la gráfica, refiere al aprendizaje. Son las estudiantes mujeres quienes declaran en mayor medida dificultades para entender y/o aprender con un 5,2% (7), frente al 2,1% de los varones (12).

En referencia a las barreras auditivas, es declarada por 2,2% de mujeres (3) y por 0,9 % de los varones (3). En cuanto a esta discapacidad el estudiantado cuenta con intérprete de lengua de señas para sus clases, pero la accesibilidad para otras actividades universitarias, como la participación en el cogobierno estudiantil y /o participación de eventos fuera de la facultad no es efectivo.

Ingresos de estudiantes según tipo de estudios

El Instituto de Música cuenta con una oferta educativa tanto de Licenciaturas como de Tecnicaturas. Por un lado, se encuentran la Licenciatura en Interpretación Musical y la Licenciatura en Música, ambas impartidas en Montevideo, mientras que la Tecnicatura en Dirección de Coros y la Tecnicatura en Interpretación se imparten en el CENUR Litoral Norte en su sede en Salto.

Gráfico n° 9: Distribución porcentual de ingresos por oferta académica (licenciaturas 2007 - 2022, tecnicaturas 2007 - 2019) según sexo.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos por las Bedelías y las Estadísticas Básicas de DGPlan para las licenciaturas mientras que en el caso de las Tecnicaturas los datos fueron recopilados por la Comisión de Género y Diversidad del Centro de Estudiantes de la Escuela Universitaria de Música.

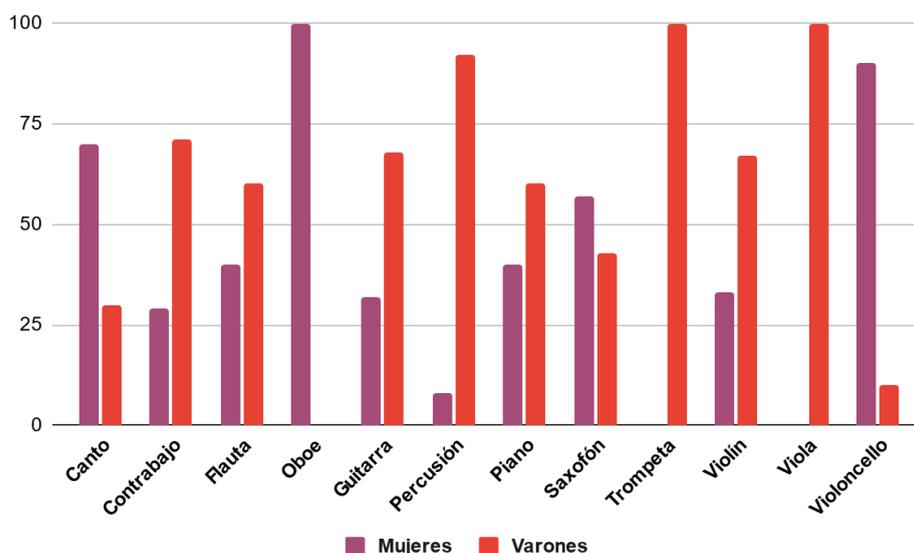
Nota metodológica: En el caso de las licenciaturas el periodo analizado va del 2007 - 2022, mientras que en el caso de las Tecnicaturas el periodo analizado es del 2007 - 2019.

Tal y como se señala en el trabajo realizado por Camila Ramírez, “¿Hay equidad de género en el Instituto de Música de la Facultad de Artes?”⁴ los ingresos de estudiantes a dicha oferta de enseñanza ha tenido un acceso diferenciado entre mujeres y varones que viene de larga data. Así, en el periodo 2007 - 2022, en ambas licenciaturas el ingreso de las mujeres es menor que el de los varones. En el caso de la Licenciatura en Interpretación Musical, del total de ingresos en el periodo analizado, el 36% fueron mujeres por el 64% de los varones. Número que desciende en el caso de la Licenciatura en Música donde las mujeres que ingresan en el mismo periodo tan sólo son el 33% mientras que el ingreso de los varones es del 67%. Por otro lado, en las Tecnicaturas que se imparten en Salto (Tecnicatura en dirección de Coros y Tecnicatura en Interpretación) del 2007 al 2019 el 45% de los ingresos fueron mujeres por el 55% de los varones.

Cuando entramos a analizar las diferentes opciones de ingreso que ofrecen las dos licenciaturas, se observa como existen diferencias entre mujeres y varones en dichas elecciones. Como se observa en el gráfico 10 en el periodo analizado (2018 - 2020), la Licenciatura de Interpretación Musical hay opciones de instrumentos en los que ingresan mayoritariamente mujeres como en el caso del saxofón (57% mujeres por 43% varones), el canto (70% mujeres por 30% varones), o el violoncello (90% mujeres por 10% de varones). Dándose el caso del Oboe en el que no ingresó ningún varón entre el 2018 y el 2022. Asimismo, en el mismo periodo ninguna mujer ingresó en la opción de instrumento trompeta o viola.

⁴ Proyecto de investigación realizado en el año 2022, para la asignatura “Música y Sociedad”.

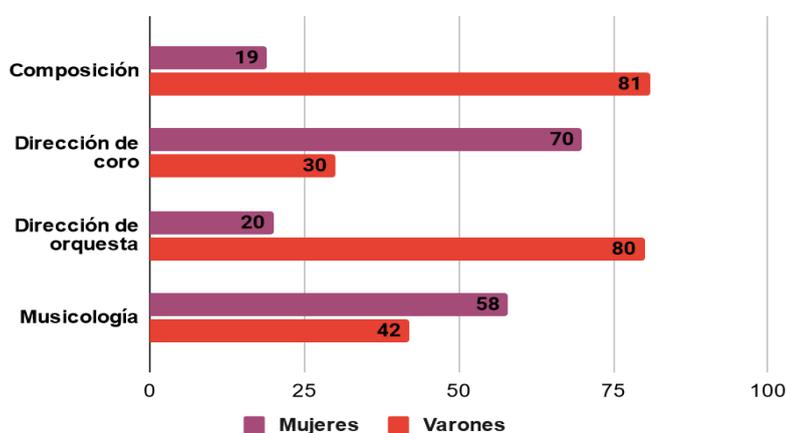
Gráfico n° 10: Distribución porcentual de ingresos por opciones en la licenciatura en interpretación musical según sexo, 2018 - 2022



Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos por las Bedelías y las Estadísticas Básicas de DGPlan

En el caso de la Licenciatura en Música, también encontramos diferencias entre mujeres y varones de ingresos según las distintas opciones que ofrece. Así, en la dirección del coro (70%) y en la opción musicología (58%) ingresaron entre el 2018 y el 2022 mayoritariamente mujeres, mientras que tanto en la opción composición como en dirección de orquesta el ingreso de éstas no superó el 20%.

Gráfico n° 11: Distribución porcentual de ingresos por opciones en la licenciatura en Música según sexo, 2018 - 2022

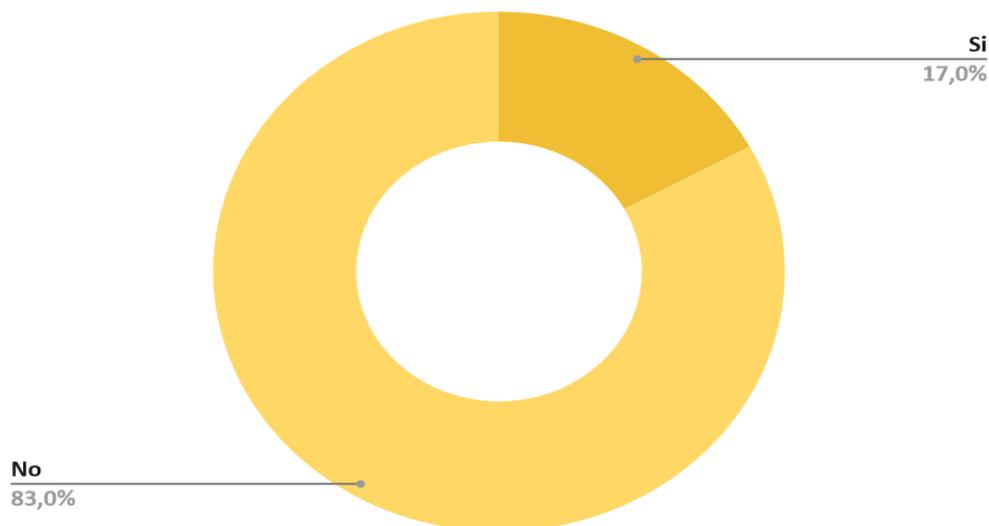


Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos por las Bedelías y las Estadísticas Básicas de DGPlan

Corresponsabilidad social y usos del tiempo

El número de estudiantes con al menos un/a hijo/a son el 17% (65) del total del estudiantado matriculado. De las cuales el 32,2% (21) son mujeres y el 67,7% (44) son varones.

Gráfico n° 12: Distribución porcentual de tenencia de hijas/os del estudiantado, 2021



Lo anterior evidencia la necesidad de conocer el sistema de cuidados del estudiantado, en pos de valorar la importancia de tener un espacio para el cuidado de niñeces en la institución.

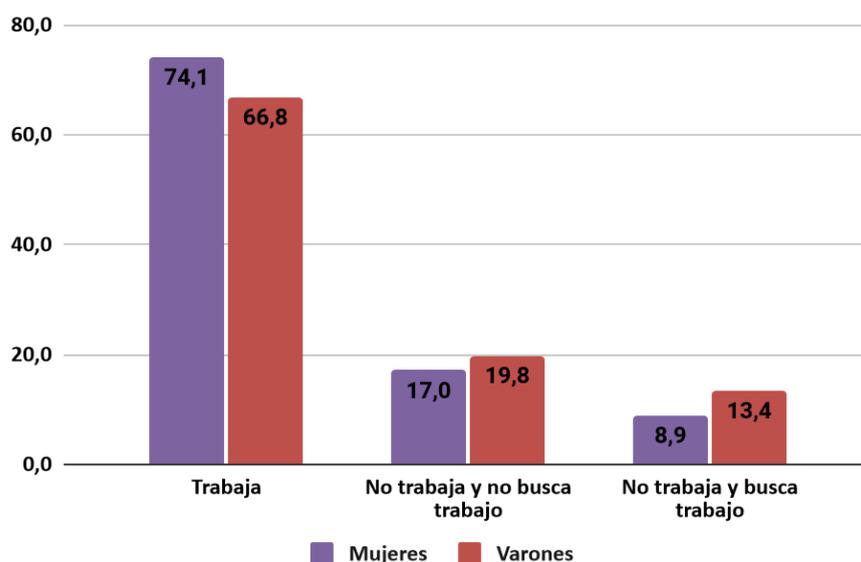
En el año 2021 la institución no contaba con un espacio de cuidados para hijos e hijas de la comunidad de Música. En los años 2020 y 2021 la Facultad de Ciencias Sociales ofreció su sala de recreación y cuidados a personas de servicios cercanos. Esto ocurrió en buena medida por la situación generalizada de teletrabajo que generó a la facultad la posibilidad de admitir hijos/as de personas de otras instituciones. En años posteriores se ha avanzado en propuesta conjunta con Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, pero no se trata de un espacio permanente sino limitado a determinadas semanas del año (vacaciones escolares de invierno, primavera y verano).

Por otro lado, debido a la estructura masculinizada del estudiantado, y el dato de que son ellos los que mayoritariamente tienen hijas/os, puede ser interesante implementar acciones de sensibilización de paternidades responsables y corresponsabilidad en los cuidados.

Situación laboral del estudiantado

En el siguiente gráfico se presenta la distribución porcentual de cada sexo en relación a su situación laboral, resumida en tres categorías: trabaja, no trabaja y busca trabajo y no trabaja y no busca trabajo. Teniendo en cuenta dichas categorías, el 70% del estudiantado tiene un trabajo remunerado. Este alto porcentaje parece tener consistencia con la edad avanzada del estudiantado donde casi la mitad (44%) del mismo tiene 30 o más años.

Gráfico n° 13: Distribución porcentual de la situación laboral del estudiantado, 2021



Fuente: Elaboración propia, en base al FormA - Estudiante 2021

Teniendo en cuenta que el estudiantado de la ex EUM está conformado en su mayoría por varones podemos observar que el porcentaje de las mujeres asciende al 74% perteneciente al grupo de trabajo remunerado mientras que el 67% de los varones accede al mismo. Dentro de las otras categorías vemos una casi igualdad de porcentajes que podríamos referir a la situación coincidente de los datos del desempleo.

4. Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

A continuación se presenta la matriz de resultados del FODA. Con dicha herramienta se analizaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la inclusión de la perspectiva de género en el Instituto de Música (ex EUM). Se llevó a cabo el día 21 de agosto de 2024, con la participación de docentes del Instituto de Música, el decano de la Facultad de Artes, asistente académico de decanato, estudiantes del Instituto e integrantes de la Comisión de Género y Diversidad de Facultad de Artes.

En dicha instancia, después de analizar los resultados del diagnóstico, se evaluó la situación tanto del entorno como de la organización y se plantearon en conjunto algunas mejores estrategias para promover la transversalización de género en y desde el Instituto de Música.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Formación musical extendida y articulada con otras organizaciones	Hacer llamados a concursos implementando el sistema de cuotas
Incremento en el área Interpretación B (cuerdas, vientos y percusión) de estudiantes mujeres	Replanteo del proyecto académico del instituto desde una mirada interdisciplinar.
Plantel docente reconocido a nivel nacional e internacional	Repensar el plan de estudio en la búsqueda de ampliar el acceso
Integración de comisiones asesoras de la Facultad cada vez contempla más la participación de mujeres	Amplia formación musical en todo el país
Funcionariado TAS sensibilizado al respecto de cómo apoyar en situaciones de violencia, acoso y discriminación que atraviesan las personas que habitan la Facultad.	Cambio en la legislación de políticas
Aumento de la presencia de mujeres y personas afro en el estudiantado de áreas donde anteriormente no tenían presencia (por ejemplo en la licenciatura en interpretación, en contrabajo, en violonchelo).	Crear líneas de investigación con perspectiva de género
Prácticas en que se motiva la presentación de mujeres a llamados de actividades extracurriculares, como por ejemplo la enunciación expresa, la mirada equitativa en la conformación de las grillas de espectáculos seleccionados. Esto ocurre en particular en la Cátedra de Guitarra y en la Unidad Curricular Música y Sociedad (UNES).	Contemplar la cuota afro
Prácticas de visibilización de la	Promover una carrera de educación musical

participación de mujeres en la música, como por ejemplo la organización del concierto de compositoras (2021), junto a la Comisión de Género del CEUUM.	como salida laboral
Las clases híbridas durante la pandemia fomentaron la participación y continuidad de estudiantes mujeres durante la pandemia.	Generar convocatorias en las que se incluya mujeres y disidencias
Visibilidad de las disidencias.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
La menor presencia de mujeres en relación a los varones para integrar comisiones asesoras y tribunales ponen en riesgo de sobrecarga a las mujeres en condiciones de ocupar estos espacios	Posible reducción de la matrícula estudiantil en algunos instrumentos por la existencia de otras ofertas educativas de enseñanza musical (Sodre) que tienen como incentivo más oportunidades para una salida laboral.
Falta de planificación de los horarios de los cursos. Esto afecta a todo el estudiantado.	Presupuesto acotado de la Udelar.
Se percibe que el plan de estudios es complejo para habilitar la permanencia y avance en la trayectoria estudiantil.	
Falta de contenidos de género en las diferentes unidades curriculares.	
Carga horaria baja de docentes.	
Bajo presupuesto por Departamento.	
Falta de herramientas para abordar situaciones de acoso y discriminación por desconocimiento de mecanismos y apoyos en género (violencia, acoso y discriminación).	
Existen algunas áreas masculinizadas.	
En algunos llamados docentes sólo se han presentado varones (Ej. Guitarra).	
Preconcepto sobre que la prueba de	

ingreso es un obstáculo o límite al ingreso.	
Poca oferta de cursos optativas/electivas con perspectiva de género.	
Falta accesibilidad edilicia, digital y educativa	

5. Hallazgos y reflexiones finales

Se presentan, a continuación, los que entendemos son los principales hallazgos de este diagnóstico.

Caracterización del personal docente de la ex-EUM 2021

Se ha tenido en cuenta la variable sexo de personas que trabajaban en la ex-Eum, se observa un predominio de varones, que alcanza un 63% (59) en comparación con el 37% (29) de mujeres.

La mayoría de la plantilla tiene más de 40 años, con un promedio de antigüedad de 11 años de trabajo en la institución. La amplia mayoría de las y los docentes declararon tener ascendencia blanca.

En relación a los niveles educativos alcanzados por el personal docente se observa un nivel educativo alto y similar entre varones y mujeres. El 48% de docentes mujeres y el 44% de docentes varones cuenta con formación terciaria completa. Cabe señalar que los varones han realizado más estudios de especialización y/o maestrías.

Puestos de trabajo y remuneración

En el año 2021 ingresaron como docentes más varones que mujeres. Estos ingresos van en consonancia con la masculinización en la plantilla docente, que se observa en todos los grados, y que es más evidente conforme el aumento de grado.

Las mujeres docentes, de acuerdo a datos de 2021, prevalecen en las Áreas y Departamentos de Interpretación, mientras que los docentes varones en el Área de Teoría y Composición.

Existen brechas de género en las remuneraciones en la ex EUM. El promedio salarial nominal resulta mayor en el caso de los varones docentes.

Caracterización del grupo estudiantil de la ex-EUM 2021

En 2021 la ex EUM cuenta con más varones que mujeres entre sus estudiantes, que se declaran en su mayoría de ascendencia blanca. Se observa una mayoría de estudiantes varones, el 66,4% (247), en relación con el 33,6% de mujeres (135) que conforman el grupo estudiantil.

El estudiantado de la ex EUM tiene al 2021 más de 30 años y reside en la capital del país.

El 17% del estudiantado de grado tiene al menos un hijo o hija. Son los estudiantes varones quienes mayoritariamente tienen infancias a su cargo (el 67,7%).

El 70% del estudiantado de la ex EUM tenía un trabajo remunerado en el 2021 (74% de las mujeres estudiantes y 67% de los varones).

Bibliografía

DÁVALOS, C. (2014) Informe diagnóstico organizacional con perspectiva de género para la implementación del “Modelo de calidad con equidad de género” en la Udelar . Montevideo: Universidad de la República

Ministerio de Desarrollo Social. Instituto Nacional de Mujeres (2019) Guía para implementación del Modelo de Calidad con equidad de género. Montevideo: MIDES, 2019

Naciones Unidas. Onu Mujeres (2018) Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados: prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/11/estudio%20cuidados/2a%20unw%20estudio%20cuidados-compressed.pdf?la=es&vs=4608>

Ramírez, Camila (2022) “¿Hay equidad de género en el Instituto de Música de la Facultad de Artes?”, proyecto de investigación realizado en el marco de la Unidad Curricular Música y Sociedad, del Instituto de Música de la Facultad de Artes.

Normativa consultada

Estatuto del personal docente (1968) Recuperado de: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2020/03/ESTATUTO-DOCENTE.pdf>

Ordenanza de personal docente de la Facultad de Artes (2020) Recuperado de: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2020/12/Ordenanza-358.pdf82>

Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación (2020) Recuperado de: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2020/12/Ordenanza-359.pdf>