



# **Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género**

**Año 2018**



El siguiente informe fue realizado por el Comité de Calidad con Equidad de Género de acuerdo a los lineamientos del modelo desarrollado por INMUJERES-MIDES. Siguiendo sus recomendaciones el Directorio del Instituto nombró a las siguientes personas para conformar dicho comité, al que se le encomendó el diagnóstico organizacional con perspectiva de género del Institut Pasteur de Montevideo.

### **INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO**

**Alicia Bentancor**, Contadora, Gerenta de Administración.

**Andrés Kamaid**, PhD, Investigador Adjunto.

**María Noel Musso**, Contadora, Ejecutiva de Proyectos.

**Sergio Pantano**, PhD, Investigador Principal.

**Claudia Vanesa Piattoni**, PhD, Investigadora Asistente, Posdoc.

**Victoria Prieto**, PhD, Investigadora Adjunta.

## INDICE

<b>1- INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2- METODOLOGÍA</b> .....	<b>5</b>
2.1 Modelo de referencia e indicadores utilizados .....	5
2.2 Estructura organizacional. Organigrama, áreas y escalafones.....	9
2.3 Recopilación de datos (Encuesta Pública, Matriz).....	10
<b>3- RESULTADOS</b> .....	<b>12</b>
EJE 1. DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA .....	12
EJE 2. MODOS DE ENTRADA A LA ORGANIZACIÓN, CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS. ....	14
EJE 3. SISTEMA DE REMUNERACIONES .....	19
Sistema salarial del Institut Pasteur de Montevideo .....	19
Análisis de los indicadores cuantitativos del sistema de remuneraciones .....	22
EJE 4. ACCIONES DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.....	30
EJE 5. OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO .....	31
EJE 6. PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE INEQUIDADES, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL AFRODESCENDIENTE Y OTRAS .....	32
EJE 7. LICENCIAS.....	32
<b>4- ANÁLISIS COMPLEMENTARIOS</b> .....	<b>34</b>
Área científica .....	34
Área de apoyo.....	37
<b>5- CONCLUSIONES</b> .....	<b>39</b>
<b>6-REFERENCIAS</b> .....	<b>41</b>

## 1- INTRODUCCIÓN

Históricamente las mujeres han estado sub-representadas en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Medicina (habitualmente nombradas como disciplinas STEM según su sigla en inglés). Si bien la participación de las mujeres en STEM ha ido aumentando en los últimos años, estas continúan siendo disciplinas mayormente masculinizadas. Según datos de Unesco, a nivel mundial solamente el 28% de las personas que hacen investigación en STEM son mujeres (1).

El esfuerzo por promover y mejorar la participación de las mujeres en la ciencia se concibe desde varias aristas. Desde el punto de vista de derechos humanos es importante trabajar para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollarse en el campo de actividad que prefieran (1). Desde el punto de vista de la producción científica se reconoce que la diversidad promueve mayor calidad de investigación (2). Desde el punto de vista del desarrollo, según la agenda 2030 de Naciones Unidas, es central incorporar a la totalidad de los talentos para alcanzar los objetivos de desarrollo sustentable (1, 3).

En los niveles de entrada, el acceso a la educación científica se ha acercado a la paridad, pero los desafíos se han mantenido en la permanencia y promoción de las mujeres, quienes enfrentan mayores dificultades durante sus trayectorias como científicas. En efecto, datos del sistema científico tanto a nivel mundial (según datos de Unesco, (1) como nacional (según datos de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (4) muestran que a lo largo de la carrera las mujeres son progresivamente menos representadas en las posiciones de liderazgo y por lo tanto en los ámbitos de toma de decisiones. Es de destacar que, a nivel mundial, esta distribución se ha mantenido invariada en las últimas décadas, por lo que se hace evidente que se requieren acciones específicas para modificarla (5).

Diversos estudios realizados en el sistema científico a nivel internacional, analizando distintos aspectos de la actividad científica han producido datos que describen sesgos conscientes e inconscientes. Existen evidencias de que la acumulación de estos sesgos lleva al relegamiento o pérdida de talentos de mujeres y de otros grupos subrepresentados, incluyendo étnico-racial, discapacidades y orientación sexual e identidad de género (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersexual y más: LGBTI+) a lo largo de la carrera (6). Estos varían desde sesgos sutiles en los procesos de selección y contratación, en las remuneraciones y financiaciones, la subrepresentación en las publicaciones y en las posiciones de reconocimiento y visibilidad, hasta situaciones de acoso que empujan a estos grupos fuera de la actividad científica (7, 8).

La situación local parece reflejar la realidad internacional (4,9). Sin embargo, surge la necesidad de profundizar los estudios y obtener más información para entender qué factores específicos afectan la carrera de las mujeres en STEM en nuestro país e identificar acciones que puedan impulsarse para corregir estas tendencias.

En este contexto, el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) desarrollado por INMUJERES-MIDES se presenta como una herramienta para identificar y ayudar a eliminar los sesgos de género que podrían existir en las organizaciones. Se trata de una certificación que tiene como propósito promover la integración de la perspectiva de género en la gestión organizacional. La misma se basa en un diagnóstico organizacional con perspectiva de género que sirva de insumo para un análisis FODA.

Es importante destacar que, siguiendo estos lineamientos, el presente estudio se ha realizado usando la variable “sexo” de manera binaria. Sin embargo, no ignoramos que la identidad de género puede no ser binaria y que el sexo biológico no debe necesariamente coincidir con la identidad de género (5).

En este informe se presentan los resultados del diagnóstico organizacional del Institut Pasteur de Montevideo. Se analizaron indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos en el modelo, organizados en ejes temáticos que cubren los aspectos sociodemográficos, las formas de entrada, asignación de cargos y remuneración, la corresponsabilidad en la conciliación laboral-familiar, las oportunidades de capacitación y la prevención y tratamiento de inequidades, acoso o violencia de género y discriminaciones étnico-raciales. Este análisis fue realizado por el Comité de Calidad con Equidad de Género del Institut Pasteur de Montevideo conformado por cuatro integrantes del área científica y la directora de Administración y Finanzas, integrante del área de apoyo y de la dirección del instituto.

Los objetivos de este diagnóstico son por lo tanto establecer una línea de base y definir un conjunto de acciones con la meta de promover una gestión de calidad con equidad de género en nuestra Institución.

El proceso culmina con la elaboración de un plan de acción orientado a corregir las brechas que se hayan podido encontrar.

## 2- METODOLOGÍA

### 2.1 Modelo de referencia e indicadores utilizados

Para la elaboración del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género en el Institut Pasteur de Montevideo, se aplicó el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) desarrollado por INMUJERES-MIDES (según guía vigente a Julio de 2018). Se tomó como referencia la guía descrita por el modelo que se basa en indicadores cualitativos (Tabla 1) y cuantitativos (Tabla 2), divididos en 7 ejes temáticos. Siguiendo estos lineamientos, se utilizaron los datos recopilados por la sección de Recursos Humanos del instituto para realizar los análisis correspondientes a cada indicador. En algunos casos, no se pudo estimar el indicador por falta de datos y esto se menciona cuando corresponde. Del análisis de los datos se pudo discutir y estimar si existen brechas de género en cada uno de los ejes temáticos descritos.

<b>TABLA 1-INDICADORES CUALITATIVOS.</b> <b>Indicadores de Gestión de Calidad con Equidad</b>	
<b>EJE 1-DISTRIBUCIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</b>	Existencia de la variable "sexo" en las bases de datos del personal
<b>EJE 2-PUESTO DE TRABAJO</b>	Existencia de manual de procedimiento con perspectiva de género para la selección de personal
	Existencia de bases de llamados para puestos vacantes que alienten de igual forma a candidatos y candidatas a postular a todos los puestos
	Existencia de procedimientos o mecanismos de selección de personal por competencias con perspectiva de género
	Existencia de documentos de descripción de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género
	Existencia de evaluación del personal según desempeño
	Existencia de evaluación por competencias
<b>EJE 3- SISTEMA DE REMUNERACIONES</b>	Existencia de una política de remuneraciones con perspectiva de género

<b>EJE 4- PERSONAS DEPENDIENTES</b>	Existencia de política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar
	Existencia de relevamiento sistemático de detección de necesidades del personal relativas al uso del tiempo
	Existencia de bases de datos con usos del tiempo del personal
	Existencia de bases de datos con número de hijos/as o menores de 6 años a cargo del personal según edad
	Existencia de bases de datos con número de hijos/as o menores a cargo del personal según edad
	Existencia de bases de datos con número de personas mayores a cargo o dependientes del personal
	Existencia de mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores
	Existencia de salas de amamantamiento adecuadas
<b>EJE 5 - OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>	Existencia de bases de datos que incluyan nivel educativo y formación del personal
	Existencia de política de capacitación con perspectiva de género
	Implementación de acciones que impulsen la participación equitativa de varones y mujeres en capacitaciones
	Implementación de mecanismos equitativos de detección de necesidades de capacitación
	Monto del gasto en capacitación en género
	Monto del gasto de toda la capacitación
<b>EJE 6-PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE INEQUIDADES, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL AFRODESCENDIENTE Y OTRAS</b>	Existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género y acoso sexual
	Existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de violencia doméstica
	Existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de discriminación étnico-racial

**TABLA 2-INDICADORES CUANTITATIVOS.**

## Indicadores de Brechas de Género

<b>EJE 1-DISTRIBUCIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</b>	Distribución del funcionariado según su sexo	1.1
	Media de edad del funcionariado según sexo	1.2
	Distribución del funcionariado por rangos de edad según sexo	1.3
	Distribución del funcionariado por ascendencia étnico-racial según sexo	1.4
	Distribución del funcionariado según nivel educativo y sexo	1.5
	Distribución del funcionariado según profesión y sexo	1.6
<b>EJE 2- MODOS DE ENTRADA A LA ORGANIZACIÓN, CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS</b>	Distribución de las postulaciones recibidas para los llamados a ocupar cargos en el último año según sexo	2.1
	Distribución de los ingresos al organismo en el último año para todos los puestos de la organización según sexo	2.2
	Media de antigüedad del funcionariado según sexo	2.3
	Distribución del funcionariado por antigüedad según sexo	2.4
	Distribución del funcionariado según área geográfica y sexo	2.5
	Distribución del funcionariado por área/departamento/unidad según sexo	2.6
	Distribución del funcionariado según cargos y sexo	2.7
	Distribución del funcionariado según número de trabajadores a cargo y sexo	2.8
	Distribución del funcionariado según tipo de contrato y sexo	2.9
	Distribución del funcionariado por tipo de contrato según ascendencia étnico-racial y sexo	2.10
	Distribución del funcionariado por nivel de cargo según tipo de horario y sexo	2.11
	Distribución del funcionariado por nivel de cargo según tipo de contrato y sexo	2.12



	Tipos de contrato por sexo, según nivel de cargo, para cargos de mando (dirección, gerencia, jefatura) y sexo	2.13
	Tipos de contrato por sexo, según nivel de cargo, para cargos de supervisión y restantes (supervisión, personal de planta, p2 y personal auxiliar) y sexo	2.14
	Distribución del funcionariado según tipo de horario y sexo	2.15
	Distribución del funcionariado según horas semanales contratadas y sexo	2.16
<b>EJE 3-SISTEMA DE REMUNERACIONES</b>	Máximo, mínimo y promedio de salario fijo según sexo	3.1
	Número de compensaciones acumuladas según sexo	3.2
	Máximo, mínimo y promedio de monto de compensaciones acumuladas según sexo	3.3
	Máximo, mínimo y promedio de salario bruto total según sexo	3.4
	Salario fijo y menores a cargo según sexo	3.5
<b>EJE 4- PERSONAS DEPENDIENTES</b>	Distribución del funcionariado según tenencia de personas a cargo (hijos/as menores de 6 años, hijos/as entre 6 y 18m personas mayores y personas con algún tipo de discapacidad) según sexo	4.1
<b>EJE 5- OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>	Distribución del funcionariado por horas de capacitación en el MCEG según sexo	5.1
	Promedio de horas de capacitación según tipo (en MCEG, total y de formación profesional) y sexo	5.2
<b>EJE 6- PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE INEQUIDADES, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL AFRODESCENDIENTE Y OTRAS</b>	Número de casos de acoso sexual presentados al mecanismo en el último año	6.1
	Número de casos de violencia doméstica presentados al mecanismo en el último año	6.2
	Número de casos de discriminación étnico-racial presentados al mecanismo en el último año	6.3
	Distribución de días de licencia anual usufructuada según	7.1

<b>EJE 7- LICENCIAS</b>	sexo.	
	Promedio de días de licencia por tipo (anual, estudio, enfermedad, cuidados, maternal, paternal y parental)	7.2
	Número de beneficios de cuidado según sexo	7.3
	Número total de días de licencia según sexo	7.4

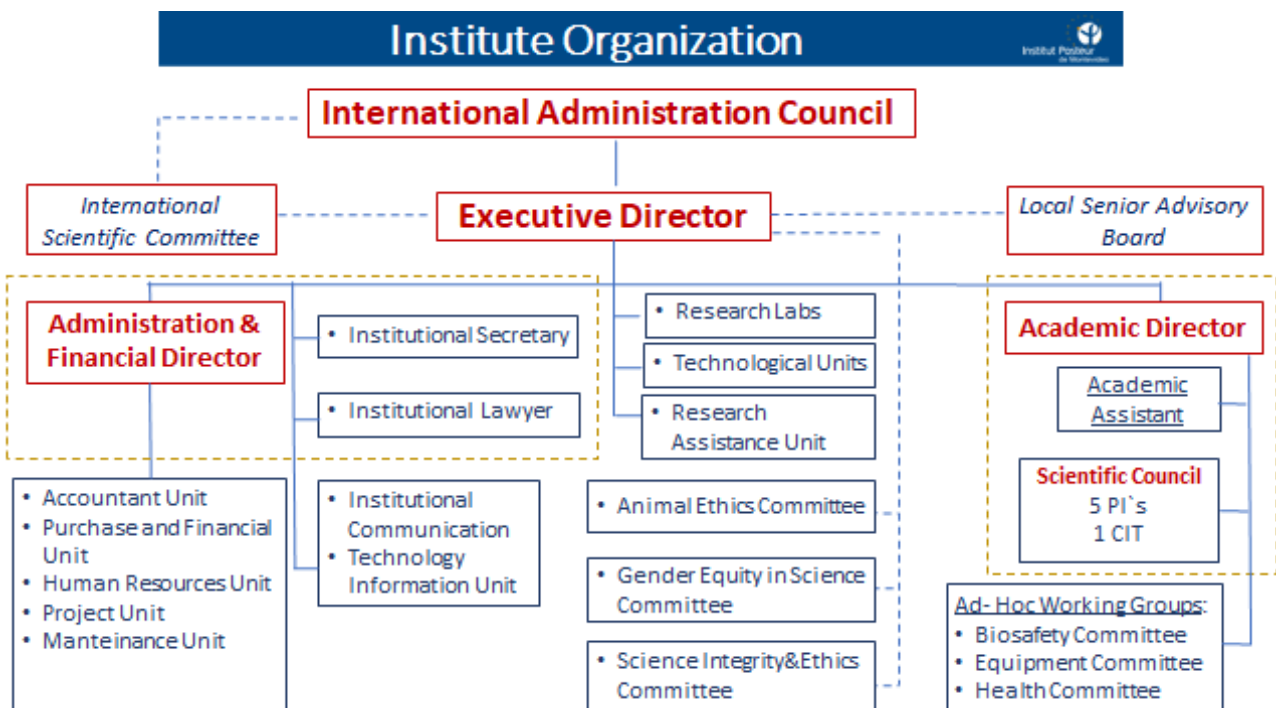
## 2.2 Estructura organizacional. Organigrama, áreas y escalafones.

En la Organización se identifican dos grandes áreas de trabajo: el área Científica y el área de Apoyo. En el área Científica se encuentra todo el personal de investigación y técnicos asociados a servicios de Plataformas Tecnológicas y Laboratorios. En el área de Apoyo, se encuentra todo el personal de Servicios y Administración.

La representación legal de la Fundación “Institut Pasteur de Montevideo” está a cargo de un Consejo de Administración, que actúa a través de su Presidente y Secretarios, otorgando un mandato especial al Director Ejecutivo. Éste a su vez otorga sub-mandatos para la administración y funcionamiento de la Organización ante los diversos organismos, empresas, bancos y otras instituciones.

En noviembre de 2018, el Consejo de Administración validó la creación de una Dirección Ejecutiva integrada por un Director Ejecutivo, un Director Académico y una Directora de Administración y Finanzas. A su vez fue validada la constitución del Consejo Académico.

La Estructura de Liderazgo de la Organización se representa en el Organigrama (Figura 1) refleja una organización funcional en la que coexisten estructuras matriciales de trabajo para proyectos o temas específicos.



**Figura 1. Organigrama Institucional en vigencia desde diciembre 2018**  
(disponible en <http://www.pasteur.edu.uy>)

Este esquema organizativo, pretende transversalizar temáticas estratégicas de la Institución, generando un ámbito de trabajo participativo (a través de la constitución formal de grupos de trabajo como son las comisiones, el Consejo, etc), pero manteniendo el liderazgo emergente de las responsabilidades que se asumen por cuenta de los poderes de actuación y los efectos jurídicos que de estos emanan.

De forma adicional, cada unidad del área Científica o de Apoyo cuenta con una estructura organizativa definida tal y como se encuentra disponible en la web del Instituto [www.pasteur.edu.uy](http://www.pasteur.edu.uy).

### 2.3 Recopilación de datos (Encuesta Pública, Matriz).

A los efectos de la recopilación de información necesaria para la obtención de algunos indicadores cuantitativos, se consideró el registro actual de personal dependiente y no dependiente que es gerenciado por el departamento de Recursos Humanos. De esta manera, se identificaron todas las partidas de carácter remuneratorio, así como el monto

de becas y otros conceptos que los funcionarios y funcionarias reciben por cuenta de otras instituciones financiadoras o en las cuales estos son dependientes.

Como criterio general, para los casos de funcionarios y funcionarias dependientes de terceras instituciones y que se encuentran trabajando dentro del Instituto, fue considerada como remuneración el monto nominal del cargo declarado mediante un formulario que fue completado de manera voluntaria (funcionarios y funcionarias dependientes y no dependientes). Asimismo, se consideró la categoría de SNI a la cual pertenece y/o becas que percibe.

### 3- RESULTADOS

A continuación, se presentan para cada eje, los objetivos y resultados del análisis de todos los indicadores establecidos en el modelo.

A los efectos de la claridad del presente informe, se seleccionaron y agruparon algunos indicadores cuantitativos en diferentes figuras, mientras que la totalidad de los mismos se incluyen en el **Anexo I**.

#### EJE 1. DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

**OBJETIVO:** Conocer la distribución de hombres y mujeres en la estructura de la Organización, así como su comportamiento respecto a variables básicas de interés como edad y antigüedad.

La Organización cuenta con una base de datos que incluye la variable sexo. En ella se observa un total de 268 funcionarios y funcionarias, siendo el 55% mujeres y el 45% varones. Esta tendencia predominante de mujeres vs. varones se mantiene en las dos estructuras organizativas (área Científica y de Apoyo, Figura 2, indicador 1.1).

El rango de edad de los funcionarios se encuentra entre los 21 y los 64 años, siendo su media de 36,1 sin diferencias notables entre sexos (Figura 2, Indicador 1.3).

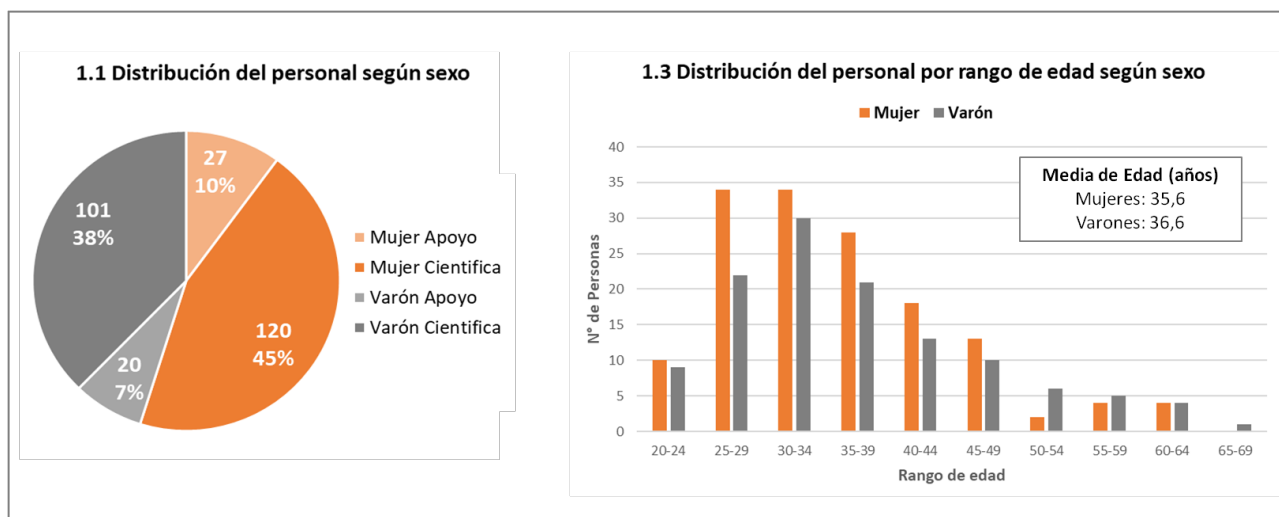
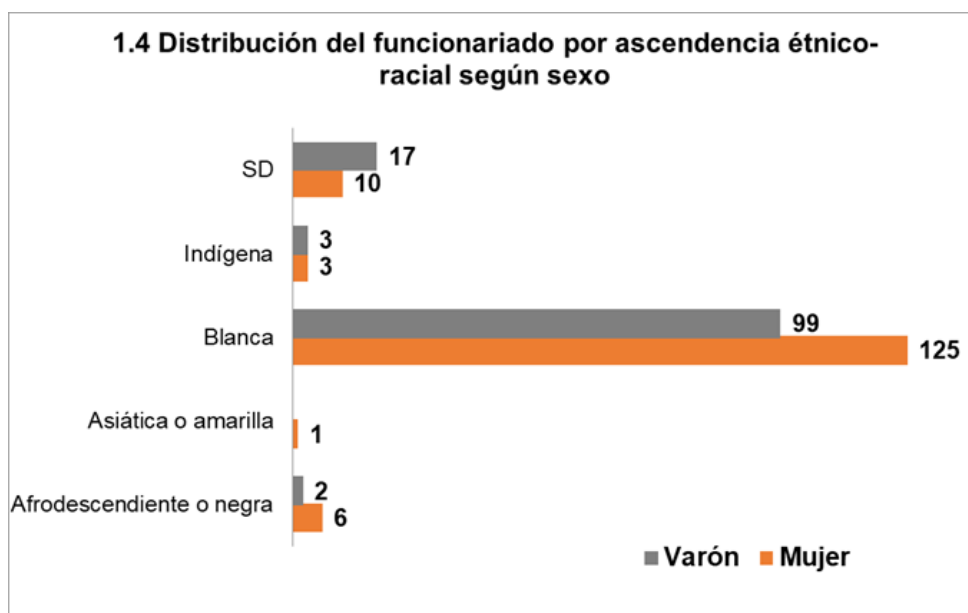


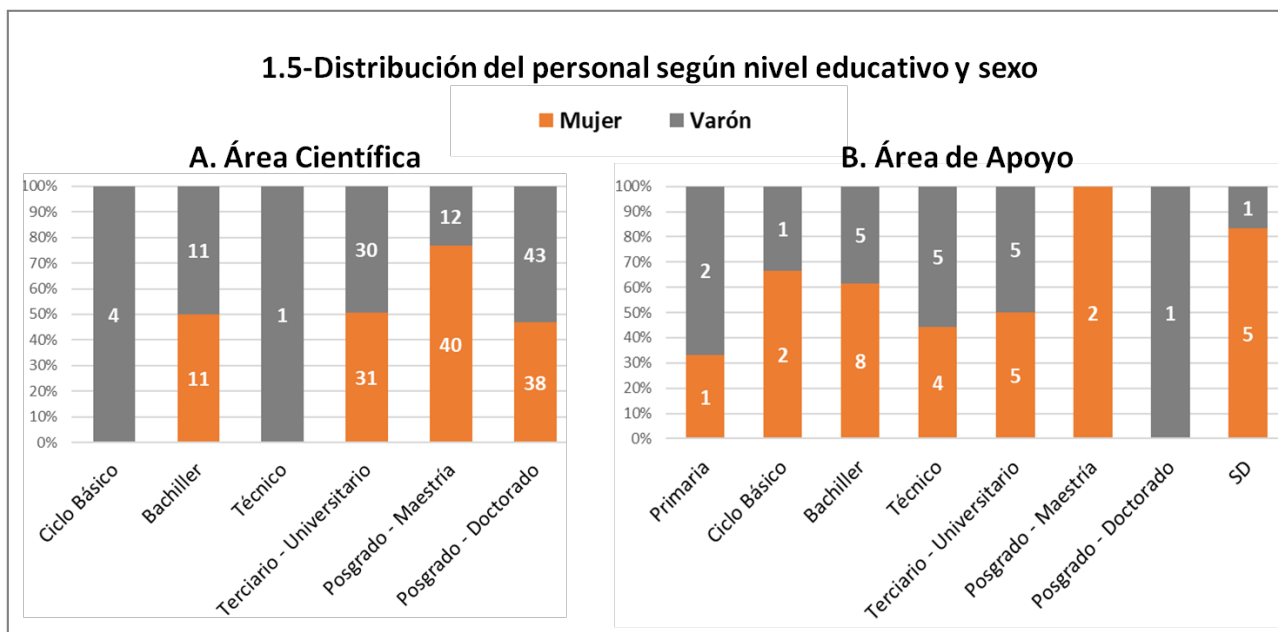
Figura 2. Indicadores 1.1 y 1.3

En relación a la ascendencia étnico-racial, el 84% del personal se identifica como de raza blanca, el 3% como afrodescendiente, el 2,2% indígena, el 0.3% asiática, y sobre el 10% de la población no se obtuvo información (Figura 3, indicador 1.4).



**Figura 3. Indicador 1.4**

Referente a la distribución del personal según nivel educativo (Figura 4), se puede apreciar que en el área científica, el 88% del personal tiene formación terciaria o superior. El 65% de las mujeres ha alcanzado una formación a nivel de Posgrado (Maestría o Doctorado). De éstas, el 32% alcanzó el nivel de Doctorado. Por su parte el 54% de los varones han alcanzado nivel de Posgrado (Maestría o Doctorado), logrando el 42% nivel de Doctorado. Por otro lado, se observa que entre el personal científico que ha alcanzado nivel de maestría predominan las mujeres con un 77%. Dentro del área de Apoyo se observa que la población es más diversa en términos de niveles de formación, con un 32% de personas con formación terciaria o superior, sin apreciarse sesgos de género.



**Figura 4. Indicador 1.5**

En cuanto a la distribución del funcionariado según profesión y sexo (indicador 1.6, anexo I), el análisis del mismo muestra que hay una gran diversidad de profesiones, lo que dificulta arribar a conclusiones.

## **EJE 2. MODOS DE ENTRADA A LA ORGANIZACIÓN, CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.**

*OBJETIVO: Determinar si existen prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección de personal que generen oportunidades y resultados desiguales para hombres y mujeres; ya que de no ser revertidas producen y reproducen brechas de género.*

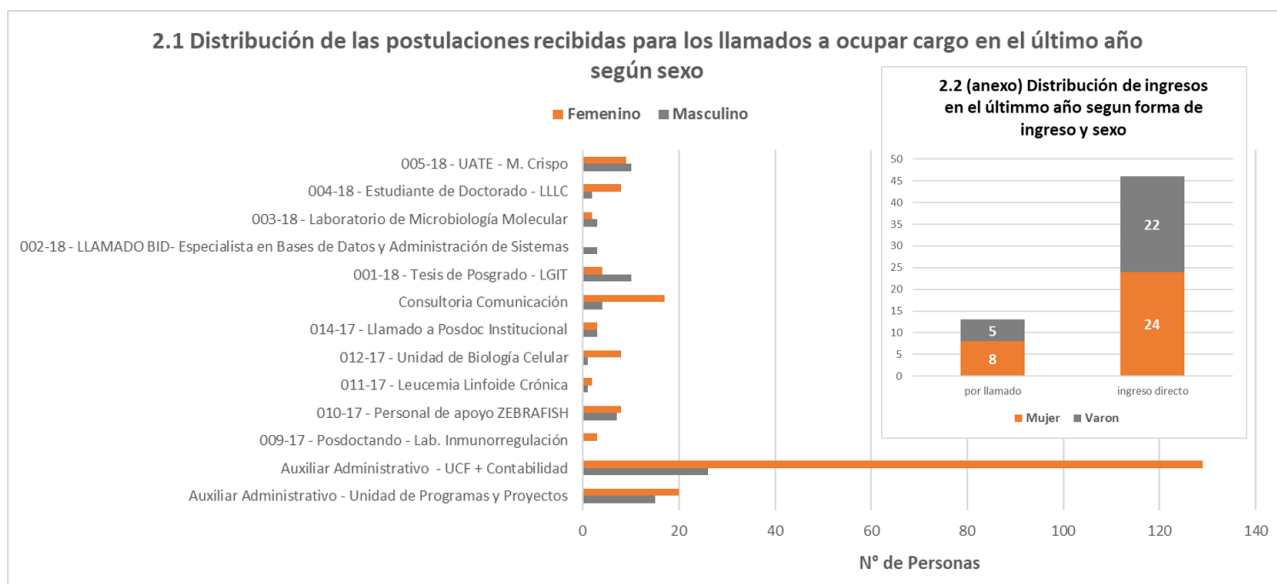
*Determinar si existen brechas de género existentes en la distribución de cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de personal para cargos de mayor jerarquía con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso a las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.*

En términos generales la Institución no cuenta con políticas escritas en materia de género en relación a la selección e ingreso del personal. Sin embargo, a la fecha se identifican acciones tendientes a evitar brechas de género, como son: el instrumento

“Post Doc-Institucional” y el llamado a grupos de Jóvenes Científicos (G4), en los que se consideran plazos especiales en caso de maternidad, y la beca “Paulina Luisi” destinada exclusivamente a mujeres.

La Organización no cuenta con un sistema de gestión integral que incluya las bases de llamados para puestos vacantes que alienten de igual forma a candidatos y candidatas a postular a todos los puestos. No existen procedimientos o mecanismos de selección de personal por competencias con perspectiva de género ni documentos de descripción de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género. Si bien la Organización cuenta con un sistema de evaluación integrado en su Estatuto de Personal, el mismo no está siendo aplicado en la actualidad y no prevé tampoco una evaluación por competencias.

Sin embargo, a los efectos de obtener resultados preliminares, se logró establecer una base de datos que incluye la información sobre postulaciones recibidas para ocupar cargos por llamados en el periodo agosto 2017-Julio 2018. De esta manera, se arribó a la cantidad de mujeres y varones incorporados en dicho período (Figura 5).



**Figura 5. Indicadores 2.1 y 2.2**

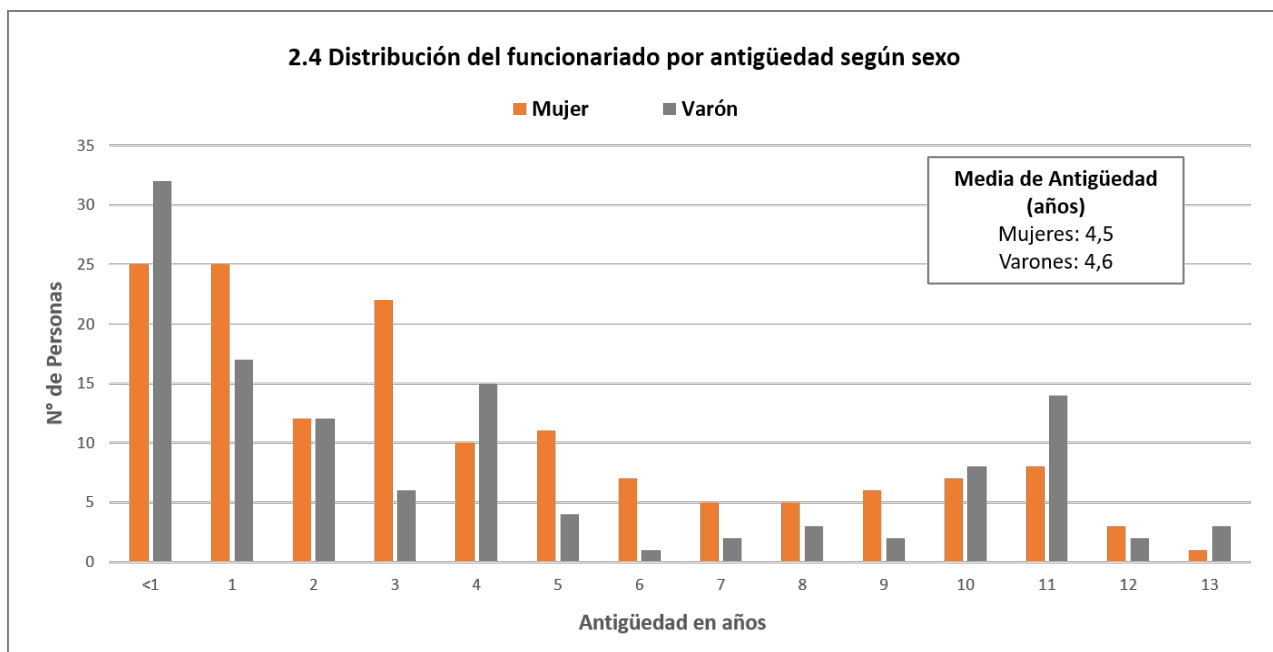
En este período las postulaciones recibidas correspondieron en un 75% a mujeres y un 25% a varones (Figura 5, indicador 2.1). Ingresaron un total de 59 personas (32 mujeres y 27 varones), de los cuales un 22% fue por llamado (Figura 5, indicador 2.2). Cabe mencionar que dentro de estos ingresos están incluidas situaciones de vinculación



laboral diversas que son inherentes a la actividad científica que comparte aspectos profesionales y de formación académica. Este hecho explica en parte la proporción de ingresos directos comparados con los ingresos por llamado.

La media de antigüedad del funcionariado del Instituto es de 4,55 años sin diferencias significativas entre hombres y mujeres.

En cuanto a la distribución del funcionariado por antigüedad, el 66% de las personas tiene una antigüedad menor o igual a 4 años, de estas 53% son mujeres. Por otro lado, el 17% tiene una antigüedad entre 9 y 13 años, siendo esta última la antigüedad máxima. En este grupo el 41% son mujeres.



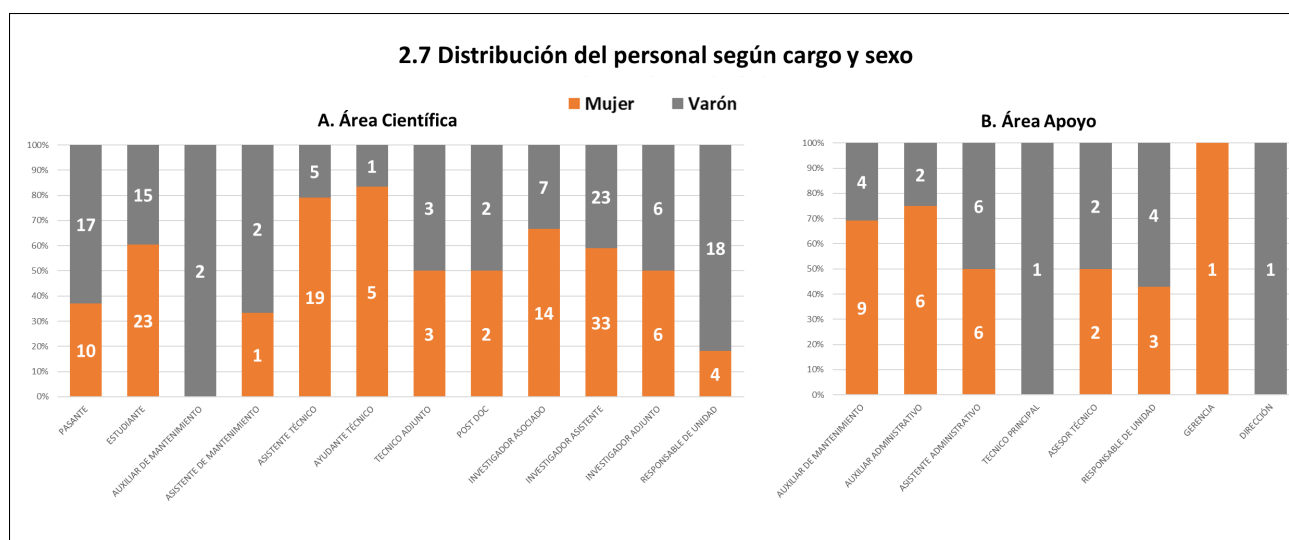
**Figura 6. Indicadores 2.3 y 2.4**

En relación a la distribución del personal por Unidad según sexo, se detectan algunos casos en los que existe exclusividad o predominio de varones o mujeres, sugiriendo sesgos horizontales para definir tareas más masculinizadas o feminizadas. Sin embargo, en la mayoría de las unidades no se observa una preferencia de varones o mujeres (indicador 2.6, anexo I).

Si analizamos la distribución del personal según cargo y sexo en el área científica (Figura 7, indicador 2.7, Panel A) observamos que a medida que aumentan los niveles del escalafón, la representación de las mujeres disminuye. Particularmente, los varones

representan el 80% de los Investigadores Principales (Responsables de unidad). Esto contrasta con la distribución de estudiantes y pasantes (nivel de entrada del escalafón) que es paritaria (51% mujeres y 49% varones). En los niveles intermedios, la proporción de mujeres es en todos los casos mayor o igual a la de varones. Si desglosamos cada cargo por los distintos niveles de escala salarial (indicador 2.7 a-f, Anexo I), se observa que en los niveles de escala salarial mayor predominan los varones.

Estas tendencias son similares en el área de Apoyo, observándose una mayor distribución de mujeres en los cargos auxiliares (Figura 7, indicador 2.7, Panel B).



**Figura 7. Indicador 2.7**

Coincidiendo con el predominio de varones en los cargos de mayor jerarquía, se observa que, sobre un total de 32 funcionarios con personal a cargo, 9 (28%) son mujeres y 23 (72%) son varones. Esto indica que solo el 6% de las mujeres tienen personal a cargo, mientras que este porcentaje representa el 19% del total de los varones (indicador 2.8, Anexo I).

Para analizar los tipos de contrato se adaptaron las categorías propuestas en el modelo, resultando la siguiente clasificación: pasantes/becarios (PB), temporales/a término (TT), contratos permanentes (CP), contratos de confianza (CO).

Del análisis de los indicadores referentes a los tipos de contrato según sexo, identificamos que el 59% de los contratos permanentes y el 64% de los contratos de

confianza corresponden a mujeres, siendo paritaria la distribución en los tipos de contrato restantes (indicador 2.9, Anexo I).

Al examinar los tipos de contrato según ascendencia étnico-racial, se identificaron personas de las distintas ascendencias en cada tipo de contrato, excepto en los cargos de confianza en los que solo se registran personas ascendencia blanca (Indicador 2.10, Anexo I).

El análisis de los tipos de contrato por sexo según nivel de cargo muestra que en los cargos de mando predominan los varones (74%). En los tipos de contrato TT el 100% son varones, mientras que en los CP la proporción de varones es 64% (Indicador 2.13, Anexo I). En los niveles de cargos restantes, predominan las mujeres (58%). Entre contratos PB y TT la proporción de mujeres es 51% y 56% respectivamente, aproximándose a la proporción global de mujeres en el Instituto (55%). En los tipos de contrato CP y CO la proporción de mujeres es mayor, con 69% y 67% respectivamente (Indicador 2.14. Anexo I)

Para analizar los tipos de horario, la clasificación utilizada fue: horario full time (FT), fijo (HF), flexible total (FL), flexible parcial (FP) horario móvil (HM).

En el análisis de las distribuciones del personal por nivel de cargo según tipo de horario y sexo, vemos que en el área científica predomina el tipo de horario flexible mientras que en el área de apoyo predomina el tipo de horario fijo, sin poder evidenciarse sesgos por sexo en las distribuciones obtenidas (Indicador 2.11 A y B respectivamente, Anexo I).

En la distribución de funcionarios según tipo horario y sexo, predominan las mujeres en casi todas las categorías, variando este predominio entre el 54% y 66%. Sin embargo, en la categoría full time (FT, análogo a dedicación total DT)) predominan los hombres (62%) (Figura 8, Indicador 2.15,). En la dedicación horaria contratada según sexo que se representa en la Figura 7, Indicador 2.16 se aprecia paridad en la categoría de 40 horas semanales, mientras que en los contratos de menos de 40 horas semanales predominan las mujeres.

El análisis de los indicadores que desglosan los tipos de horario, horas semanales y tipo de contrato por nivel de cargo (Indicadores 2.11, 2.12 y 2.14, Anexo I), reflejan la compleja realidad de cargos y tipos de contrato en el área científica, donde muchas personas tienen filiaciones mixtas. La heterogeneidad de las filiaciones, financiaciones y

precariedad laboral típica del área científica dificulta este análisis, por lo que resulta complejo extraer conclusiones objetivas en torno a la temática de género.

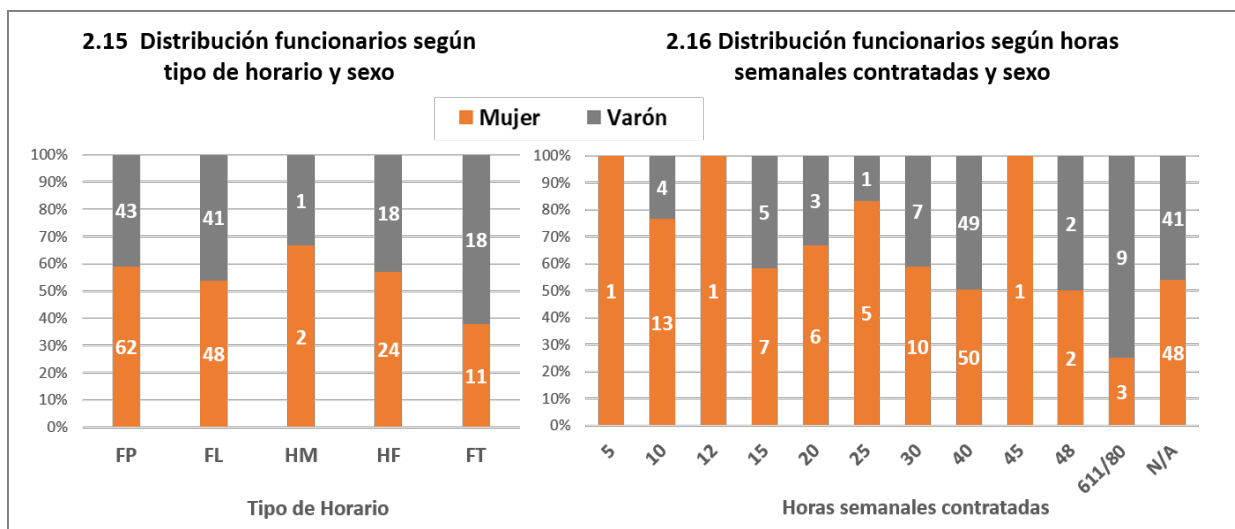


Figura 8. Indicadores 2.15 y 2.16

### EJE 3. SISTEMA DE REMUNERACIONES

**OBJETIVO:** Determinar si existen brechas de género presentes en los criterios de asignación de salarios, incentivos, prestaciones y beneficios.

La organización no cuenta con una política de remuneraciones que incluya la perspectiva de género. Para arribar a su desarrollo e implementación, es preciso analizar cuál es el sistema actual de asignaciones salariales desde las fases iniciales del ingreso del funcionario, y observar cómo las definiciones establecidas en estas fases están sujetas a parámetros externos sobre los cuales en la gran mayoría de los casos no se puede incidir. Sin embargo, a pesar de las dificultades expuestas, se identifica la oportunidad de desarrollar políticas escritas con perspectiva de género.

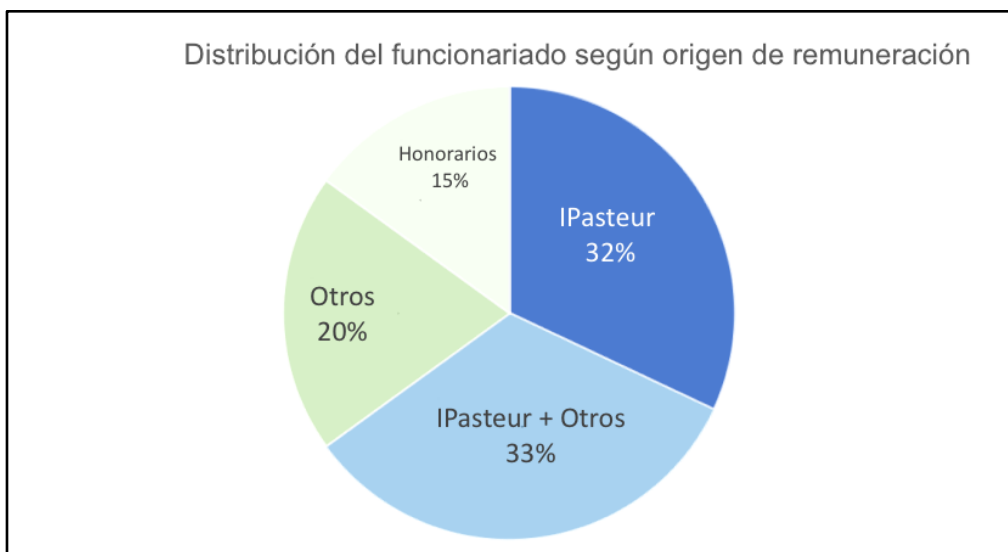
Para esta sección se define el concepto de brecha salarial de género como la diferencia de salarios percibidos por mujeres y varones, expresado como porcentaje del salario de los varones.

#### Sistema salarial del Institut Pasteur de Montevideo

La población del Instituto presenta varias particularidades en su sistema salarial, que vale la pena mencionar antes de pasar al análisis de los datos. En primer lugar, el

origen de los ingresos es múltiple y complejo, pudiéndose clasificar en cuatro grupos diferentes según el origen de su remuneración: exclusivamente Institut Pasteur, mixta (Institut Pasteur + otros financiamientos), exclusivamente otros financiamientos y honorarios (Figura 9).

El 32% del total del funcionariado percibe salario *exclusivamente* del Instituto y un 33% recibe financiación mixta. De esta manera, el Institut Pasteur aporta algún tipo de financiación para el 65% del total del personal. El 20% percibe ingresos exclusivamente de fuentes externas y el 15% restante de la población trabaja de forma honoraria, es decir que no percibe salario por parte de ninguna institución. La población de honorarios está compuesta sólo por personas del área científica que pertenecen a una de las siguientes categorías de tipo de cargo: Estudiantes, Pasantes e Investigadores Asociados. *Es importante mencionar que las personas que trabajan de forma Honoraria fueron excluidas del análisis que involucra montos de remuneraciones (montos de salarios mínimos, máximos, promedios, etc).*



**Figura 9. Distribución del funcionariado según origen de remuneración**

Un análisis más desglosado, teniendo en cuenta la distribución por sexo y las áreas de apoyo y científica se presenta en la Tabla 3. De estos datos, se desprende que la distribución por sexo dentro de cada grupo es la siguiente: salario exclusivamente Pasteur, 57% mujeres; salario mixto 57% mujeres; exclusivamente otros financiamientos 48% mujeres; honorarios 54% son mujeres.

Las áreas de Apoyo y Científica presentan características distintivas. En primer lugar, en cuanto al origen de la financiación, casi la totalidad del personal del área apoyo es financiado exclusivamente con fondos provenientes del subsidio estatal que recibe el Instituto, que el área científica se financia en 44 % con fondos del subsidio estatal y el resto de los financiamientos (56%) provienen de otras fuentes, entre ellas mayormente de la Udelar y de la ANII. Además, el 31% del personal del área científica está categorizado en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y percibe un incentivo mensual, que se consideró en el Ingreso Bruto Total como otros financiamientos. En este sentido, analizamos la distribución del personal científico categorizado en el SNI por sexo (Figura Anexo I, página 57).

**Tabla 3. Distribución del funcionariado según origen de la remuneración**

	Mujer	Varón	Total
<b>Exclusivamente Pasteur</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>86</b>
Apoyo	27	19	46
Científica	22	18	40
<b>Pasteur + Otros financiamientos</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>87</b>
Apoyo	0	1	1
Científica	50	36	86
<b>Exclusivamente otros financiamientos</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>54</b>
Apoyo	0	0	0
Científica	26	28	54
<b>Honorarios (sin ingresos)</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>41</b>
Apoyo	0	0	0
Científica	22	19	41
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>121</b>	<b>268</b>

También se identifican diferencias entre las áreas en el promedio de horas semanales contratadas por sexo, como se observa en la Tabla 4. En el área de apoyo las horas contratadas son equivalentes, mientras que en el área científica los varones tienen contratadas, en promedio, 6 horas más que las mujeres.

**Tabla 4. PROMEDIO DE HORAS CONTRATADAS POR SEMANA**

ÁREA	Mujer	Varón
Apoyo	40	40
Científica	27	33
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>35</b>

### Análisis de los indicadores cuantitativos del sistema de remuneraciones

En primer lugar, es importante mencionar aquí que, para los cálculos de los indicadores y la descripción en gráficos, la terminología utilizada fue la siguiente:

**Salario Fijo = Salario que proviene del Institut Pasteur incluyendo DT**  
**Ingresos Totales = Institut Pasteur + Otros Financiamientos.**

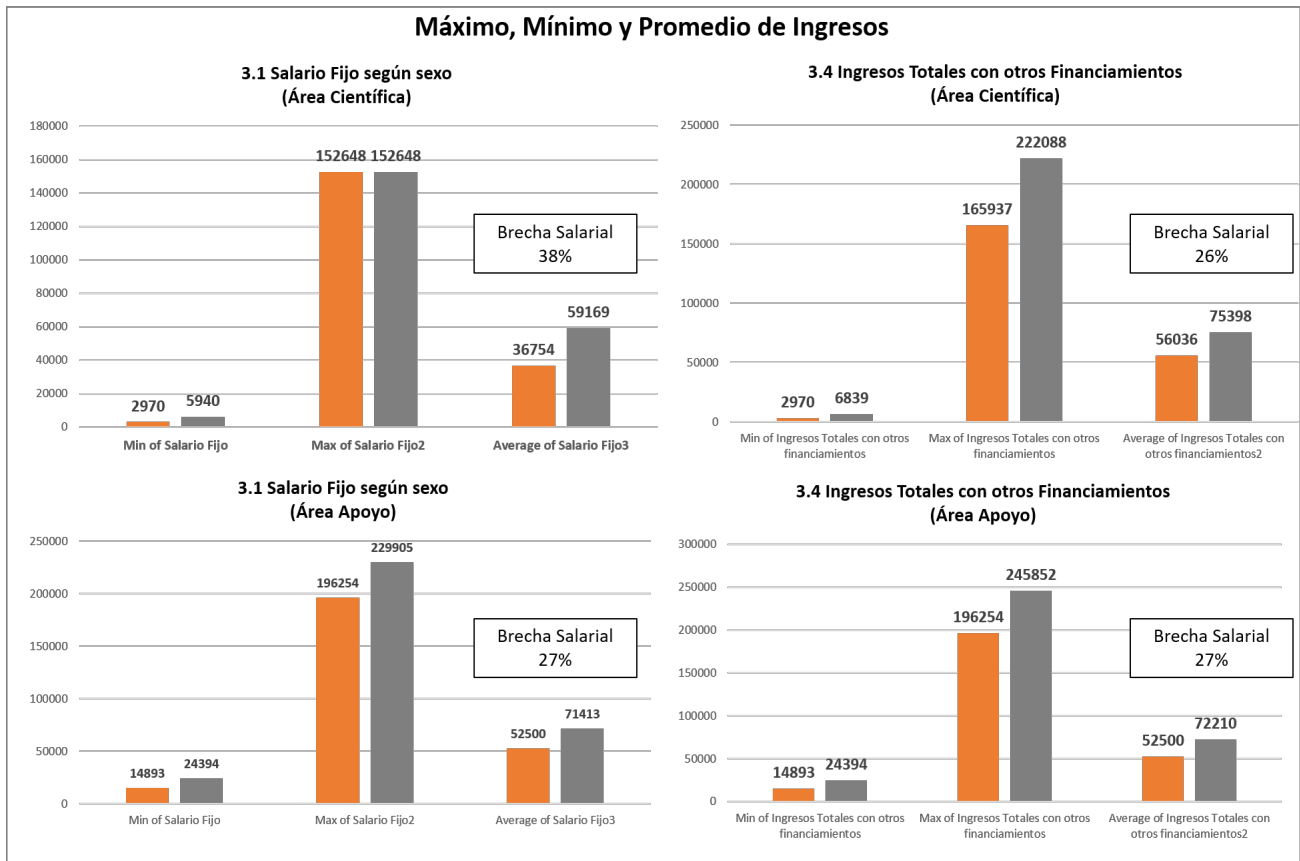
La **diferencia salarial de género** (también conocida como **brecha salarial de género**) es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Según la guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de INMUJERES, la brecha salarial representa los puntos porcentuales que le faltan al ingreso promedio de un grupo para alcanzar el del otro grupo, por ejemplo de las mujeres para alcanzar el de los varones. Se calcula de la siguiente manera:

$$X = [\text{Ingreso promedio mujeres (RM)} / \text{Ingreso promedio varones (RV)}] \times 100$$

$$\text{Brecha salarial} = 100 - X$$

En la Figura 10 se representa la brecha salarial estimada según esta fórmula para las distintas áreas del Institut Pasteur. Se calculó la brecha salarial teniendo en cuenta el promedio de los ingresos, tanto para el salario fijo como para los ingresos totales. En el área de apoyo, la brecha es del 27% para los dos tipos de ingreso, dado que son equivalentes. En el área científica, la brecha calculada sobre el salario fijo promedio es de 38%, mientras que es de 26% considerando los ingresos totales.



**Figura 10. Indicadores 3.1 y 3.4 discriminados por área.**

Para el cálculo de este indicador se pueden utilizar diferentes fórmulas y por consiguiente, distintos organismos e instituciones lo reportan de distintas maneras. Por ejemplo, según Amnistía Internacional, la brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los ingreso medios de los hombres y mujeres con independencia de su función o antigüedad y puede ser consecuencia de varios factores, como las diferencias en el tipo de empleo que desempeñan mujeres y varones. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se define como la diferencia entre las medianas de los ingresos de las mujeres relativa a los ingresos de los varones. La Unión Europea define el indicador como la diferencia relativa de los ingresos promedio de mujeres y hombres en la economía en general. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utiliza la combinación de cuatro comparaciones (salarios promedio, mediana de salarios, por hora y por mes) para obtener estimaciones que oscilan entre el 16 y el 22% a nivel mundial. Por su parte, la Comisión Económica para América latina y el Caribe (CEPAL) compara los salarios medios de varones y mujeres para obtener valores de brecha salarial de género en América Latina de 13,6% en 2017.

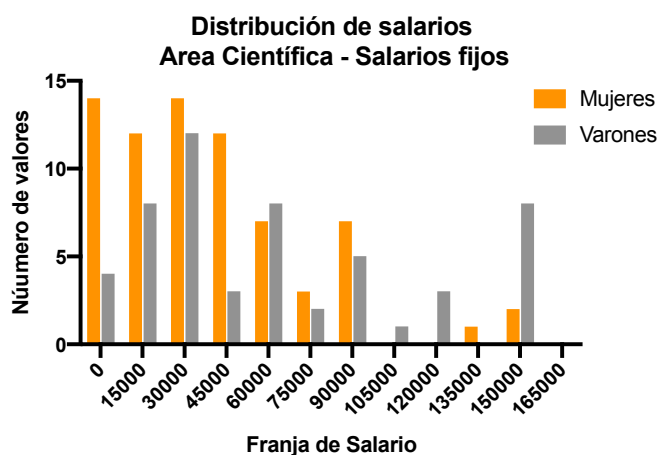


Por lo tanto, el indicador de la brecha salarial de género refleja la diferencia relativa en el ingreso de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto, y representa el posicionamiento económico de cada grupo en la sociedad. En Uruguay, la brecha de género de los salarios promedios se ubica en un valor de 23,9% según datos publicados en marzo de 2018 por CPA Ferrere.

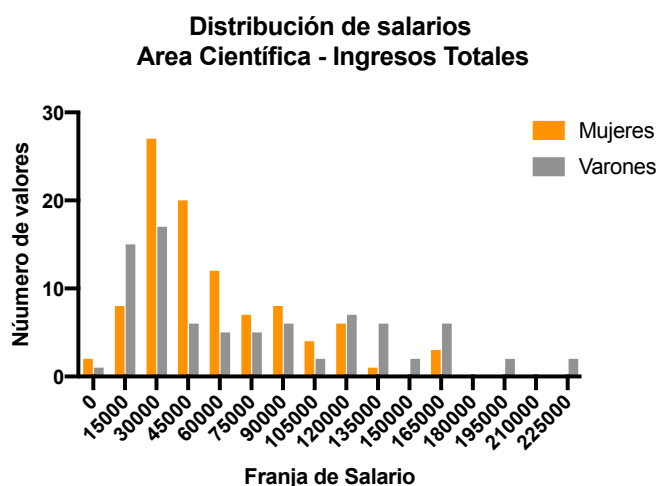
Teniendo en cuenta la diversidad de formas en las que se puede expresar la brecha salarial de género decidimos investigar este indicador de dos maneras adicionales: la brecha salarial considerando la mediana de los ingresos (Figuras 11, 12 y 13) y la brecha salarial ajustada, que considera los ingresos por hora en franjas de personas con similares formaciones, dedicación horaria y tareas (Tablas 5, 6 y 7).

Analizando las distribuciones salariales (Figuras 11, 12 y 13) se observa, usando los valores de mediana arroja en el área de apoyo, la brecha es del 16%. En el área científica, la brecha calculada sobre el salario fijo promedio es de 39%, mientras que es de 19% considerando los ingresos totales. En el conjunto del instituto este indicador se ubica en el 26%.

Por otro lado, el análisis de los valores de percentiles 25% y 75% describe la distribución de los salarios. A modo de ejemplo, en el área científica considerando los salarios totales, el 25% de las mujeres tienen salarios menores o iguales a \$32.508 y los varones a \$26.568 mientras que el 75% de las mujeres perciben ingresos totales menores a \$76.534 y el 75% de los varones perciben menos que \$121.997. (Tablas incluidas en las Figuras 11, 12 y 13)

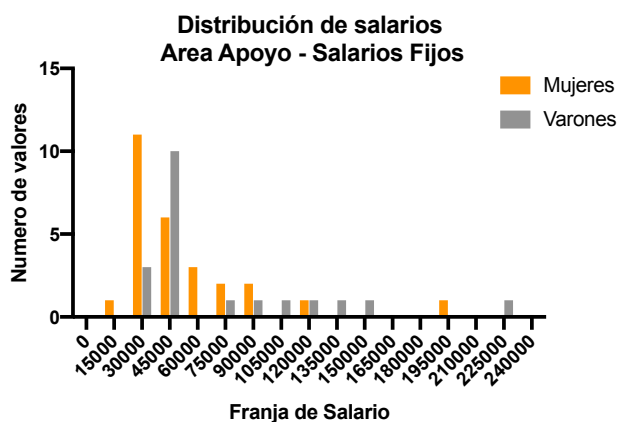


Area Científicos Salarios FIJOS			BRECHA
	Mujeres	Varones	
Mínimo	2970	5940	
Percentil 25%	11475	24036	
Mediana	31371	51771	39.4
Percentil 75%	51771	82835	
Máximo	152648	152648	
Promedio	36754	59169	37.9

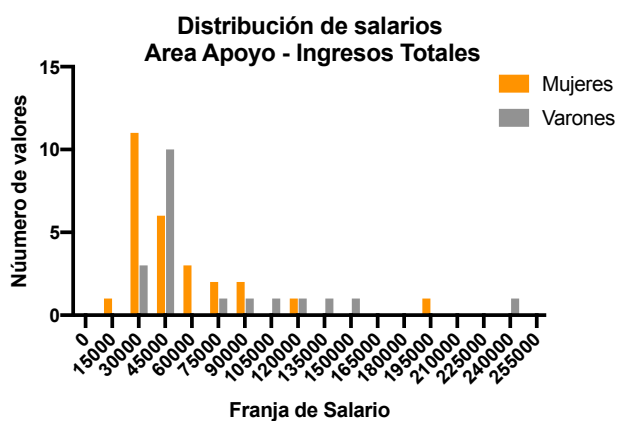


Area Científicos Salarios TOTALES			BRECHA
	Mujeres	Varones	
Mínimo	2970	6839	
Percentil 25%	32508	26568	
Mediana	46726	57501	18.7
Percentil 75%	76534	121997	
Máximo	165937	222088	
Promedio	56036	75398	25.7

**Figura 11.** Distribución y Brecha salarial calculada sobre la mediana de los ingresos en el Área Científica. En las tablas se presentan además los valores de mínimo, percentiles 25% y 75%, mediana y promedio.

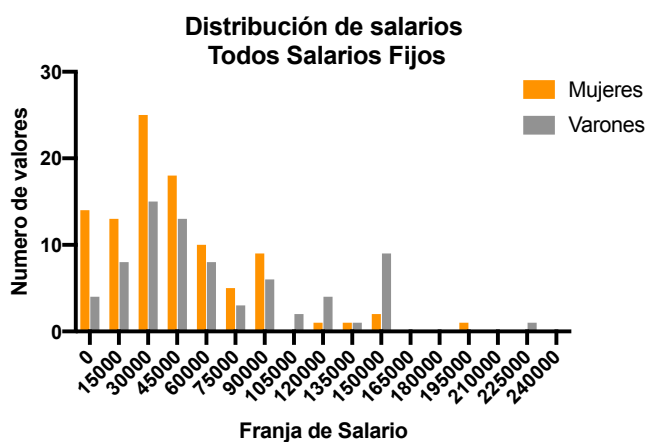


Area Apoyo Salarios FIJOS			BRECHA
	Mujeres	Varones	
Mínimo	14893	24394	
Percentil 25%	26464	39618	
Mediana	39752	47178	15.7
Percentil 75%	66336	99494	
Máximo	196254	229905	
Promedio	52500	71413	26.5

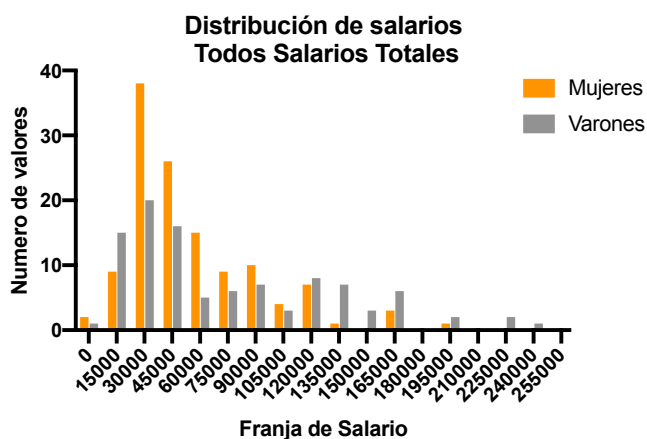


Area Apoyo Salarios TOTALES			BRECHA
	Mujeres	Varones	
Mínimo	14893	24394	
Percentil 25%	26464	39618	
Mediana	39752	47178	15.7
Percentil 75%	66336	99494	
Máximo	196254	245852	
Promedio	52500	72211	27.3

**Figura 12.** Distribución y Brecha salarial calculada sobre la mediana de los ingresos en el Área Apoyo. En las tablas se presentan además los valores de mínimo, percentiles 25% y 75%, mediana y promedio.



TODOS Salarios FIJOS			BRECHA
	Mujeres	Varones	
Mínimo	2970	5940	
Percentil 25%	16792	31412	
Mediana	34402	51771	33.5
Percentil 75%	57022	93528	
Máximo	196254	229905	
Promedio	43018	65031	33.8



TODOS Salarios TOTALES			BRECHA
	Mujeres	Varones	
Mínimo	2970	6839	
Percentil 25%	31412	30198	
Mediana	45845	51771	11.4
Percentil 75%	72742	117783	
Máximo	196254	245852	
Promedio	55273	74773	26.1

**Figura 13.** Distribución y Brecha salarial calculada sobre la mediana de los ingresos de todos los integrantes de la Institución que perciben salario. En las tablas se presentan además los valores de mínimo, percentiles 25% y 75%, mediana y promedio.

La brecha salarial sin ajustar representa en su conjunto un índice global y puede ser explicada por diferencias en el salario, la formación, los cargos y la dedicación horaria a los que acceden mujeres y varones. En este contexto, el análisis del indicador 1.5 muestra que en el área científica del instituto las mujeres predominan en los niveles de formación de Maestría y son minoría en los niveles de Doctorado. Además, el indicador 2.16 y la Tabla 4 señalan que las mujeres tienen un promedio menor de horas contratadas. Por lo tanto, con el objetivo de tomar en consideración variables que pueden estar generando esta brecha observada, analizamos los valores de salarios por hora en grupos comparables: cargos equivalentes con igual dedicación horaria (40 horas semanales) y con un *n* de al menos 7 personas por grupo (Tablas 5-7). Esta restricción

de número de personas por grupo ( $n \geq 7$ ) contempla el 78% de las personas del área científica y 91% de las personas del área de apoyo con 40 hs de dedicación horaria semanal.

Es destacable que, aun corrigiendo por las variables descritas, la brecha salarial de género se observa en todos niveles de cargo estudiados para el área científica. Esto aplica también al área de apoyo, donde sólo se observó una excepción en la categoría Asistente Administrativo. Resulta interesante también mencionar que en área científica la brecha aumenta en niveles de cargo superior, exceptuando los cargos de Investigadores Principales (PI).

**Tabla 5. INGRESOS TOTALES CON OTROS FINANCIAMIENTOS.**  
Valores expresados en pesos Uruguayos

ÁREA CIENTÍFICA	Mujeres		Varones		Brecha de ingreso (%)
	<i>n</i>	<i>Ingreso/hora</i>	<i>n</i>	<i>Ingreso/hora</i>	
Asistente Técnico	10	273	2	280	3
Investigador Asistente	5	270	9	289	7
Investigador Adjunto	5	321	5	458	30
PI	4	646	18	652	1

**Tabla 6. SALARIO FIJO**  
Valores expresados en pesos Uruguayos

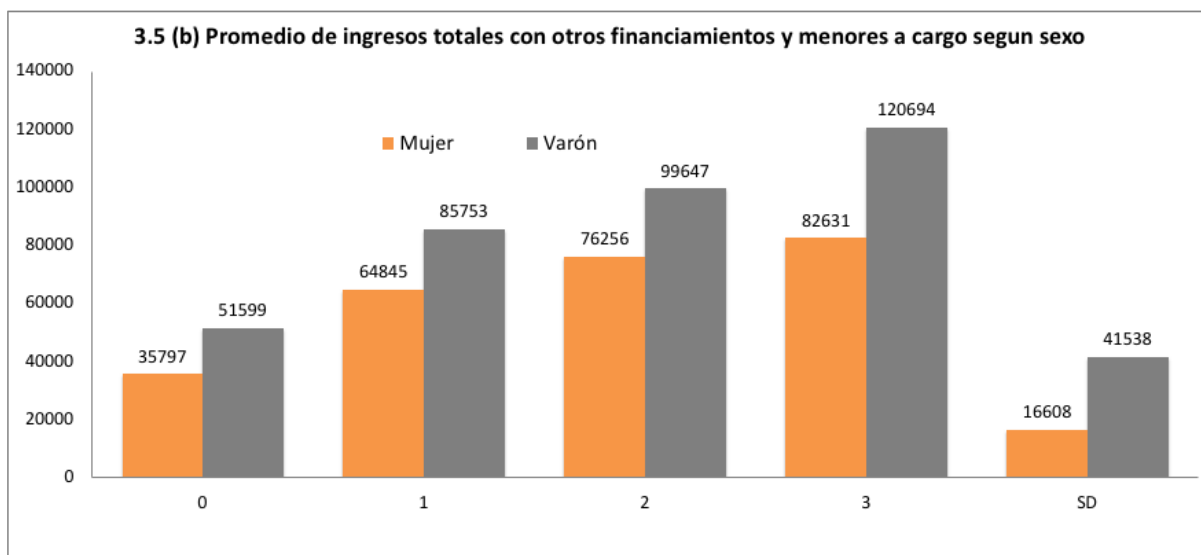
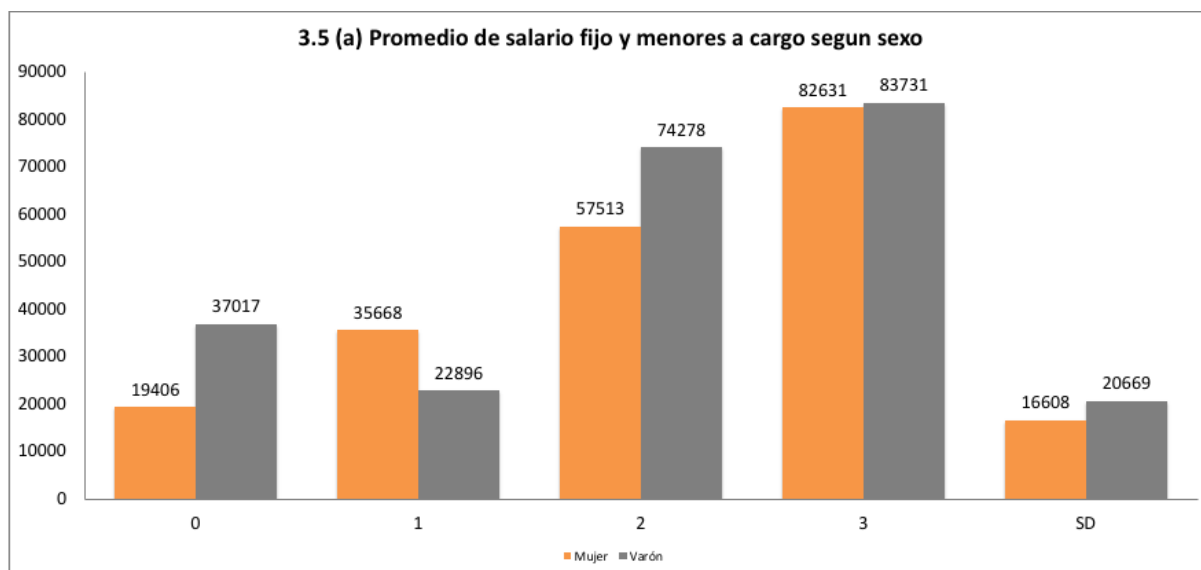
ÁREA CIENTÍFICA	Mujeres		Varones		Brecha de ingreso (%)
	<i>n</i>	<i>Ingreso/hora</i>	<i>n</i>	<i>Ingreso/hora</i>	
Asistente Técnico	10	257	2	280	8
Investigador Asistente	5	182	9	215	15
Investigador Adjunto	5	278	5	369	25
PI	4	503	11	535	6

**Tabla 7. INGRESOS TOTALES = SALARIO FIJO**  
Valores expresados en pesos Uruguayos

ÁREA APOYO	Mujeres		Varones		Brecha de ingreso (%)
	<i>n</i>	<i>Ingreso/hora</i>	<i>n</i>	<i>Ingreso/hora</i>	
Auxiliar Mantenimiento	6	112	4	133	16
Auxiliar administrativo	5	154	2	155	1
Asistente Administrativo	6	267	6	191	-40
Responsable de Unidad	3	337	4	507	33

Además de los salarios fijos se analizaron el número y monto de las compensaciones acumuladas (complementos salariales) por sexo (indicadores 3.2 y 3.3, Anexo I). Del número total de compensaciones acumuladas, el 70% corresponde a mujeres mientras que el monto promedio de dichas compensaciones es 56% menor para las mujeres.

Por último, para este eje se analizaron los promedios de ingresos (salario fijo e ingresos totales) según la cantidad de hijos menores de 18 años para mujeres y varones (Figura 14, Indicadores 3.5a y 3.5b). Se observa que, considerando los ingresos totales, en todos los casos un mayor número de hijos a cargo se correlaciona con mayores ingresos. También en todos los casos se observa que los ingresos totales de los varones son mayores que los de las mujeres, observándose brechas salariales de 30% para las mujeres sin hijos, 24% y 23% para las mujeres con 1 y 2 hijos y de 32% para las mujeres con 3 hijos.



**Figura 14. Indicador 3.5. Valores expresados en pesos Uruguayos.**

#### **EJE 4. ACCIONES DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL**

*OBJETIVOS: Identificar las acciones o políticas de la empresa relativas a la promoción de la corresponsabilidad en la conciliación laboral-familiar.*

Actualmente no existen bases de datos que registren un relevamiento sistemático del uso del tiempo del personal dedicado a cuidados de personas dependientes.

En cuanto a políticas de corresponsabilidad, no se han implementado hasta la fecha políticas adicionales a lo que establece la legislación aplicable a nuestra Institución. La misma se encuentra incluida en los textos de leyes y decretos que rigen la fundación Institut Pasteur, así como en su Estatuto de Personal.

Es preciso señalar que, si bien en el Estatuto de Personal no se mencionan licencias especiales para los cuidados de menores o personas a cargo, tampoco se establecen reglamentos que determinen la rigidez del cumplimiento de horarios. En relación a este aspecto, existe en el estatuto una mención específica a la flexibilidad en el horario de trabajo del Investigador, no extensivo al personal de Apoyo de la Organización. De esta manera, es una práctica corriente en el área científica otorgar flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo, sin que existan mecanismos de control del mismo.

En cuanto a acciones puntuales que contribuyan a la conciliación de la vida laboral y familiar se puede mencionar que desde el año 2014 la organización cuenta con una sala de amamantamiento, y en el verano del 2019 se ha establecido un convenio-subvención con una colonia de verano para colaborar con el cuidado de los menores a cargo de todos los funcionarios del Instituto.

## **EJE 5. OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

*OBJETIVO: Analizar las políticas de capacitación de la organización, los mecanismos de evaluación de necesidades del personal relativas a capacitación, y los criterios para brindar capacitación a su personal a fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la formación de mujeres y hombres según sus necesidades de desarrollo personal-profesional.*

La organización ha desarrollado una base de datos preliminar a los efectos de la identificación del nivel de formación de los Recursos Humanos para atender la información que se requiere en esta primera etapa de certificación y ha definido un régimen general de actualización del legajo. Sin embargo, no recae sobre esta dinámica un proceso formal donde se asegure la evolución de los datos en el tiempo. En consecuencia, impulsar una política de capacitación con perspectiva de género es muy difícil de lograr sin antes analizar, diseñar, divulgar y regular una política clara de formación de personal que contenga como objetivos principales la identificación de la calidad del Capital Humano y sus oportunidades de desarrollo tanto internas como externas a la organización.



Al mismo tiempo destacamos que en términos presupuestales la organización otorga (a una gran mayoría de laboratorios) un monto de subsidio para que esos Laboratorios, bajo su propia autonomía, otorgue a sus funcionarios fondos para viajes a seminarios, así como otras capacitaciones que este entienda pertinente. Asimismo, algunos sectores del Área de Apoyo (RRHH, Intendencia, Informática, Preparación de Medios, Compras, Contaduría y Jurídica), han participado de cursos de actualización de Normas aplicables a nuestra organización.

Este proceso tiene muchos aspectos para ser mejorados y atendidos. Sin embargo, la existencia de una línea presupuestal dentro del Presupuesto Institucional con destino a atender algunos objetivos que tienen que ver con la formación es relevante.

En suma, no existe una política de capacitación y desarrollo del personal con perspectiva de género, así como tampoco un programa de formación específica en temáticas de género.

## **EJE 6. PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE INEQUIDADES, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL AFRODESCENDIENTE Y OTRAS**

*OBJETIVO: Analizar los mecanismos que implementa la organización para evitar situaciones de hostigamiento sexual con el fin de brindar las garantías a todo el personal para denunciar estas situaciones.*

Si bien en este momento se está trabajando en la elaboración de un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y laboral, la organización no cuenta con procedimientos ni mecanismos implementados en la institución que permitan hacer un seguimiento o registro de las situaciones de acoso sexual, laboral y/o discriminación.

## **EJE 7. LICENCIAS**

*OBJETIVOS: Identificar las acciones o políticas de la organización relativas al otorgamiento de licencias (anual, estudio, enfermedad, cuidados, maternal, paterna y parental, y cuidados)*

Con relación al usufructo de los diferentes tipos de licencia que nuestra legislación establece, se cuenta con información parcial:

- a) Solo se cuenta con registros de licencia anual reglamentaria correspondiente al personal que percibe remuneración por el IPMONT.
- b) Con respecto al personal del área científica, se evidencia un nivel de autonomía en el control de las licencias, a cargo de los Jefes de Unidad o Laboratorios.
- c) Con respecto a la licencia por estudio, enfermedad, cuidados y maternal no contamos con información sistematizada que permita la elaboración de los indicadores y su seguimiento.

## 4- ANÁLISIS COMPLEMENTARIOS

El conjunto de indicadores detallados anteriormente y en el material anexo están orientados a cumplir con los requisitos mínimos para efectuar un diagnóstico institucional con perspectiva de género de acuerdo al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) desarrollado por INMUJERES-MIDES. Dicho modelo establece lineamientos generales que decidimos contextualizar y re-analizar en función de las características intrínsecas de nuestra organización. En nuestro caso, probablemente debido al número relativamente pequeño de funcionarios, los valores promedio pueden no ser indicadores fidedignos de diagnóstico. Por este motivo, y en función de la gran diversidad de situaciones laborales, de formación profesional, dedicación y disponibilidad presupuestal, decidimos profundizar el análisis de algunos de los indicadores sugeridos y su interrelación. Con este objetivo, analizamos las distribuciones de tres indicadores: 1) Ingresos totales; 2) Edad; y 3) Nivel educativo alcanzado por sexo.

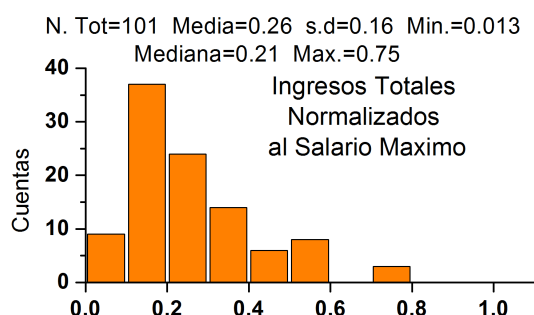
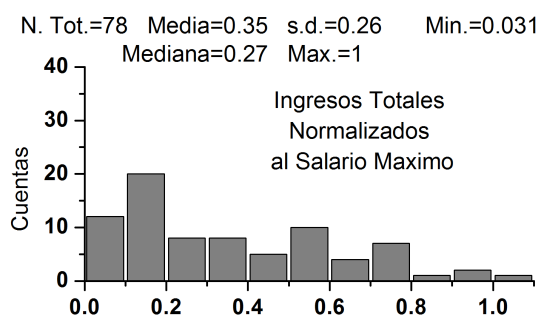
Para simplificar el análisis, se tomaron los valores como porcentaje en relación al salario más alto. Por otra parte, debido a la gran variabilidad de fuentes de ingreso, dedicación, etc. no se intentó un análisis de significatividad estadística. El nivel educativo alcanzado fue considerado como ciclo completo (p. ej. universitario incompleto fue considerado como secundario).

Debido a las diferencias ya identificadas entre las áreas científicas y de apoyo, el análisis fue realizado separadamente para ambos grupos.

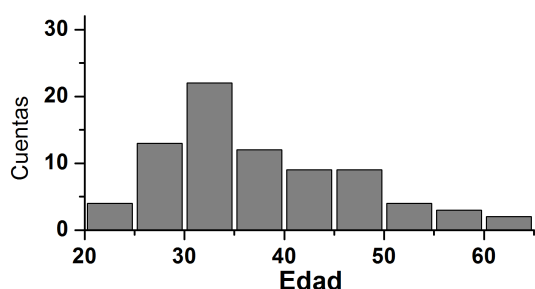
### Área científica

De la comparación de distribuciones de salarios para ambos sexos presentadas en la Figura 15 resulta evidente que la distribución del grupo de mujeres muestra un mayor sesgo hacia valores más bajos, mientras que los salarios de los varones están distribuidos cubriendo todo el espectro. Es particularmente notorio que el salario máximo del universo de mujeres alcanza solo al 75% del máximo alcanzado por los hombres. Resulta de particular relevancia que la gran mayoría de los ingresos femeninos se encuentran por debajo del 60% del salario máximo.

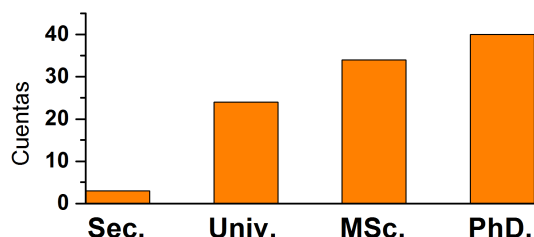
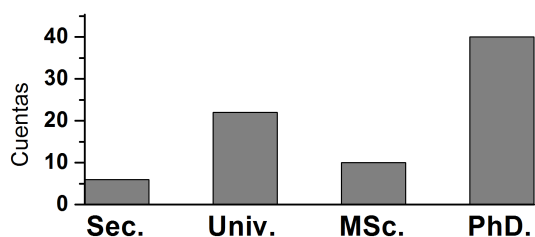
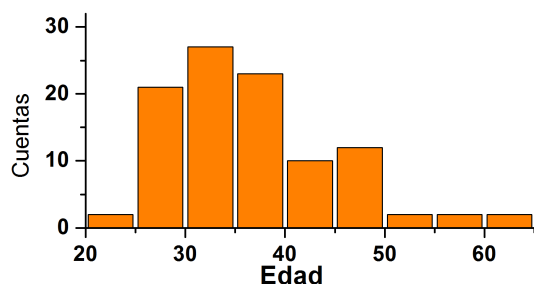
Las distribuciones de edades muestran en ambos casos un sesgo hacia valores bajos, resaltando el carácter joven y dinámico del funcionariado de nuestra institución. Si bien con ciertas diferencias, ambas distribuciones muestran características similares, especialmente si se comparan los valores medios, mediana. etc.



Media=36.8 s.d.=9.66 Min.=22 Mediana=34.5 Max.=63



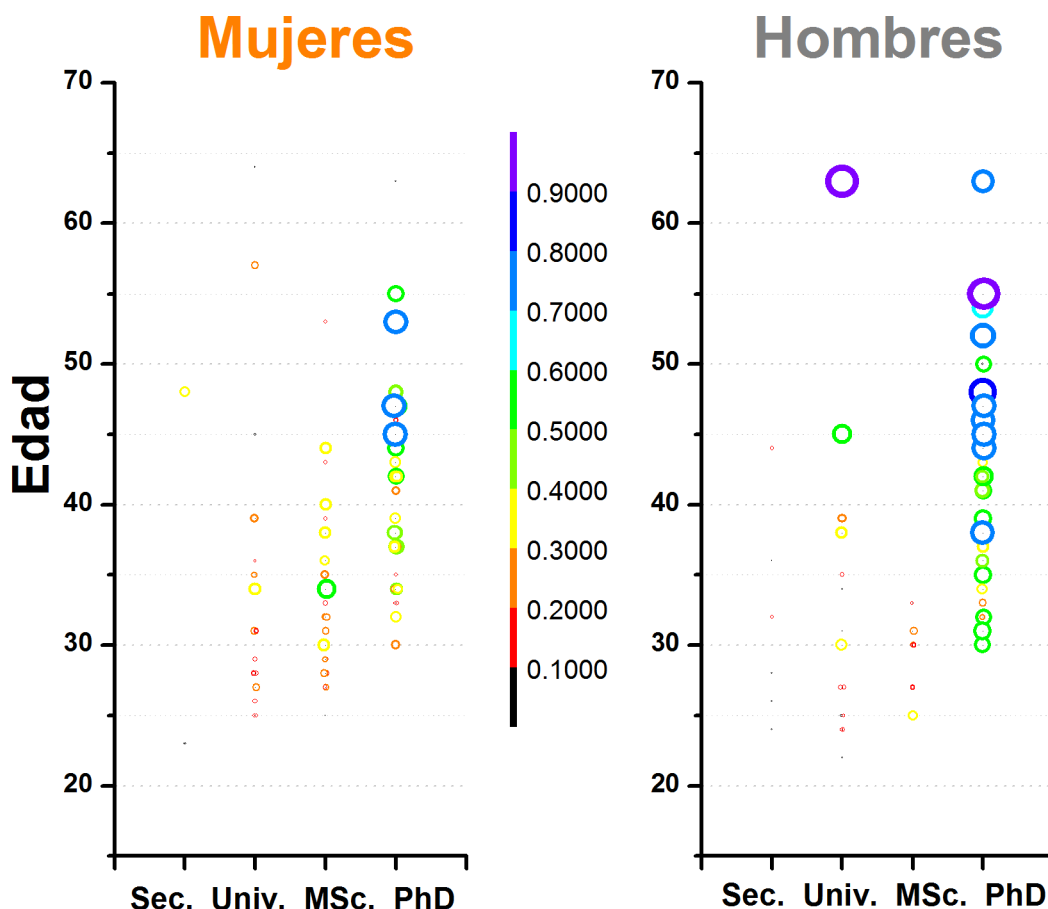
Media=36.31 s.d.=8.5 Min.=23 Mediana=35 Max.=64



**Figura 15.** Histogramas de indicadores para funcionarios mujeres (naranja) y varones (gris). Desde arriba hacia abajo se muestran las distribuciones de ingresos totales, edades y niveles de formación alcanzados. Los salarios fueron normalizados al valor máximo percibido (que corresponde a un varón) y segmentados en intervalos correspondientes al 10 %. Las edades fueron separadas en grupos cada 5 años, ya que este periodo corresponde aproximadamente a los periodos medios de las etapas de nivel educativo o formación.

En la comparación de la distribución de formación académica entre sexos se identifica que el número de funcionarios con formación secundaria, de grado y doctorado son similares. Sin embargo, existe una mayor cantidad de mujeres que de hombres en la etapa de Maestría. Esta situación encuentra un paralelo con reportes similares en otras instituciones a nivel mundial (1), y sugiere un estancamiento o dificultad en el funcionariado femenino en progresar o finalizar su etapa de formación doctoral.

Finalmente nos propusimos integrar esta información con el objetivo de facilitar la identificación de diferencias de género. En la Figura 16 se representan los ingresos totales en función de la edad y el nivel de formación alcanzado por los funcionarios utilizando como insumo los mismos datos de la figura anterior. Debe notarse que solamente a fin de facilitar la visualización, los distintos colores y tamaños de símbolos identifican la misma variable.

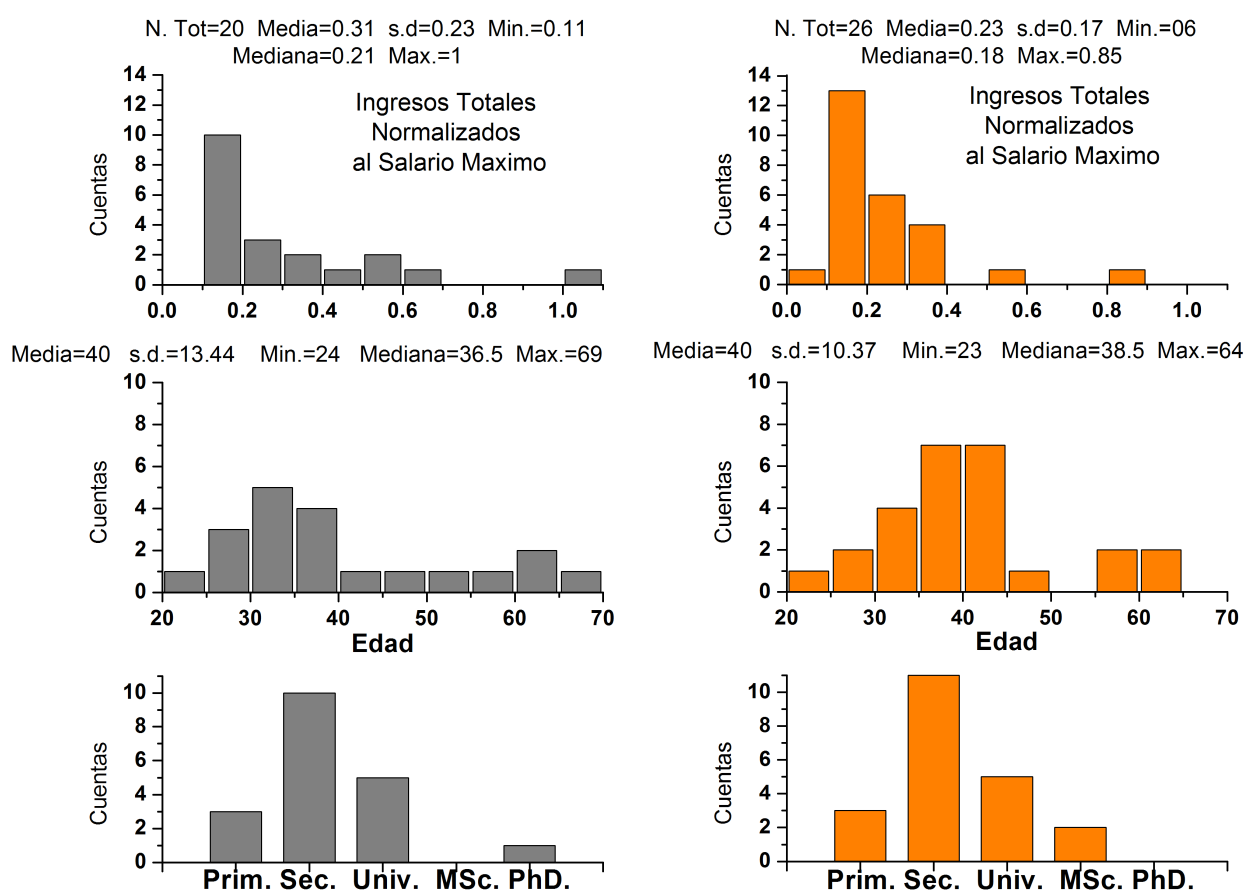


**Figura 16.** Integración de variables Edad, Formación e Ingresos para el Area Científica. Los ingresos totales para mujeres (izquierda) y varones (derecha) se grafican en función de las variables edad y el nivel de formación. El tamaño de los círculos y su color corresponden ambos a los ingresos totales, que aumentan con el tamaño y la gama de color (del rojo a azul siguiendo el espectro de la luz).

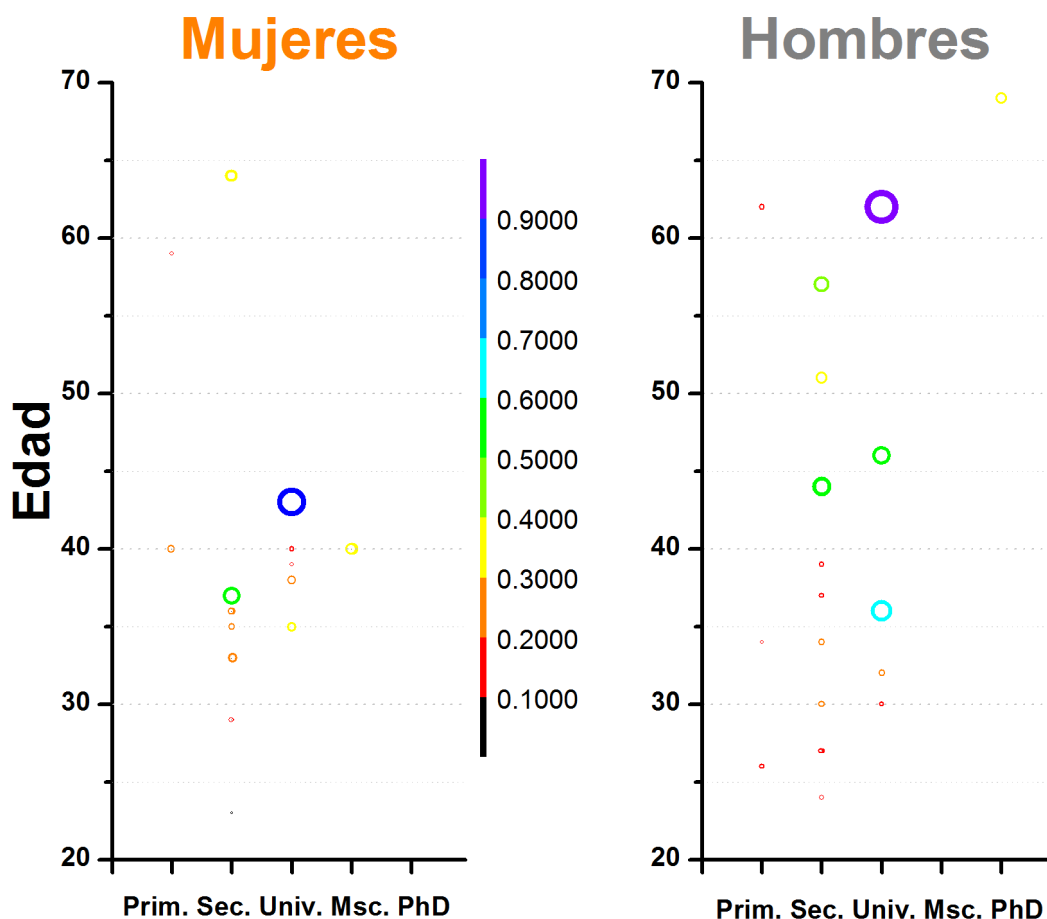
La integración de distribuciones de edad, formación e ingresos, refleja que, para el área científica, en la población de mujeres la remuneración es más alta cuanto mayor formación y edad se tiene (Figura 16, izquierda). En contraste con esto, en la población masculina mayores ingresos no están directamente asociados a la formación y edad (Figura 16, derecha).

## Área de apoyo

Debido al menor número de funcionarios que integran el área de apoyo, el análisis comparativo de los Ingresos en función de la edad y formación presentan dispersiones mayores que dificultan el análisis. Sin embargo, es posible identificar a partir de la Figura 17 el mismo sesgo hacia valores más bajos en los ingresos totales de mujeres, aunque las distribuciones de edades y nivel de formaciones académica resultan comparables.



**Figura 17.** Histogramas de indicadores para funcionarios mujeres (naranja) y varones (gris) del área de apoyo. Desde arriba hacia abajo se muestran las distribuciones de ingresos totales, edades y niveles de formación alcanzados. Los salarios fueron normalizados al valor máximo percibido (que corresponde a un varón) y segmentados en intervalos correspondientes al 10 %. Las edades fueron separadas en grupos cada 5 años, ya que este periodo corresponde aproximadamente a los periodos medios de las etapas de nivel educativo o formación.



**Figura 18.** Integración de variables Edad, Formación e Ingresos, para el área de apoyo. Los ingresos totales para mujeres (izquierda) y varones (derecha) se grafican en función de las variables edad y el nivel de formación. El tamaño de los círculos y su color corresponden ambos a los ingresos totales, que aumentan con el tamaño y la gama de color (del rojo a azul siguiendo el espectro de la luz).

La representación de los datos anteriores en formato 3D (Figura 18) refuerza la idea de que el número reducido de funcionarios dificulta la extracción de conclusiones claras con perspectiva de género para esta área.

## 5- CONCLUSIONES

El presente diagnóstico fue realizado para el año 2018 ha permitido contar con una línea base de información a partir del relevamiento de los indicadores cualitativos y cuantitativos requeridos en el modelo. A continuación, se muestra un resumen de los principales hallazgos:

- Las mujeres representan el 55% de la población general del Instituto. Distinguiendo por área, las mujeres son el 54% del área Científica y el 57% del área de apoyo.
- La edad promedio es similar para ambos sexos, con una composición étnico-racial mayoritariamente blanca.
- Aunque el porcentaje de mujeres con formación de posgrado es mayor que el de varones, los datos sugieren que las mujeres experimentan un estancamiento en el nivel de maestría o mayores dificultades para alcanzar el nivel de doctorado. Las personas con posgrados se concentran en el área científica.
- Las científicas están más representadas en los niveles inferiores del escalafón (80% en el nivel de asistente técnico) y su proporción disminuye en los cargos de mando (20% en los niveles de investigador principal).
- Durante el período julio 2017- 2018, el 78% del personal ingresó por designación directa y en una variedad de tipos de vinculación. Dentro de estos, el 52% son mujeres.
- El 62% personal que ingresó en ese mismo período a través de llamados son mujeres.
- En los cargos full time (FT) predominan los hombres y hay paridad en los contratos de 40 horas semanales.
- Las mujeres predominan en los cargos con dedicación horaria menor a 40 horas semanales.
- Con respecto al sistema de remuneraciones, en la organización existe una brecha de género en la media de los salarios (aproximadamente 26%), la cual está por encima del promedio nacional reportado (24%). El valor de la brecha salarial varía



en distintos subgrupos analizados pero se constata independientemente del área analizada, del nivel de formación, de la dedicación horaria y la edad.

- En relación a los indicadores de gestión referentes a conciliación, corresponsabilidad, capacitación, prevención y seguimiento de inequidades, discriminaciones y violencias basada en género, el Instituto no cuenta con un sistema de registro, medición y por tanto de mecanismos de mejora de estos. Si bien detectamos algunas acciones, las mismas no constituyen en su conjunto una política integral y sistemática para promover la visibilización y sensibilización de la temática de género.

## 6-REFERENCIAS

1. UNESCO. Director-General -B, I.G.). writer of foreword (2017) *Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*
2. Nielsen MW, *et al.* (2017) Opinion: Gender diversity leads to better science. *Proc Natl Acad Sci U S A* 114(8):1740-1742.
3. OPP- Presidencia de la República, Uruguay (2017) *Mujeres en ciencia, tecnología, e innovación, un problema de justicia*. Coord. Mariana González Pérez.
4. Bernheim R (2015) Informe de Género. *Unidad de evaluación y Monitoreo, ANII*.
5. GenderInSITE (2018) *Pathways to Success: Bringing a Gender Lens to the Scientific Leadership of Global Challenges*. Report prepared by Waldman, L. (coord); Abreu, A.; Faith, B.; Hrynicky, T.; Sánchez de Madariaga, I.; Spini, L.
6. Asplund M & Welle CG (2018) *Advancing Science: How Bias Holds Us Back*. *Neuron* 99(4):635-639.
7. Grogan KE (2018) How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nat Ecol Evol*.
8. National Academies of Sciences E & Medicine (2018) *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (The National Academies Press, Washington, DC) p 312.
9. Daniel Bukstein and Néstor Gandelman (2019) Glass ceiling in research: evidence from a national program in Uruguay *Research Policy* 48 (6): 1550-1563.