ISSN: en trámite

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 1

Observatorio para la Igualdad de Género en la Universidad de la República

SISTEMA DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (SIPeG)

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

Observatorio **para la igualdad de género en la Udelar**

Documento de Trabajo N° 1 - Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género.
Publicación del Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar
Universidad de la República
Montevideo - Uruguay
Contacto: observatoriogenero@udelar.edu.uy
ISSN: en trámite

Equipo técnico de trabajo del Observatorio para la Igualdad de Género:

Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas
Maria Goñi Mazzitelli
Gimena Albarenga Valdez

Prorrectorado de Gestión – Dirección General de Planeamiento
Alba Porrini
Andrea Basilio
Valeria Regueira

Rectorado
Noelia Caravallo

Red Temática de Estudios de Género
Alejandra Marroig

1. INTRODUCCIÓN

Las respuestas sobre las causas de las brechas de género en el ámbito universitario son diversas y no existe consenso en la literatura sobre cuáles son los principales factores causales. Las explicaciones se han complejizado en el presente y muestran que éste es un fenómeno multicausal e interseccional que involucra niveles de explicación individuales, relacionales, organizacionales y socioculturales. La mayoría de estas brechas se analizan en torno a formas de segregación horizontal (desigual presencia de varones y mujeres en algunas áreas del conocimiento) y segregación vertical (desigual avance de varones y mujeres a lo largo de la carrera científica, en especial, menor acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía) (Bello y Estébanez, 2022; López-Bassols, et al.; 2018)[1].

El compromiso en producir estadísticas que tomen en cuenta la perspectiva de género e interseccional, y su uso, ha estado presente en distintos esfuerzos e iniciativas, a nivel internacional y regional. De manera complementaria, estudios impulsados por organismos internacionales introducen enfoques y lineamientos útiles para incorporar la perspectiva de género, al difundir experiencias y recomendaciones para la medición de las brechas de género en la ciencia. No obstante, en el contexto iberoamericano, diferentes estudios plantean que la medición de las brechas de género aún constituye un desafío (Vessuri, et al, 2004; Atrio et al., 2022; López-Bassols, V., et al, 2018; Rivera y Salazar; 2023)[2]. Transversalizar el enfoque de género e interseccional en las estadísticas es imprescindible para generar datos que registren la persistencia y magnitud de las desigualdades presentes y, por tanto, es fundamental para promover el diseño e implementación de acciones, programas y políticas para el logro de la igualdad de género.

La Universidad de la República (Udelar) ha avanzando en el análisis de las brechas de género a través de los datos producidos y sistematizados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan). En el 2017 y 2023 se realizaron informes específicos sobre desigualdades de género,[3] que se complementan con los relevamientos continuos que realiza DGPlan, en los que se han sumado nuevas dimensiones que permiten el análisis desde una perspectiva de género e interseccional[4]. A su vez, tras la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), impulsado por la Comisión Abierta de Equidad y Género de la Udelar (CAEG), los diagnósticos

[1] Bello, A., y Estébanez, M. E. (2022). Una ecuación desequilibrada: Aumentar la participación de las mujeres en STEM en América Latina. UNESCO, Foro CILAC y Consejo Británico. Disponible en: https://forocilac.org/wp-content/uploads/2022/02/PolicyPapers-CILAC-Gender-ESP.pdf.; López-Bassols, V ; Grazzi, M ; Guillard, C ; Salazar, (2018) Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. BID; Tomassini, 2020; Tomassini, C. (2013). Ciencia Académica y Género: Trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República, Uruguay. Biblioteca Plural, CSIC. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4622/1/tomassini-fcs-2014.pdf; ; Tomassini, C. (2020). Brechas de género en la ciencia. Revisión de la literatura especializada y propuesta de análisis. Documentos de Trabajo, no. 3, 2020. Disponible en: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/32021.

[2] Vessuri, H., Canino, M. V., y Rausell, M. (2004). Desarrollos metodológicos para la inclusión de la variable de género en la construcción de indicadores deficiencia, tecnología e innovación en la región iberoamericana. Organización de Estados Americanos y Red Iberoamericana de Indicadores en Ciencias y Tecnología. Disponible en: http://www.ricyt.org/wp-content/uploads/2019/09/docdetrabajo_OEA_enfoquegenero_Vessuri.pdf.; Atrio, J., Cuesta, A., & Luchilo, L. (2022). Diagnóstico de las capacidades de producción de indicadores de educación superior, ciencia y tecnología en Iberoamérica. Disponible en: https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32713.21601.; López-Bassols, V., Grazzi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Disponible en: https://doi.org/10.18235/0001082.; Rivera, S y Salazar, M (coord) (2023). Guía de medición de las brechas de género en ciencia. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), el Observatorio de Ciencia, Tecnología y Sociedad (OCTS) de la OEI y Technopolis Group.

[3] Informe 2017: https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/publicacion_generica/la-udelar-desde-una-perspectiva-de-genero/
Informe 2023: https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/publicacion_generica/la-udelar-desde-una-perspectiva-de-genero-2/

[4] Estas dimensiones han sido la identidad de género, la dimensión étnico-racial, etaria y la situación de discapacidad. A su vez, se han integrado a los relevamientos continuos un módulo que busca relevar los cuidados a cargo del personal docente y TAS y estudiantes.

organizacionales con perspectiva de género generados en diferentes Servicios han puesto en marcha dos tipos de indicadores para el relevamiento y análisis de la información: Indicadores de Gestión de Calidad con Equidad de Género e Indicadores de Brecha de Género[5].

En este marco, el diseño de un **Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la Udelar** (SIPeG) busca contribuir a la identificación de las desigualdades de género e interseccionales que se manifiestan en la institución para su posterior análisis, buscando ser un insumo directo para el diseño de políticas y acciones específicas.

Esta propuesta tiene un doble objetivo. Por un lado, fortalecer los indicadores que se producen desde la Udelar y los sistemas de información existentes. Esto implica no solo el diseño de indicadores, sino también un trabajo articulado con los distintos espacios institucionales para avanzar en la unificación de los criterios y la estandarización del registro de la información. Por otro lado, busca proporcionar información que permita profundizar el análisis de las brechas de género e interseccionales y su evolución, con el fin de contribuir al diseño y planificación de políticas y acciones específicas. De este modo, se pretende optimizar la efectividad de las iniciativas orientadas a alcanzar la igualdad de género.

Para ello en el marco del Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar[6] se conformó un subgrupo de trabajo con el objetivo de:

- promover la incorporación de la perspectiva de género e interseccional a la recopilación, generación y análisis de los datos estadísticos de la Udelar;
- registrar fuentes y mecanismos de acceso a la información institucional, identificando los vacíos de información y haciendo recomendaciones para su relevamiento;
- organizar la información sobre las brechas y desigualdades de género que sirva de base para la formulación de políticas y otras medidas institucionales para la igualdad.

Este subgrupo, conformado por representantes del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFem), Rectorado, la Dirección General de Planeamiento (DGPlan) y la Red temática de Género, trabajó de manera regular desde abril de 2022 hasta la fecha de presentación del SIPeG al Consejo Directivo Central de la Udelar para su aprobación final en junio de 2025[7]. Como resultado de este proceso, se diseñó el sistema de indicadores con perspectiva de género que se presenta en este documento.

Para desarrollar esta propuesta, el subgrupo llevó a cabo una revisión exhaustiva de diversos sistemas de indicadores e investigaciones sobre la inclusión de la perspectiva de género en la producción de datos cuantitativos y cualitativos dentro de las instituciones de educación superior y organismos centrales de ciencia, tecnología e innovación. A nivel internacional, se tomaron como referencia los siguientes documentos e iniciativas: los informes *"She Figures"* de la Comisión Europea[8], los aportes de la Red

[5] Los Indicadores de Gestión de Calidad con Equidad de Género permiten conocer en qué medida el sistema de gestión adoptado por la organización incorpora en sus procedimientos y producción documental la perspectiva de género. Los indicadores considerados suelen ser binarios, dando cuenta de la existencia o inexistencia de los procedimientos recomendados así como la presencia o ausencia de referencias explícitas a las problemáticas de género. Los Indicadores propuestos permiten conocer el grado de avance en la eliminación de las brechas de género.

[6] La creación del Observatorio fue aprobada por la resolución N° 43 del Consejo Directivo Central del 26/10/2021.

[7] El Sistema fue aprobado por la resolución N° 5 del CDC del 15/07/2025, Exp. 001000-000124-25.

[8] Las publicaciones *She Figures*, comenzaron por primera vez en 2003 y son actualizadas cada tres años, en ellas se presentan datos sobre los objetivos de igualdad de género en el ámbito de la política de I+i de la UE.

Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICYT)[9], el Sistema de indicadores de género en Instituciones de Educación Superior de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)[10], la Guía de medición de las brechas de género en ciencia (FORCYT, OEI, UE, Technopolis)[11] y el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MINCYT) - Argentina[12]. A nivel nacional, se consideró la información producida por la Udelar en el marco de la construcción de su Sistema de Indicadores para la Evaluación Universitaria (SIEU)[13] , así como los datos estadísticos e informes de la Dirección General de Planeamiento y el Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Además, en mayo del 2022, el Observatorio realizó el taller “Problematizando los datos: la inclusión de la perspectiva de género, interdisciplinaria e interseccional en el diseño de indicadores de la Udelar” con la participación de la Dra. Ana Buquet de la UNAM. En este espacio, participaron actores involucrados en el diseño de políticas y acciones para promover la igualdad de género, reafirmando la necesidad de construir un sistema de indicadores con esta perspectiva. A partir de estos insumos y del trabajo del subgrupo, en diciembre de 2023 se presentó un documento borrador del Sistema propuesto, convocando a distintos actores vinculados al diseño de datos y políticas para la igualdad de género. Finalmente, entre febrero y marzo de 2025, se realizaron encuentros con las mesas de las tres Áreas —Tecnología y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat, Social y Artística, y Ciencias de la Salud—, así como con el plenario de la Comisión Coordinadora del Interior, la Comisión de Evaluación Interna y Acreditación y la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación. Asimismo. Además se recibieron aportes del Prorrectorado de Gestión, la Comisión Abierta de Equidad y Género, la Comisión Sectorial de Enseñanza y la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR). Algunos de los comentarios recibidos fueron incorporados en la versión que aquí se presenta. Cabe mencionar que el Sistema propuesto se basa fundamentalmente en los datos con los que actualmente cuenta la Udelar y ha priorizado los indicadores propuestos en base a estos.

El sistema de indicadores que proponemos se integraría al SIEU como un complemento, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la producción de información y el análisis de todas las funciones universitarias. La propuesta identifica un conjunto de indicadores básicos que permitirán realizar análisis sistemáticos sobre las desigualdades de género, además de prever la realización de investigaciones en profundidad sobre problemáticas específicas que requieran el diseño de estudios particulares. Dada su interrelación con el resto de los sistemas que integran el SIEU, el objetivo es evitar la duplicación en la producción de información, aprovechar el conocimiento acumulado por la Udelar y articular con los distintos subgrupos de trabajo que han desarrollado los respectivos sistemas de indicadores[14]. Entendemos que, a medida que se profundice el conocimiento sobre los procesos que generan las desigualdades de género, podrá emerger la necesidad de construir nuevos indicadores —tanto cuantitativos como cualitativos— que requieran la producción de información específica. En este sentido, este Sistema se plantea como una propuesta inicial, susceptible de ser ampliada con nuevas fuentes de información y líneas de investigación específicas.

[9] Vessuri, H. y Canino, M.V. (2004) Desarrollos metodológicos para la inclusión de la variable de género en la construcción de indicadores de CTI en la región iberoamericana. Informe RICYT-OEA. Buenos Aires. Vessuri, H y Canino, M (2006). Igualdad entre géneros e indicadores de ciencia en Iberoamérica. En: GUBER, Rebeca. (Comp.). El Estado de la Ciencia. Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos/Interamericanos. Buenos Aires: RICyT.
[10] https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf
[11] https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/forcyt-guia-de-medicion-de-las-brechas-de-genero-en-ciencia
[12] https://www.argentina.gob.ar/ciencia/igualdaddegeneros
[13] https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/proyectos/sistema-de-indicadores-para-la-evaluacion-universitaria-sieu/
[14] En total, hasta la fecha - julio 2023- se han propuesto cuatro sistemas de indicadores con relación a las siguientes actividades: i) Gestión, ii) Extensión, Vinculación e Internalización; iii) Enseñanza de Grado y iv) Investigación y Posgrado.

Es importante destacar que la mayoría de los indicadores propuestos se calculan por sexo y no por identidad de género. Aunque la Udelar ha avanzado en la incorporación de la variable identidad de género en sus registros administrativos y estadísticos, las principales bases de información que alimentan este sistema aún no han homogeneizado su forma de relevamiento[15]. Esta situación representa una limitación que deberá abordarse en el futuro mediante un proceso de unificación de criterios en los sistemas de información de la Universidad. El objetivo es garantizar que los datos puedan desagregarse tanto por sexo como por identidad de género y, al mismo tiempo, fomentar la realización de relevamientos específicos que complementen esta información.

En este sentido, a mediano plazo, se considera fundamental generar sinergias con otros espacios institucionales para fortalecer, homogeneizar y asegurar la continuidad de las fuentes de información utilizadas, con el fin de posibilitar el cálculo efectivo de ciertos indicadores y la incorporación de nuevos indicadores. Esto es necesario no solo en lo referente a la identidad de género, otro caso concreto es el de los indicadores de violencia, acoso y discriminación, cuya construcción se basa en dos fuentes de información que requieren un trabajo adicional para su consolidación. Por un lado, los indicadores construidos en base a los reportes de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD), a los que también se debe incorporar la información recopilada por los equipos y referentes de los distintos servicios, los cuales no necesariamente utilizan los mismos criterios de registro. Por otro lado, la Primera Encuesta de Prevalencia sobre Violencia, Acoso y Discriminación en la Udelar (2021). Si bien esta encuesta fue un insumo clave para la construcción de indicadores, su continuidad aún no está garantizada. Abordar estos desafíos permitirá avanzar hacia un sistema de indicadores más robusto, capaz de ofrecer una lectura más precisa y completa de las desigualdades de género y otras dimensiones interseccionales.

En el marco de la revisión mencionada anteriormente se realizó una jerarquización, contextualización y validación de los indicadores, proporcionando un catálogo de referencias que se continuará nutriendo con nuevos insumos. El presente Sistema está compuesto por diversos tipos de indicadores, diferenciados según su forma -cuantitativa y cualitativa- así como su objetivo:

- **Indicadores de entrada.** Son los que diagnostican la presencia de equidad o inequidad y revelan en dónde y cómo ocurren las diferencias.
- **Indicadores de insumos.** Refieren a los recursos o condiciones que se requieren para que el proceso de igualdad de género pueda desarrollarse.
- **Indicadores de proceso.** Muestran las tendencias, esto es, si las situaciones han mejorado o empeorado.
- **Indicadores de resultado.** Permiten valorar si las políticas y/o acciones impulsadas están contribuyendo al establecimiento de relaciones equitativas en las diferentes poblaciones[16].

Los indicadores cualitativos refieren a opiniones y percepciones acerca de determinado hecho y sirven para comprender el punto de vista, los intereses y las prioridades de las personas en su espacio de estudio y laboral. Por su parte, los indicadores cuantitativos buscan medir los fenómenos de forma objetiva y material sin abordar las percepciones de quienes habitan el ámbito universitario. El conjunto de estos indicadores identifican situaciones de desigualdad y pueden ser aplicados según la población que quiere analizarse y/o

[15] A su vez, en los casos en que la identidad de género es relevada se observa que las identidades diferentes a mujer o varón cisgénero son inferiores al 1% lo que imposibilita el calculo de indicadores que impliquen el cruce con otras variables.
[16] La identificación de estos indicadores surgen de la propuesta del "Sistema de indicadores de género en instituciones de educación superior" de la Universidad Nacional Autónoma de México.

para abordar problemas puntuales. En el marco de la propuesta, se definieron también indicadores básicos que constituyen la base para elaborar un diagnóstico elemental sobre las condiciones de igualdad/desigualdad y que el Observatorio para la Igualdad de Género se comprometería a calcular de forma regular.

Los lineamientos para el uso de este Sistema son:

- ➢ Los indicadores deben ser ubicados en una línea continua desde los de entrada hasta los de resultado, con el fin de que su uso permita observar las diversas situaciones que se pueden manifestar en las poblaciones.
- ➢ Es importante utilizar conjuntamente los indicadores cuantitativos y cualitativos ya que de esta manera se perciben las condiciones en un sentido integral.
- ➢ Algunos de los indicadores pueden ser cruzados con las variables etnia-raza y discapacidad, entre otras, y ser construidos por identidad de género (en lugar de sexo), de manera que se logren identificar las desigualdades con mayor precisión y el sentido del efecto de cada sistema de desigualdad[17].

A continuación se presenta el listado de indicadores que ascienden a un total de 213. A este listado se suma una selección de indicadores que ya han sido aprobados en el marco del SIEU. Finalmente, se elaboraron fichas técnicas de los 48 indicadores básicos que se proponen en esta nueva propuesta.

[17] Estos indicadores son los que tienen como fuente principal el formulario FORMA implementado por DGPLAN a todas las poblaciones universitarias.

2. LISTADO DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ENTRADA		
Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Origen del indicador
PERSONAL DOCENTE		
Entrada	Indicador 01: Porcentaje de mujeres y varones en el total del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México) MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 02: Tasa de reposición de mujeres y varones del personal docente, en el año t.	SIEU - Gestión (Nº 40)
Entrada	Indicador 03: Índice de contribución al sexismo en el personal docente, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 04: Relación de mujeres y varones del personal docente en los grados inferiores y superiores, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 05: Índice Techo de Cristal del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 06: Índice de representación de las mujeres del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 07: Índice de concentración de las mujeres del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 08: Índice de segregación parcial del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 09: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente con compensaciones salariales, en el año t.	SIEU - Gestión (Nº 36)
Entrada	Indicador 10: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente según carga horaria destinada a cada tipo de función (investigación, enseñanza, extensión y gestión), en el año t.	DGPLan
Entrada	Indicador 11: Tasa de éxito de mujeres y varones del personal docente como responsables de proyectos financiados por la Comisión Sectorial de Enseñanza (Udelar), en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 12: Tasa de éxito de mujeres y varones del personal docente como responsables de proyectos financiados por la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio (Udelar), en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 13: Tasa de éxito de mujeres y varones del personal docente como responsables de proyectos financiados por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (Udelar), en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 14: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que dirigen tesis o trabajos finales según los distintos niveles de formación, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 15: Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en los grados docentes 2 o superior, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)

Entrada	Indicador 16: Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de grado y su participación en el personal docente, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 17: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente por máximo nivel educativo alcanzado, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 18: Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y varones del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 19: Diferencia en el promedio de años de permanencia en el cargo actual de mujeres y varones del personal docente que no ascendieron de grado desde su ingreso a la Udelar, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 20: Diferencia en el promedio de antigüedad en el cargo actual de mujeres y varones del personal docente, el año t.	MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 21: Diferencia entre los promedios de años para la movilidad horizontal (mejoría laboral)[18] de mujeres y varones del personal docente, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 22: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente en los órganos de cogobierno de la universidad, en el año t. [19]	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 23: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente en cargos de autoridad universitaria, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 24: Brecha salarial de género del personal docente, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México). Estudio: Brecha salarial de género en universidades españolas (2022).
Entrada	Indicador 25: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente en los distintos rangos de ingreso, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 26: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente con nombramiento emérito, al año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 27: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente con hijos/as, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 28: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que tuvieron que realizar al menos una modificación en su trabajo para asumir responsabilidades de cuidado, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 29: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que son los principales referentes de cuidados de al menos una persona de su hogar, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan
Entrada	Indicador 30: Número de mujeres y varones del personal docente que han realizado consultas ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación[20], en el año t.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 31: Número de mujeres y varones del personal docente que han presentado denuncias ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, en el año.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD

[18] Por mejoría laboral horizontal se refiere a cambios en el tipo de contratación que impliquen una mejora, particularmente el pasaje de cargos interinos a cargos efectivos o en el caso de los cargos contratados un pasaje a cargos interinos o efectivos.

[19] En una primera etapa se considerará el Consejo Directivo Central, la Asamblea General del Claustro, el Consejo Delegado Académico, el Consejo Delegado De Gestión, las Comisiones Centrales -sectoriales, asesoras, coordinadoras-, los Consejos y Asambleas del Claustro de los Servicios.

[20] Unidad Central de violencia, acoso y discriminación (UCVAD), equipos técnicos y referentes de los servicios.

Entrada	Indicador 32: Número de denuncias presentadas por mujeres y varones del personal docente ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación corroboradas, en el año t.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 33: Índice de clima laboral de mujeres y varones docentes en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 34: Porcentaje de mujeres y varones docentes que declaran haber sido discriminados/as[21] en la Udelar, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 35: Índice de violencias específicas laborales por ser mujer del personal docente, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 36: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que sufrieron acoso sexual técnico, en el año t. **(BÁSICO)**	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 37: Índice de perspectiva sobre la igualdad de derechos en torno al acoso sexual de mujeres y varones del personal docente, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 38: Índice de percepción del riesgo de mujeres y varones del personal docente, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 39: Porcentaje del personal docente según identidad de género declarada, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 40: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente según ascendencia étnico racial principal, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México) MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 41: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente en situación de discapacidad, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 42: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente según departamento de residencia, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 43: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que residen en un lugar diferente al de su nacimiento, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 44: Media de edad de mujeres y varones del personal docente, en el año t.	DGPlan RICYT
PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (TAS)		
Entrada	Indicador 45: Porcentaje de mujeres y varones en el total del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 46: Tasa de reposición de mujeres y varones del personal TAS, en el año t.	SIEU - Gestión (Nº 13)
Entrada	Indicador 47: Índice Techo de Cristal del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 48: Índice de representación de las mujeres del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 49: Índice de concentración de las mujeres del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 50: Índice de segregación parcial del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	She figures (Unión Europea)
Entrada	Indicador 51: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS con compensaciones salariales, en el año t.	SIEU - Gestión (Nº 15)

[21] Incluye discriminación por identidad de género, ascendencia étnico racial, orientación sexual, discapacidad física o mental, edad, aspecto físico o condición socioeconómica.

Entrada	Indicador 52: Brecha salarial de género del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 53: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS en los distintos rangos de ingreso, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 54: Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y varones del personal TAS, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 55: Diferencia en el promedio de años de permanencia en el cargo actual de mujeres y varones del personal TAS que no ascendieron de grado desde su ingreso a la Udelar, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 56: Diferencia en el promedio de antigüedad en el cargo actual de mujeres y varones del personal TAS, al año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 57: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS con hijos/as, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 58: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que tuvieron que realizar al menos una modificación en su trabajo en la Udelar para asumir responsabilidades de cuidado, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 59: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que son los principales referente de cuidados de al menos una persona de su hogar, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan
Entrada	Indicador 60: Número de mujeres y varones del personal TAS que han realizado consultas ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, en el año t.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 61: Número de mujeres y varones del personal TAS que han presentado denuncias ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, en el año	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 62: Número de denuncias presentadas por mujeres y varones del personal TAS ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación corroboradas, en el año t.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 63: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que declaran haber sido discriminados/as,[22] en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 64: Índice de clima laboral de mujeres y varones del personal TAS, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 65: Índice de violencias específicas por ser mujer del personal TAS, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 66: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que sufieron acoso sexual técnico, en el año t. **(BÁSICO)**	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 67: Índice de perspectiva sobre la igualdad de derechos en torno al acoso sexual de mujeres y varones el personal TAS, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 68: Índice de percepción del riesgo de mujeres y varones del personal TAS, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 69: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS por nivel educativo, en el año t.	MCEG - CAEG SIEU - Gestión (Nº 3)
Entrada	Indicador 70: Porcentaje del personal TAS según identidad de género declarada, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG

[22] Incluye discriminación por identidad de género, ascendencia étnico racial, orientación sexual, discapacidad física o mental, edad, aspecto físico o condición socioeconómica.

Entrada	Indicador 71: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS según ascendencia étnico racial principal, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México) MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 72: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS en situación de discapacidad, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 73: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS según departamento de residencia, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 74: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que residen en un lugar diferente al de su nacimiento, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 75: Media de edad de mujeres y varones del personal TAS, en el año t.	DGPlan
ESTUDIANTES DE GRADO[23]		
Entrada	Indicador 76: Porcentaje de estudiantes de grado mujeres y varones que ingresan por primera vez a la Udelar, en el año t. **(BÁSICO)**	SIEU - Enseñanza (N° PRO7_A)
Entrada	Indicador 77: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado son la primera generación familiar en ingresar a la educación terciaria, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 78: Porcentaje de estudiantes mujeres que ingresan a carreras de grado masculinizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 79: Porcentaje de estudiantes varones que ingresan a carreras de grado feminizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras, en el año t. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 80: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado activos/as de la Udelar, en el año t. **(BÁSICO)**	SIEU - Enseñanza (N° PRO9_A)
Entrada	Indicador 81: Porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de grado de la Udelar, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 82: Porcentaje de mujeres y varones egresados/as de grado con promedios más altos, generación de egreso del año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 83: Duración media de la carrera de grado para mujeres y varones, generación de egreso del año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 84: Tasa de desvinculación de mujeres y varones estudiantes de grado de la cohorte Q que no han egresado al año t.	SIEU - Enseñanza (N° PRO18)
Entrada	Indicador 85: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que reciben beca, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 86: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que integran órganos de cogobierno, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)

[23] Comprende al conjunto de las formaciones universitarias terciarias y de grado impartidas por la Udelar.
Definiciones de interés, elaboradas en el marco del SIEU:
Generación de ingreso a la UdelaR: Comprende a los estudiantes que ingresan por primera vez a la UdelaR, en un año dado, a alguna carrera terciaria y/o de grado. Generación de ingreso a Área: Comprende a los estudiantes que ingresan por primera vez al Área, en un año dado, a alguna carrera terciaria y/o de grado. Se considera el conjunto de las carreras compartidas y el conjunto de los CIO como dos Áreas aparte. Generación de ingreso a Servicio: Comprende a los estudiantes que ingresan por primera vez al Servicio, en un año dado, a alguna carrera terciaria y/o de grado. Se considera cada carrera compartida y cada CIO como un Servicio aparte. Generación de ingreso a Carrera: Comprende a los estudiantes que ingresan por primera vez a una Carrera terciaria y/o de grado, en un año dado. No se consideran los estudiantes que ingresan a la carrera a través de un CIO o de un ciclo básico común en años anteriores.
Estudiante activo por carrera en un año dado: Comprende a los estudiantes que registran alguna actividad de rendición de curso o examen en los últimos dos años calendario consecutivos anteriores, en cualquier unidad curricular básica de la carrera, más la generación de ingreso a la carrera en el año dado. Estudiante activo por Servicio en un año dado: Comprende a los estudiantes que registran alguna actividad de rendición de curso o examen en los últimos dos años calendario consecutivos anteriores, en cualquier unidad curricular básica de al menos una carrera del Servicio, más la generación de ingreso al Servicio en el año dado. Estudiante activo por Área en un año dado: Comprende a los estudiantes que registran alguna actividad de rendición de curso o examen en los últimos dos años calendario consecutivos anteriores, en cualquier unidad curricular básica de al menos una carrera de los Servicios del área, más la generación de ingreso al área en el año dado. Estudiante activo UdelaR en un año dado: Comprende a los estudiantes que registran alguna actividad de rendición de curso o examen en los últimos dos años calendario consecutivos anteriores, en cualquier unidad curricular básica de al menos una carrera de la UdelaR, más la generación de ingreso a la UdelaR en el año dado.

Entrada	Indicador 87: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado con hijos/as, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 88: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que son los principales referentes de cuidados de al menos una persona de su hogar, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 89: Número de mujeres y varones estudiantes de grado que han realizado consultas ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, en el año t.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 90: Número de mujeres y varones estudiantes de grado que han presentado denuncias ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, en el año	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 91: Número de denuncias presentadas por mujeres y varones estudiantes de grado ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación corroboradas, en el año t.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Entrada	Indicador 92: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que declaran haber sido discriminados/as[24] en la Udelar, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 93: Índice de clima educativo de mujeres y varones estudiantes de grado, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 94: Índice de violencias específicas por ser mujer estudiante de grado, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 95: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que sufrieron acoso sexual técnico, en el año t. **(BÁSICO**)	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 96: Índice de perspectiva sobre la igualdad de derechos entorno al acoso sexual de mujeres y varones estudiantes de grado, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 97: Índice de percepción del riesgo de mujeres y varones estudiantes de grado, en el año t.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Entrada	Indicador 98: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que trabajan de manera remunerada, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 99: Porcentaje de estudiantes de grado según identidad de género declarada, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 100: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado según ascendencia étnico racial principal, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 101: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado en situación de discapacidad, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 102: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado según departamento de residencia, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG
Entrada	Indicador 103: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que residen en un lugar diferente al de su residencia en marzo del año anterior a su ingreso a la Udelar, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 104: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que residen en un lugar diferente al de su nacimiento, en el año t.	Elaboración propia

[24] Incluye discriminación por identidad de género, ascendencia étnico racial, orientación sexual, discapacidad física o mental, edad, aspecto físico o condición socioeconómica

Entrada	Indicador 105: Media de edad de mujeres y varones estudiantes de grado, en el año t.	DGPlan MCEG - CAEG
ESTUDIANTES DE POSGRADO		
Entrada	Indicador 106: Ingreso de mujeres y varones a carreras de posgrado de la Udelar, en el año t. **(BÁSICO)**	SIEU - Investigación y posgrado (Nº 36)
Entrada	Indicador 107: Porcentaje de mujeres que ingresan a carreras de posgrado masculinizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras, en el año t. (**BÁSICO)**	Elaboración propia
Entrada	Indicador 108: Porcentaje de varones que ingresan a carreras de posgrado feminizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras, en el año t. **(BÁSICO)**	Elaboración propia
Entrada	Indicador 109: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado de la Udelar, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan
Entrada	Indicador 110: Porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de posgrado de la Udelar, en el año t. **(BÁSICO)**	SIEU - Investigación y posgrado (Nº 41)
Entrada	Indicador 111: Porcentaje de mujeres y varones egresados/as de posgrado con promedios más altos, generación de egreso del año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 112: Duración media de la carrera de posgrado para mujeres y varones, generación de egreso del año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 113: Tasa de desvinculación de posgrado de mujeres y varones, de la cohorte Q que no han egresado al año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 114: Mujeres y varones estudiantes de posgrado que reciben beca, en el año t.	SIEU - Investigación y posgrado (Nº 37)
Entrada	Indicador 115: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado con hijos/as, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 116: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado que son principales referentes de cuidados de al menos una persona de su hogar, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 117: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado que trabajan de manera remunerada, en el año t.	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 118: Porcentaje de estudiantes de posgrado según identidad de género, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan
Entrada	Indicador 119: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado según ascendencia étnico racial principal, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan Indicadores de género (UNAM-México)
Entrada	Indicador 120: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado en situación de discapacidad, en el año t. **(BÁSICO)**	DGPlan
Entrada	Indicador 121: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado según departamento de residencia, en el año t.	DGPlan
Entrada	Indicador 122: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado que residen en un lugar diferente al de su nacimiento, en el año t.	Elaboración propia
Entrada	Indicador 123: Media de edad de mujeres y varones estudiantes de posgrado, en el año t.	DGPlan

INSUMOS		
Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Origen del indicador
Insumos	Indicador 124: Número de Servicios con Comisiones/Comités de género, en el año t.	MCEG - CAEG
Insumos	Indicador 125: Presupuesto destinado a la promoción de la igualdad de género y diversidad en la Udelar, en el año t.	Ministerio de Ciencia y tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 126: Número de personas contratadas por la institución para trabajar en la implementación de políticas para la igualdad de género, en el año t.	MCEG - CAEG
Insumos	Indicador 127: Número de Servicios que adhirieron al Modelo de Calidad con Equidad de Género, al año t.	MCEG - CAEG
Insumos	Indicador 128: Número de Servicios Certificados Nivel 1[25] por el Modelo de Calidad con Equidad de Género, al año t.	MCEG - CAEG
Insumos	Indicador 129: Número de Servicios Certificados Nivel 2[26] por el Modelo de Calidad con Equidad de Género, al año t.	MCEG - CAEG
Insumos	Indicadores 130: Existencia y características de políticas de cupo, al año t.[27]	Ministerio de Ciencia y tecnología de Argentina
Insumos	Indicador 131: Número de Servicios que ofrecen espacios de recreación y cuidados, en el año t.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 132: Número de Servicios con salas de lactancia, en el año t.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 133: Existencia de políticas de apoyo económico estudiantes de grado para cuidados, en el año t.	Elaboración propia
Insumos	Indicador 134: Existencia y características de licencias por maternidad, paternidad y cuidados establecidas normativamente, al año t.[28]	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 135: Existencia de protocolos de actuación, abordaje y erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación, en el año t.	MCEG - CAEG Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 136: Existencia y características de dispositivos de atención, acompañamiento y/o monitoreo de situaciones de violencia, acoso y discriminación, en el año t.	MCEG - CAEG Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 137: Número de personas contratadas para trabajar en la atención, acompañamiento y/o monitoreo de situaciones de violencia, acoso y discriminación, en el año t.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)

[25] Para obtener esta certificación Nivel 1 - Compromiso los Servicios del MCEG deben definir una política de calidad con equidad de género, realizar un diagnóstico organizacional y aprobar un plan de acción con objetivos explícitos orientados a eliminar las desigualdades y discriminaciones institucionalizadas.

[26] Para obtener esta certificación Nivel 2 - Implementación los Servicios del MCEG deben evaluar su política de calidad con equidad de género en cuanto a su adecuación, difusión y comprensión por parte de todas las personas de la organización y definir un nuevo plan de acción.

[27] A la fecha a nivel nacional existen mecanismos en este sentido para la población afrodescendiente, trans y en situación de discapacidad: Ley Nº 19.122 - Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral; Ley N° 19.648 - Integral para personas Trans; Ley 18.651 - Ley de protección integral de personas con discapacidad.

[28] El 15 de octubre de 2024 el Consejo Directivo Central aprobó una serie de modificaciones en la normativa sobre licencias por maternidad, paternidad y cuidados (ver Ordenanza) que diferencia las licencias por maternidad/paternidad, cuidados del recién nacido y lactancia. Actualmente la Comisión Central de Cuidados se encuentra trabajando en una nueva modificación de la Ordenanza. Sin embargo, aún no es posible identificar otro tipo de licencias asociadas al cuidado de adultos mayores, personas con problemas de salud, entre otras.

Insumos	Indicador 138: Existencia de pautas institucionales que promuevan la participación equitativa en los órganos de decisión, en el año t.[29]	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 139: Existencia de pautas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad de I+D, en el año t.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Insumos	Indicador 140: Existencia de pautas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad de enseñanza de grado, en el año t.	Elaboración propia
Insumos	Indicador 141: Existencia de pautas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad de enseñanza de posgrado, en el año t.	Elaboración propia
Insumos	Indicador 142: Existencia de pautas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad de extensión y vinculación con el medio, en el año t.	Elaboración propia
Insumos	Indicador 143: Número de cursos o talleres sobre igualdad de género para integrantes de la comunidad universitaria realizados, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Insumos	Indicador 144: Número de cursos de grado que abordan temas de género, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)
Insumos	Indicador 145: Número de proyectos de investigación sobre género financiados por el Pro Rectorado de Investigación, en el año t.	Elaboración propia (en base a lo relevado por el Protectorado)
Insumos	Indicador 146: Número de proyectos de extensión y actividades en el medio desarrollados por docentes que incorporan la temática de género, en el año t.	Elaboración propia (en base a lo relevado por el FormA Docentes)
Insumos	Indicador 147: Diferencia entre el porcentaje de créditos obligatorios y optativos correspondientes a cursos que abordan temas de género, en el año t.	Indicadores de género (UNAM-México)

[29] Resoluciones y reglamentos internos para la conformación de órganos de gobierno y consejos asesores.

PROCESOS		
Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Origen del indicador
PERSONAL DOCENTE		
Proceso	Indicador 148: Cambios en la incorporación de mujeres y varones al personal docente, entre el año t y el año t-5.	Indicadores de género (UNAM-México)
Proceso	Indicador 149: Relación en el número de mujeres y varones que ingresaron por primera vez a la Udelar como docentes, entre el año t y el año t-5. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Procesos	Indicador 150: Cambio en el número de licencias por maternidad, paternidad y cuidados, solicitadas por el personal docente, entre el año t y el año t-2.	MCEG - CAEG Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Procesos	Indicador 151: Cambio en el número de mujeres y varones del personal docente que utilizan los espacios de recreación y cuidado, entre el año t y el año t-2.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Procesos	Indicador 152: Cambio en el número de docentes que utilizaron las salas de lactancia, entre el año t y el año t-2.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Procesos	Indicador 153: Cambio en el número de mujeres y varones del personal docente que han realizado consultas ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, entre el año t y el año t-2.[30]	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 154: Cambio en el número de mujeres y varones del personal docente que han presentado denuncias ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, entre el año t y el año t-2	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 155: Cambio en el número de denuncias presentadas por mujeres y varones del personal docente ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación corroboradas, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 156: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones del personal docente que participaron en cursos o talleres de sensibilización de género, entre el año t y el año t-2.	Indicadores de género (UNAM-México)
PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (TAS)		
Procesos	Indicador 157: Cambios en la incorporación de mujeres y varones como personal TAS, entre el año t y el año t-5.	Indicadores de género (UNAM-México)
Procesos	Indicador 158: Relación en el número de mujeres y varones que ingresaron a la Udelar como personal TAS, entre el año t y el año t-5. **(BÁSICO)**	Indicadores de género (UNAM-México)
Procesos	Indicador 159: Cambio en el número de licencias por maternidad, paternidad y cuidados solicitadas por el personal TAS, entre el año t y el año t-2.	Indicadores de género (UNAM-México) Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)

[30] Unidad Central de Acoso, violencia y discriminación, encargada de la atención de las consultas y la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias.

Procesos	Indicador 160: Cambio en el número de mujeres y varones del personal TAS que utilizan los espacios de recreación y cuidados, entre el año t y el año t-2.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Procesos	Indicador 161: Cambio en el número del personal TAS que utiliza las salas de lactancia, entre el año t y el año t-2.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Procesos	Indicador 162: Cambio en el número de mujeres y varones del personal TAS que han realizado consultas a ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia en base a informes de UCVAD
Procesos	Indicador 163: Cambio en el número de mujeres y varones del personal TAS que han presentado denuncias ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 164: Cambio en el número de denuncias presentadas por mujeres y varones del personal TAS ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación corroboradas, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 165: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que participaron en cursos o talleres de sensibilización, entre el año t y el año t-2.	Indicadores de género (UNAM-México)
ESTUDIANTES DE GRADO		
Procesos	Indicador 166: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que ingresan por primera vez a la Udelar, entre el año t y el año t-2. **(BÁSICO)**	Elaboración propia
Procesos	Indicador 167: Cambio en el porcentaje de mujeres que ingresan a carreras de grado masculinizadas en relación al total de inscripciones en esas carreras, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia
Procesos	Indicador 168: Cambio en el porcentaje de varones que ingresan a carreras de grado feminizadas en relación al total de inscripciones en esas carreras, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia
Procesos	Indicador 169: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de grado de la Udelar, entre el año t y el año t-2. **(BÁSICO)**	DGPlan
Procesos	Indicador 170: Cambio en el número de mujeres y varones estudiantes de grado que reciben apoyo económico para cuidados, entre el año t y el año t-2.	Indicadores de género (UNAM-México)
Procesos	Indicador 171: Cambio en el número de mujeres y varones estudiantes de grado que utilizan los espacios de recreación y cuidados, entre el año t y el año t-2.	Ministerio de Ciencia y Tecnología (Argentina)
Procesos	Indicador 172: Cambio en el número de estudiantes de grado que utilizan las salas de lactancia, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia
Procesos	Indicador 173: Cambio en el número de mujeres y varones estudiantes de grado que han realizado consultas ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 174: Cambio en el número de mujeres y varones estudiantes de grado que han presentado denuncias a ante los	Elaboración propia en base a información de UCVAD

	espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación, entre el año t y el año t-2.	
Procesos	Indicador 175: Cambio en el número de denuncias presentadas por estudiantes de grado ante los espacios de atención definidos por la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación corroboradas, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia en base a información de UCVAD
Procesos	Indicador 176: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado en los cursos o talleres de sensibilización, entre el año t y el año t-2.	Indicadores de género (UNAM-México)
Procesos	Indicador 177: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado en cursos de grado optativos que abordan temas de género, entre el año t y el año t-2.	Indicadores de género (UNAM-México)
ESTUDIANTES DE POSGRADO		
Procesos	Indicador 178: Cambio en el ingreso de mujeres y varones a carreras de posgrado de la Udelar, en el año t y el año t-2. **(BÁSICO)**	Elaboración propia
Procesos	Indicador 179: Cambio en el porcentaje de mujeres que ingresan a carreras de posgrado masculinizadas en relación al total de inscripciones en esas carreras, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia
Procesos	Indicador 180: Cambio en el porcentaje de varones que ingresan a carreras de posgrado feminizadas en relación al total de inscripciones en esas carreras, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia
Procesos	Indicador 181: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de posgrado de la Udelar, entre el año t y el año t-2. **(BÁSICO)**	DGPlan
Procesos	Indicador 182: Cambio en el número de mujeres y varones estudiantes de posgrado que utilizan los espacios de recreación y cuidados, por períodos, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia
Procesos	Indicador 183: Cambio en el número de estudiantes de posgrado que utilizan las salas de lactancia, entre el año t y el año t-2.	Elaboración propia

RESULTADOS		
Tipo de indicador	Nombre del Indicador	Origen del indicador
PERSONAL DOCENTE		
Resultados	Indicador 184: Cambio en el número de mujeres que se incorporaron a los grados docentes con menor participación.	Elaboración propia
Resultados	Indicador 185: Cambio en el número de mujeres que se incorporaron al personal docente de las Áreas o de menor participación.	Indicadores de género (UNAM-México)
Resultados	Indicador 186: Cambio en la eficiencia terminal de mujeres y varones del personal docente en los cursos o talleres de sensibilización de género.	Indicadores de género (UNAM-México)
Resultados	Indicador 187: Cambio en el porcentaje de mujeres del personal docente que participan en los órganos de decisión de la Udelar.	Elaboración propia
Resultados	Indicador 188: Cambio porcentaje de mujeres y varones del personal docente que tuvieron que realizar al menos una modificación en su trabajo para asumir responsabilidades de cuidado.	DGPlan
Resultados	Indicador 189: Cambio en el Índice de clima laboral de mujeres y varones del personal docente.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 190: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones del personal docente que declaran haber sido discriminados/as en la Udelar.[31]	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 191: Cambio en el Índice de violencias específicas por ser mujer del personal docente.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 192: Cambio en el Índice de acoso sexual técnico según mujeres y varones del personal docente.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 193: Cambio en el Índice de perspectiva sobre la igualdad de derechos en torno al acoso sexual de mujeres y varones del personal docente.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 194: Cambio en el Índice de percepción del riesgo de mujeres y varones del personal docente.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (TAS)		
Resultados	Indicador 195: Cambio en el porcentaje de aprobación de mujeres y varones del personal TAS en cursos/talleres sobre sensibilización de género.	Elaboración propia
Resultados	Indicador 196: Cambio en la eficiencia terminal de mujeres y varones del personal TAS por sexo en los cursos de sensibilización de género.	Indicadores de género (UNAM-México)
Resultado	Indicador 197: Cambio porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que tuvieron que realizar al menos una modificación en su trabajo para asumir responsabilidades de cuidado.	DGPlan
Resultados	Indicador 198: Cambio en el Índice de clima laboral de mujeres y varones del personal TAS.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)

[31] Incluye discriminación por identidad de género, ascendencia étnico racial,, orientación sexual, discapacidad física o mental, edad, aspecto físico o condición socioeconómica.

Resultados	Indicador 199: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que declaran haber sido discriminados/as[32] en la Udelar.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 200: Cambio en el Índice de violencias específicas por ser mujer del personal TAS.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 201: Cambio en el Índice de acoso sexual técnico según mujeres y varones del personal TAS.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 202: Cambio en el Índice de perspectiva sobre la igualdad de derechos en torno al acoso sexual de mujeres y varones del personal TAS.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 203: Cambio en el Índice de percepción del riesgo de mujeres y varones del personal TAS.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
ESTUDIANTES DE GRADO		
Resultados	Indicador 204: Cambio en el porcentaje de aprobación de mujeres y varones estudiantes de grado en cursos/talleres sobre sensibilización de género.	Elaboración propia
Resultados	Indicador 205: Cambio en el número de mujeres que se incorporaron como estudiantes de grado a las Áreas de menor participación.	Elaboración propia
Resultados	Indicador 206: Cambio en el porcentaje de estudiantes de grado mujeres en espacios de decisión.	Indicadores de género (UNAM-México)
Resultados	Indicador 207: Cambio en el Índice de clima educativo de mujeres y varones estudiantes de grado.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 208: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que declaran haber sido discriminados/as[33].	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 209: Cambio en el Índice de violencias específicas por ser mujer estudiantes de grado.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 210: Cambio en el Índice de acoso sexual técnico según mujeres y varones estudiantes de grado.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 211: Cambio en el Índice de perspectiva sobre la igualdad de derechos en torno al acoso sexual de mujeres y varones estudiantes de grado	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
Resultados	Indicador 212: Cambio en el Índice de percepción del riesgo de mujeres y varones estudiantes de grado.	Encuesta de violencia, acoso y discriminación (Udelar)
ESTUDIANTES DE POSGRADO		
Resultados	Indicador 213: Cambio en el número de mujeres que se incorporaron como estudiantes de posgrado a las Áreas de menor participación.	Elaboración propia

[32] Incluye discriminación por identidad de género, ascendencia étnico racial, orientación sexual, discapacidad física o mental, edad, aspecto físico o condición socioeconómica.
[33] Incluye discriminación por identidad de género, ascendencia étnico racial, orientación sexual, discapacidad física o mental, edad, aspecto físico o condición socioeconómica

3. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES BÁSICOS

PERSONAL DOCENTE

Indicador 01: Porcentaje de mujeres y varones en el total del personal docente, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Los porcentajes muestran la distribución global de mujeres y varones en el personal docente como expresión de las oportunidades laborales.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\textit{Porcentaje de mujeres docentes} = \left(\frac{M}{P}\right) * 100$$

$$\textit{Porcentaje de varones docentes} = \left(\frac{V}{P}\right) * 100$$

Donde M es el número de mujeres en el personal docente en el año t; V es el número de varones en el personal docente en el año t; P es el número total de docentes en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población docente por año, sexo, edad, grado docente, carga horaria semanal, tipo de contratación, Régimen de Dedicación Total, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado docente, carga horaria semanal, tipo de contratación, Régimen de Dedicación Total, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No incluye los docentes honorarios, libres, becarios, pasantes ni casos especiales. Se consideran personas y no cargos.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal docente de la Udelar según sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan) y Sistema de Indicadores de Género (UNAM-México).

Indicador 05: Índice Techo de Cristal del personal docente, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el cociente entre la participación de las mujeres en todos los grados docentes y la participación de las mujeres en el grado superior (5). El índice puede variar de 0 a infinito: un índice con valor 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y varones, un índice mayor a 1 marca la existencia de un techo de cristal, lo que significa que las mujeres están menos representadas en los puestos de grados más altos, un valor por debajo de 1 indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en el grado más elevado. Cuanto más alto es el valor del índice, más fuerte es el efecto del techo de cristal y más difícil es para las mujeres pasar a una posición más alta.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\text{Índice de techo de cristal de las mujeres docentes} = \frac{\frac{M}{P}}{\frac{M_5}{P_5}}$$

Donde M es el total de mujeres docentes (en todos los grados docentes x=1,2,3,4,5) en el año t; P es el total de docentes (en todos los grados docentes) en el año t; M_5 es el número de mujeres docentes en el grado 5 (máximo grado de la escala docente); P_5 es el total de docentes en el grado 5.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población docente por año según sexo, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No se incluyen los docentes honorarios ni libres, becarios, pasantes ni casos especiales. Se toma el mayor grado del docente en la Udelar.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera académica como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género.

Origen del indicador: She Figures - (Unión Europea).

Indicador 06: Índice de representación de las mujeres del personal docente de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: El índice de representación de las mujeres (IRm) se define como el cociente entre el porcentaje de mujeres en el grado docente "x" y la participación de las mujeres en el total de docentes. El valor del índice puede ser mayor o menor a 1. En el caso en el que sea menor, significa que las mujeres se encuentran subrepresentadas en el grado "x". Si es mayor a 1, están sobrerrepresentadas. Es decir, que su participación en el grado "x" es inferior o superior a su presencia media en el total de grados docentes. En caso de ser uno la participación es paritaria.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$IRm\ en\ el\ grado\ docente\ x = \frac{\frac{Mx}{Px}}{\frac{M}{P}}$$

Donde M_x es el número de mujeres en cada grado docente x=1,2,3,4,5 en el año t; P_x es el total de docentes en cada grado docente x en el año t; M es el total de mujeres docentes en el año t; P es el total de docentes en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población docente por año, según grado docente, sexo, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Grado docente, Área, Servicio, CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No se incluyen los docentes honorarios ni libres, becarios, pasantes ni casos especiales. Se toma el mayor grado del docente en la Udelar.

Propósito: Identificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera académica como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 07: Índice de concentración de las mujeres del personal docente, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: El índice de concentración de las mujeres (ICm) se define como el número de mujeres que trabajan en un grado docente "x", dividido por el número total de mujeres docentes. Aporta información acerca de la distribución de cada sexo dentro de los grados docentes, permitiendo conocer donde se agrupan con mayor y menor frecuencia las docentes.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$ICm \text{ en el grado docente } x = \left(\frac{Mx}{M}\right) * 100$$

Donde M_x es el número de mujeres docentes en cada grado docente x=1,2,3,4,5 en el año t; M es el total de mujeres docentes en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población docente por año, según grado docente, sexo, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No se incluyen los docentes honorarios ni libres, becarios, pasantes ni casos especiales. Se toma el mayor grado del docente en la Udelar.

Propósito: Identificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera académica como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 08: Índice de segregación parcial del personal docente, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: El índice de segregación parcial (ISp) se define como el cociente entre el índice de concentración de las mujeres en el grado docente "x" (ICm), y el índice de concentración de los varones en el mismo grado (ICv). A ello se le resta la unidad. A través de este índice se analiza en qué medida la distribución de varones y mujeres en las categorías de una variable difieren. Un índice negativo indica la existencia de mayor segregación de las mujeres, mientras que valores positivos implican una mayor segregación de los varones y un valor igual a cero indica una situación paritaria. Además, informa de la proporción de mujeres que existe en cada categoría, respecto a un valor unitario de varones que se toma como referencia.

Unidad de análisis: Docente.

Forma de Cálculo:

$$ISp\ en\ grado\ docente\ x = \frac{(\frac{Mx}{M})}{(\frac{Vx}{V})} - 1$$

Donde M_x es el número de mujeres docentes en cada grado docente x=1,2,3,4,5 en el año t; M es el total de mujeres docentes en el año t; V_x es el número de varones docentes en cada grado docente en el año t; V es el total de varones docentes en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población docente por año, según grado docente, sexo, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Grado docente, Área, Servicio, CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No se incluyen los docentes honorarios ni libres, becarios, pasantes ni casos especiales. Se toma el mayor grado del docente en la Udelar.

Propósito: Identificar las oportunidades laborales y desarrollo de la carrera académica como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 18: Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y varones del personal docente, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra las diferencias temporales en el ascenso en la carrera docente entre varones y mujeres. La meta es que el resultado de esta resta sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$Diferencia = \sum_x \left(\frac{IngA_x^M - IngU_x^M}{N^M} \right) - \sum_x \left(\frac{IngA_x^V - IngU_x^V}{N^V} \right)$$

Donde $IngA_x^M$ es la fecha de ingreso al grado docente actual de las mujeres; $IngU_x^M$ es la fecha de ingreso por primera vez a la Udelar de las mujeres; N^M es el total de mujeres docentes; $IngA_x^V$ es la fecha de ingreso al grado docente actual de los varones; $IngU_x^V$ es la fecha de ingreso por primera vez a la Udelar de los varones; N^v es el total de varones docentes.

Periodicidad: Cada cinco años.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP)

Información requerida: Población docente por año, según fecha de ingreso a la Udelar y al cargo actual, sexo, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Grado Docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se consideran los años en actividad en la Udelar que transcurrieron desde que ingresó como docente por primera vez a la institución hasta que obtuvo el grado docente actual (no se considerarán a las personas que nunca ascendieron de grado). Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No se incluyen los docentes honorarios ni libres, becarios, pasantes ni casos especiales.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades y condiciones laborales para las mujeres docentes.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 23: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente en cargos de autoridad universitaria, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Expresa las diferencias en la participación de las mujeres y los varones en cargos de autoridad. Se espera que el porcentaje de mujeres en cargos de autoridad sea igual a su participación en el personal académico.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\textit{Porcentaje de mujeres docentes en cargos de autoridad} = \frac{M_a}{M} * 100$$

$$\textit{Porcentaje de varones docentes en cargos de autoridad} = \frac{V_a}{V} * 100$$

Donde M_a es el número de mujeres docentes en cargos de autoridad universitaria; M es el número total de docentes mujeres; V_a es el número de varones docentes en cargos de autoridad universitaria; V es el número total de docentes varones.

Periodicidad: Cada cuatro años.

Fuente de Información: Rectorado.

Información requerida: Número de docente en cargos de autoridad de la Udelar por año, según sexo, edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: edad, grado docente, tipo de cargo de autoridad, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se entienden cargos de autoridad las siguientes figuras: Rector/a, Prorrectores, Decano/a, Director/a de Institutos o Escuelas Universitarias y CENURES. Se consideran las personas electas o designadas como titulares.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades de mujeres y varones en lo referente a la participación en el gobierno, la definición de las orientaciones políticas y las decisiones de la universidad (tanto en los aspectos académicos como de gestión).

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 24: Brecha salarial de género del personal docente, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la diferencia entre el promedio de las retribuciones brutas mensuales de mujeres y varones del personal docente. Un resultado igual a 0 indica que no existe brecha salarial, un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres (sus ingresos son menores que los de los varones) y un valor positivo implica una brecha favorable para las mujeres (sus ingresos son mayores a los de los varones).

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\textit{Brecha Salarial de Género} = \left(\frac{RetrM - RetrV}{RetrV}\right) * 100$$

Donde RetrM es el promedio de retribuciones brutas mensuales de las docentes mujeres y RetrV es el promedio de retribuciones brutas mensuales de los docentes varones en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Promedio anual de ingresos mensuales de docentes por año, sexo, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se calcula en base al promedio anual de ingresos mensuales, tomando como base las liquidaciones mensuales. Incluye compensaciones. Se considera el promedio bruto en el sentido de no considerar grado ni carga horaria.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades y condiciones laborales de las mujeres docentes.

Origen del indicador: Sistema Indicadores de género (UNAM-México) y Estudio de Brecha salarial de género en universidades españolas (2022).

Indicador 29: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que son los principales referentes de cuidado de al menos una persona de su hogar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y varones docentes. La ausencia de diferencias expresa un equilibrio de las responsabilidades de cuidado entre los sexos.

Unidad de análisis: Docente

Forma de Cálculo:

$$\textit{Porcentaje de mujeres docentes principales referentes de cuidados} = \left(\frac{CuiM}{M}\right) * 100$$

$$\textit{Porcentaje de varones docentes principales referentes de cuidados} = \left(\frac{CuiV}{V}\right) * 100$$

Donde CuiM es el número de mujeres docentes que indicaron ser principales referentes de cuidados de al menos un/a integrante de su hogar en el año t; M es el número total de mujeres docentes en el año t; CuiV es el número de varones docentes que indicaron ser principales referentes de cuidados de al menos un/a integrante de su hogar en el año t; V es el número total de varones docentes en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA Docente.

Información requerida: Población docente por año, según responsabilidades de cuidado, sexo, edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Identificar si existen diferencias en las responsabilidades de cuidados entre docentes varones y mujeres.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan).

Indicador 36: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente que sufrieron acoso sexual técnico, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de personas que indican haber vivenciado a lo largo de su vida laboral en la institución al menos una de las distintas manifestaciones de acoso sexual con independencia de su tipo y gravedad, sea verbal, físico, digital, amenazas u ofrecimientos.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\text{ASTdoc mujeres} = \left(\frac{AcoM}{M}\right) * 100$$

$$\text{ASTdoc varones} = \left(\frac{AcoV}{V}\right) * 100$$

Donde AcoM es el número de mujeres docentes que indicaron haber vivenciado al menos una de las distintas manifestaciones del acoso sexual; M es el número total de mujeres docentes que responden la encuesta; AcoV es el número de varones docentes que indicaron haber vivenciado al menos una de las distintas manifestaciones del acoso sexual; V es el número total de varones docentes que respondieron la encuesta.

Periodicidad: según aplicación de la encuesta.

Fuente de Información: Primera Encuesta de prevalencia sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar (2021).

Información requerida: Población docente por año, sexo, grado docente y Área.

Nivel de desagregación: Grado docente (en dos tramos: G° 1 y 2/G° 3, 4 y 5) y Área.

Observaciones: Se toma como referencia las respuestas de la persona a la siguiente serie de preguntas: A lo largo de su vida laboral en la Udelar, algún jefe, directivo o compañero de trabajo… ¿le ignoró, ofendió, menospreció, subestimó o denigró por razón de género? ¿Le envió mensajes, imágenes o publicó comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, Whatsapp)? ¿Publicó o amenazó con publicar imágenes íntimas suyas sin su aprobación o consentimiento? ¿Le hizo insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo? ¿Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones? ¿Tocó su cuerpo sin su consentimiento? ¿Le obligó o intentó forzarle a tener relaciones sexuales? ¿Le realizó directamente chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual? ¿Le dirigió miradas o gestos lascivos que incomodan? ¿Se acercó demasiado e invadió su espacio físico? ¿Le realizó comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual? ¿Le buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de la universidad)?

Propósito: Conocer la prevalencia de las situaciones de acoso sexual en la institución y caraterizarlas.

Origen del indicador: Primera Encuesta de prevalencia sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar (2021).

Indicador 39: Porcentaje del personal docente según identidad de género declarada, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual del personal docente según identidad de género declarada.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ docentes\ con\ la\ identidad\ de\ género\ "x"\ = (\frac{Px}{P})\ *\ 100$$

Donde P_x es el número de docentes que declaran “x” identidad de género en el año t, P es el número total de docentes en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA Docente.

Información requerida: Población docente por año, identidad de género, edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Cuál es su identidad de género?” siendo las categorías de respuesta: mujer, varón, mujer trans, varón trans, no definido, otra.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal docente de la Udelar según identidad de género.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan).

Indicador 40: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente según ascendencia étnico racial principal, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual de docente mujeres y varones según su ascendencia principal declarada. Es una expresión de oportunidades laborales que permite identificar brechas de participación según ascendencia étnico racial y sexo.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\textit{Porcentaje de mujeres docentes con la ascendencia "x"} = \left(\frac{Mx}{Px}\right) * 100$$

$$\textit{Porcentaje de varones docentes con la ascendencia "x"} = \left(\frac{Vx}{Px}\right) * 100$$

Donde M_x es el número de mujeres docentes que se identifican con la ascendencia étnico racial "x" en el año t; V_x es el número de varones docentes que se identifican con la ascendencia étnico racial "x" en el año t; P_x es el total de docentes en cada ascendencia étnico racial "x"en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA Docente.

Información requerida: Población docente por año, ascendencia étnico racial, sexo, edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta "¿Cree tener ascendencia…?" y "¿Cuál ascendencia considera usted que es la principal de las declaradas?"Las categorías de respuesta son: afro o negra, asiática o amarilla, blanca, indígena, ninguna.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal docente de la Udelar según según ascendencia étnico racial y sexo

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan) y Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 41: Porcentaje de mujeres y varones del personal docente en situación de discapacidad, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual de docentes mujeres y varones según dificultades físicas cognitivas declaradas. Es una expresión de oportunidades laborales que permite identificar brechas de participación según situación de discapacidad y sexo.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$\textit{Porcentaje de mujeres docentes en situación de discapacidad} = \left(\frac{DIS_m}{M}\right) * 100$$

$$\textit{Porcentaje de varones docentes en situación de discapacidad} = \left(\frac{DIS_v}{V}\right) * 100$$

Donde DIS_m es el número de mujeres docentes que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva en el año t; M es el total de mujeres docentes en el año t; DIS_v es el número de varones docentes que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva; V es el total de varones docentes en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA Docente.

Información requerida: Población docente por año, dificultad declarada, sexo, edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado docente, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Tiene dificultad permanente para…” “Ver, aún si usa anteojos o lentes?”, “Oír, aún si usa audífono?”, “Caminar o subir escalones?”, “Entender y/o aprender?, siendo las categorías de respuesta “No tengo dificultad”, “Sí, alguna dificultad”, “Sí, mucha dificultad”, “Sí, no puedo hacerlo”.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal docente de la Udelar según situación de discapacidad y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan).

Indicador 149: Relación entre el número de mujeres y varones que ingresaron por primera vez como docentes por la Udelar, entre el año t y el año t-5. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Procesos.

Descripción: Muestra la relación de mujeres y varones que ingresaron por primera vez como docentes en un periodo como expresión de las oportunidades laborales y las desigualdades en la contratación. Un resultado de 1 implica que no hay diferencias entre mujeres y varones.

Unidad de análisis: Docentes.

Forma de Cálculo:

$$RCD = \left(\frac{M^{pt5}}{V^{pt5}}\right)$$

Donde M^{pt5} es el número de mujeres que ingresaron por primera vez como docentes en el período comprendido entre t y t-5; Donde V^{pt5} es el número de varones que ingresaron por primera vez como docentes en el período comprendido entre t y t-5.

Periodicidad: Cada cinco años.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población docente por año, sexo, edad, grado docente, tipo de contratación, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado docente, tipo de contratación, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de docentes del mes de Abril de cada año. No incluye los docentes honorarios, libres, becarios, pasantes ni casos especiales. Se consideran personas y no cargos.

Propósito: Cuantificar los cambios en los ingresos de mujeres y varones como docentes de la Udelar durante el período considerado.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (TAS)

Indicador 45: Porcentaje de mujeres y varones en el total del personal TAS de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Los porcentajes muestran la distribución global de mujeres y varones en el personal técnico, administrativo y de servicios (TAS) como expresión de oportunidades laborales.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS)

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ del\ personal\ TAS\ = \frac{M}{P} * \ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ del\ personal\ TAS\ = \ \frac{V}{P} * \ 100$$

Donde M es el número de mujeres del personal TAS en el año t; V es el número de varones del personal TAS en el año t; P es el total del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, según sexo, edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de TAS del mes de Abril de cada año. No incluye pasantes. Se consideran personas y no cargos.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal TAS de la Udelar según sexo.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 47: Índice Techo de Cristal del personal TAS, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el cociente entre la participación de las mujeres en todos los grados de desarrollo de la carrera funcional y el porcentaje de mujeres en el grado superior. El índice puede variar de 0 a infinito: un índice con valor 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y varones, un índice mayor a 1 marca la existencia de un techo de cristal, lo que significa que las mujeres están menos representadas en los puestos de grados más altos, un valor por debajo de 1 indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en el grado más elevado. Cuanto más alto es el valor, más fuerte es el efecto del techo de cristal y más difícil es para las mujeres pasar a una posición más alta.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$\text{Índice de techo de cristal de las mujeres TAS} = \frac{\frac{M}{P}}{\frac{M_4}{P_4}}$$

Donde M es el total de mujeres TAS (en todos los grados de desarrollo de la carrera funciona x=1,2,3,4) en el año t; P es el total de TAS (en todos los grados) en el año t; M_4 es el número de mujeres del personal TAS en el grado 4 (máximo grado de la carrera funcional); P_4 es el total de TAS en el grado 4.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, según grado de desarrollo de la carrera funcional, escalafón, sexo, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Escalafón, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de TAS del mes de Abril de cada año. No incluye pasantes. Se consideran personas y no cargos. Los grados de desarrollo de la carrera funcional definidos son: 1 - Cargos de nivel Operativo, 2 - Jefes/as de Sección, 3 - Directores/as de Departamento, 4 - Directores/as de División.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera funcional como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 48: Índice de representación de las mujeres del personal TAS, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: El índice de representación de las mujeres (IRm) se define como el cociente entre el porcentaje de mujeres en un grado de desarrollo de la carrera funcional "x" y la participación de las mujeres en el total del personal TAS. El valor del índice puede ser mayor o menor a 1. En el caso en el que sea menor, significa que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en el grado "x". Si es mayor, éstas están sobrerrepresentadas. Es decir, que su participación en el grado "x" es inferior o superior a su presencia media en el total del personal TAS. En caso de ser uno la participación es paritaria.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$IRm \text{ en el grado de desarrollo } x = \frac{\frac{Mx}{Px}}{\frac{M}{P}}$$

Donde M_x es el número de mujeres del personal TAS en cada grado de desarrollo de la carrera funcional x=1,2,3,4 en el año t; P_x es el total del personal TAS en cada grado de desarrollo de la carrera funcional x en el año t; M es el número de mujeres en el personal TAS en el año t; P es el total del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, según grado de desarrollo de la carrera funcional, escalafón, sexo, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Escalafón, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de TAS del mes de Abril de cada año. No incluye pasantes. Se consideran personas y no cargos. Los grados de desarrollo de la carrera funcional son: 1 - Cargos de nivel Operativo, 2 - Jefes/as de Sección, 3 - Directores/as de Departamento, 4 - Directores/as de División.

Propósito: Identificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera funcional como una forma de aproximarse a las barreras de género.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 49: Índice de concentración del personal TAS, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: El índice de concentración de las mujeres (ICm) se define como el número de mujeres del personal TAS que ocupan puestos correspondientes a un determinado grado de desarrollo de la carrera funcional "x", dividido por el número total de mujeres del personal TAS. Aporta información acerca de la distribución de cada sexo dentro de los grados funcionales, permitiendo conocer dónde se agrupan con mayor y menor frecuencia las mujeres del personal TAS.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$ICm \text{ en el grado de desarrollo } x = \left(\frac{Mx}{M}\right) * 100$$

Donde M_x es el número de mujeres del personal TAS en cada grado de desarrollo de la carrera funcional x=1,2,3,4 en el año t; M es el número total de mujeres TAS en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, según grado de desarrollo de la carrera funcional, escalafón, sexo, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Escalafón, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de TAS del mes de Abril de cada año. No incluye pasantes. Se consideran personas y no cargos. Los grados de desarrollo de la carrera funcional son: 1 - Cargos de nivel Operativo, 2 - Jefes/as de Sección, 3 - Directores/as de Departamento, 4 - Directores/as de División.

Propósito: Identificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera funcional como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 50: Índice de segregación parcial del personal TAS, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: El índice de segregación parcial (ISp) se define como el cociente entre el índice de concentración de las mujeres en el grado de desarrollo de la carrera funcional "x" (ICm), y el índice de concentración de los varones en el mismo grado (ICv). A ello se le resta la unidad. A través de este se analiza en qué medida la distribución de varones y mujeres en las categorías de una variable difieren. Un índice negativo indica la existencia de mayor segregación de las mujeres, mientras que valores positivos implican una mayor segregación de los varones y un valor igual a cero indica una situación paritaria. Además, informa de la proporción de mujeres que existe en cada categoría, respecto a un valor unitario de varones que se toma como referencia.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$ISp \text{ en el grado de desarrollo } x = \frac{(\frac{Mx}{M})}{(\frac{Vx}{V})} - 1$$

Donde M_x es el número de mujeres del personal TAS en cada grado de desarrollo de la carrera funcional x=1,2,3,4 en el año t; M es el total de mujeres TAS en el año t; V_x es el número de varones TAS en cada grado de desarrollo de la carrera funcional en el año t; V es el total de varones TAS en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, según grado de desarrollo de la carrera funcional, escalafón, sexo, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Escalafón, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado del personal TAS del mes de Abril de cada año, sin incluir pasantes. Se consideran personas y no cargos.

Propósito: Identificar las oportunidades laborales y de desarrollo de la carrera funcional como una forma de aproximarse a la identificación de las barreras de género. Los grados de desarrollo de la carrera funcional son: 1 - Cargos de nivel Operativo, 2 - Jefes/as de Sección, 3 - Directores/as de Departamento, 4 - Directores/as de División.

Origen del indicador: She figures (Unión Europea).

Indicador 52: Brecha salarial de género del personal TAS, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la diferencia entre el promedio de las retribuciones brutas mensuales de mujeres y varones del personal TAS. Un resultado igual a 0 indica que no existe brecha salarial, un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres (sus ingresos son menores que los de los varones) y un valor positivo implica una brecha favorable para las mujeres (sus ingresos son mayores a los de los varones).

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$\textit{Brecha Salarial de Género} = \left(\frac{RetrM - RetrV}{RetrV}\right) \ * \ 100$$

Donde RetrM es el promedio de retribuciones brutas mensuales de las mujeres del personal TAS y RetrV es el promedio de retribuciones brutas mensuales de los varones del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Promedio anual de ingresos mensuales TAS por año, sexo, edad, grado de desarrollo de la carrera funcional, escalafón, antigüedad en la Udelar, Servicio, CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, grado de desarrollo de la carrera funcional, escalafón, antigüedad en la Udelar, Servicio, CENUR.

Observaciones: Se calcula en base al promedio anual de ingresos mensuales, tomando como base las liquidaciones mensuales. Incluye compensaciones. Se considera el promedio bruto en el sentido de no considerar grado ni carga horaria.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades y condiciones laborales de las mujeres TAS.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México) y Estudio de Brecha salarial de género en universidades españolas (2022).

Indicador 54: Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) desde su ingreso a la Udelar de mujeres y varones del personal TAS, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra las diferencias temporales en el ascenso en la carrera funcional de mujeres y varones del personal TAS. La meta es que el resultado de esta resta sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$Diferencia = \sum_x \left(\frac{IngA_x^M - IngU_x^M}{N^M} \right) - \sum_x \left(\frac{IngA_x^V - IngU_x^V}{N^V} \right)$$

Donde $IngA_x^M$ es la fecha de ingreso al grado de desarrollo de la carrera funcional actual de las mujeres del personal TAS; $IngU_x^M$ es la fecha de ingreso por primera vez a la Udelar de las mujeres TAS; N^M es el total de mujeres TAS; $IngA_x^V$ es la fecha de ingreso al grado de desarrollo de la carrera funciona actual de los varones; $IngU_x^V$ es la fecha de ingreso por primera vez a la Udelar de los varones; N^v es el total de varones TAS.

Periodicidad: Cada cinco años.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, según fecha de ingreso a la Udelar y al cargo actual, sexo, escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, edad, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, edad, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se consideran los años en actividad en la Udelar que transcurrieron desde que ingresó como TAS por primera vez a la institución hasta que obtuvo el grado de desarrollo de la carrera funcional actual (no se considerarán a las personas que nunca ascendieron de grado). Se tomará el listado de TAS del mes de Abril de cada año sin incluir pasantes.

Propósito: Identificar y cuantificar las oportunidades y condiciones laborales para las mujeres TAS.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 59: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que son los principales referentes de cuidados de al menos una persona de su hogar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y varones del personal TAS. La ausencia de diferencias expresa un equilibrio de las responsabilidades de cuidado entre los sexos.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$\textit{Porcentaje de mujeres del personal TAS principales referentes de cuidados} = \frac{CuiM}{M} * \ 100$$

$$\textit{Porcentaje de varones del personal TAS principales referentes de cuidados} = \frac{CuiV}{V} * \ 100$$

Donde CuiM es el número de mujeres del personal TAS que indicaron ser principales referentes de cuidados de al menos un/a integrante de su hogar en el año t; M es el número total de mujeres del personal TAS en el año t; CuiV es el número de varones personal TAS que indicaron ser principales referentes de cuidados de al menos un/a integrante de su hogar en el año t; V es el número total de varones del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA TAS.

Información requerida: Población TAS por año, según responsabilidades de cuidado, sexo, edad, escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Identificar si existen diferencias en las responsabilidades de cuidados entre varones y mujeres del personal TAS.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Indicador 66: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS que sufrieron acoso sexual técnico, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje del personal TAS que indican haber vivenciado a lo largo de su vida laboral en la institución al menos una de las distintas manifestaciones de acoso sexual con independencia de su tipo y gravedad, sea verbal, físico, digital, amenazas u ofrecimientos.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$\text{ASTtas mujeres} = \left(\frac{AcoM}{M}\right) * 100$$

$$\text{ASTtas varones} = \left(\frac{AcoV}{V}\right) * 100$$

Donde AcoM es el número de mujeres del personal TAS que indicaron haber vivenciado al menos una de las distintas manifestaciones del acoso sexual; M es el número total de mujeres del personal TAS que responden la encuesta; AcoV es el número de varones del personal TAS que indicaron haber vivenciado al menos una de las distintas manifestaciones del acoso sexual; V es el número total de varones del personal TAS que respondieron la encuesta.

Periodicidad: Según aplicación de la encuesta.

Fuente de Información: Primera Encuesta de prevalencia sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar (2021).

Información requerida: Población TAS por año, sexo, escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional.

Nivel de desagregación: Escalafón y grado de desarrollo de la carrera funcional.

Observaciones: Se toma como referencia las respuestas de la persona a la siguiente serie de preguntas: A lo largo de su vida laboral en la Udelar, algún jefe, directivo o compañero de trabajo… ¿le ignoró, ofendió, menospreció, subestimó o denigró por razón de género? ¿Le envió mensajes, imágenes o publicó comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, Whatsapp)? ¿Publicó o amenazó con publicar imágenes íntimas suyas sin su aprobación o consentimiento? ¿Le hizo insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo? ¿Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones? ¿Tocó su cuerpo sin su consentimiento? ¿Le obligó o intentó forzarle a tener relaciones sexuales? ¿Le realizó directamente chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual? ¿Le dirigió miradas o gestos lascivos que incomodan? ¿Se acercó demasiado e invadió su espacio físico? ¿Le realizó comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual? ¿Le buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de la universidad)?

Propósito: Conocer la prevalencia de las situaciones de acoso sexual en la institución y caracterizarlas.

Origen del indicador: Primera Encuesta de prevalencia sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar (2021).

Indicador 70: Porcentaje del personal TAS según identidad de género declarada, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual del personal TAS según identidad de género declarada.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ personal\ TAS\ con\ la\ identidad\ de\ género\ "x"\ = (\frac{Px}{P})\ *\ 100$$

Donde P_x es el número del personal TAS que declaran “x” identidad de género en el año t, P es el número total del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA TAS.

Información requerida: Población TAS por año, identidad de género, edad, escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Cuál es su identidad de género?” siendo las categorías de respuesta: mujer, varón, mujer trans, varón trans, no definido, otra.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal TAS de la Udelar según identidad de género.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Indicador 71: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS según ascendencia étnico racial principal, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual del personal TAS mujeres y varones según su ascendencia principal declarada. Es una expresión de oportunidades laborales, permite identificar brechas de participación según ascendencia étnico racial principal y sexo.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ del\ personal\ TAS\ con\ la\ ascendencia\ "x"\ =\ (\frac{M_x}{M})\ *\ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ del\ personal\ TAS\ con\ la\ ascendencia\ "x"\ =\ (\frac{V_x}{V})\ *\ 100$$

Donde M_x es el número de mujeres del personal TAS que declara como su ascendencia principal la ascendencia étnico racial "x"; M es el total de mujeres del personal TAS en el año t; V_x es el número de varones del personal TAS que que declaran como su residencia principal la ascendencia étnico racial "x"; V es el total de mujeres del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA TAS.

Información requerida: Población TAS por año, ascendencia étnico racial, sexo, edad, Escalafón, grado de desarrolo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta "¿Cree tener ascendencia…?" y "¿Cuál ascendencia considera usted que es la principal de las declaradas?" Las categorías de respuesta son: afro o negra, asiática o amarilla, blanca, indígena, ninguna.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal TAS de la Udelar según ascendencia étnico racial y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan) y Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 72: Porcentaje de mujeres y varones del personal TAS en situación de discapacidad, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual del personal TAS mujeres y varones según dificultades físicas cognitivas declaradas. Es una expresión de oportunidades laborales, permite identificar brechas de participación según situación de discapacidad y sexo.

Unidad de análisis: Personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ del\ personal\ TAS\ en\ situación\ de\ discapacidad\ =\ (\frac{DIS_m}{M})\ *\ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ del\ personal\ TAS\ en\ situación\ de\ discapacidad\ =\ (\frac{DIS_V}{V})\ *\ 100$$

Donde DIS_m es el número de mujeres del personal TAS que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva en el año t; M es el total de mujeres del personal TAS en el año t; DIS_v es el número de varones del personal TAS que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva; V es el total de varones del personal TAS en el año t.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: FormA TAS.

Información requerida: Población TAS por año, tipo de dificultad, grado de dificultad, sexo, edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Tipo de dificultad, grado de dificultad, edad, Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Tiene dificultad permanente para…” “Ver, aún si usa anteojos o lentes?”, “Oír, aún si usa audífono?”, “Caminar o subir escalones?”, “Entender y/o aprender?, siendo las categorías de respuesta “No tengo dificultad”, “Sí, alguna dificultad”, “Sí, mucha dificultad”, “Sí, no puedo hacerlo”.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al personal TAS de la Udelar según situación de discapacidad y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Indicador 158: Relación entre el número de mujeres y varones que ingresaron como personal TAS por la Udelar, entre el año t y el año t-5. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Procesos.

Descripción: Muestra la relación de mujeres y varones que ingresaron como TAS en un periodo como expresión de las oportunidades laborales y las desigualdades en la contratación. Un resultado de 1 implica que no hay diferencias entre mujeres y varones.

Unidad de análisis: Personal TAS.

Forma de Cálculo:

$$RCTAS = \left(\frac{M^{pt5}}{V^{pt5}}\right)$$

Donde M^{pt5} es el número de mujeres que ingresaron como personal TAS en el período comprendido entre t y t-5; Donde V^{pt5} es el número de varones que ingresaron como personal TAS en el período comprendido entre t y t-5.

Periodicidad: Cada cinco años.

Fuente de Información: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP).

Información requerida: Población TAS por año, sexo, escalafón, grado de desarrollo de carrera funcional, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Escalafón, grado de desarrollo de la carrera funcional, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se tomará el listado de TAS del mes de Abril de cada año. No incluye pasantes. Se consideran personas y no cargos.

Propósito: Cuantificar los cambios en los ingresos de mujeres y varones a la Udelar en cargos TAS durante el período considerado.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE GRADO

Indicador 76: Porcentaje de estudiantes de grado mujeres y varones que ingresan por primera vez a la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de mujeres y varones que se ingresaron por primera vez como estudiantes de grado en la Udelar como expresión de las oportunidades educativas.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ que\ ingresan\ por\ primera\ vez\ = \frac{M}{P} * \ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ que\ ingresan\ por\ primera\ vez\ = \ \frac{V}{P} * \ 100$$

Donde M es el número de mujeres que ingresan por primera vez como estudiantes de grado en la Udelar en el año t; V es el número de varones que ingresan por primera vez como estudiantes de grado en la Udelar en el año t; P es el total de estudiantes de grado que ingresan por primera vez en la Udelar en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de personas que ingresan a carreras de grado por primera vez en la Udelar por sexo, edad, Servicio, carrera, tipo de carrera, Área y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Servicio, carrera, tipo de carrera, Área y CENUR.

Observaciones: Se consideran estudiantes que ingresaron por primera vez a la Udelar en el año de referencia.

Propósito: Cuantificar y caracterizar a la población de grado que ingresa a la Udelar según sexo.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de Enseñanza - Udelar (Indicador PRO7_A).

Indicador 78: Porcentaje de mujeres que ingresan a carreras de grado masculinizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras de grado masculinizadas. Se considera como una carrera masculinizada aquella que cuenta con una participación de varones en las inscripciones de 60% o más.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ que\ ingresan\ a\ carreras\ de\ grado\ masculinas\ = \frac{M_{cm}}{P_{cm}}\ *\ 100$$

Donde M_{cm} es el número de mujeres que ingresan a carreras de grado consideradas masculinas en el año t; P_{cm} es el total de ingresos en el año t a carreras de grado consideradas masculinas.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de ingreso a carreras de grado por sexo, edad, tipo de carrera, servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Cada persona se contará tantas veces como ingresos a carreras tenga en ese año.

Propósito: Cuantificar la participación de las mujeres en las carreras masculinizadas como forma de aproximarse a la segregación horizontal por sexo entre disciplinas y Áreas.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 79: Porcentaje de varones que ingresan a carreras de grado feminizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras de grado feminizadas. Se considera como una carrera feminizada aquella que cuenta con una participación de mujeres en las inscripciones de 60% o más.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ varones\ que\ ingresan\ a\ carreras\ de\ grado\ femeninas = \frac{V_{cm}}{P_{cm}} * 100$$

Donde V_{cm} es el número de varones que ingresan a carreras de grado consideradas femeninas en el año t; P_{cm} es el total de ingresos en el año t a carreras de grado consideradas femeninas.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de ingresos a carreras de grado por sexo, edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Cada persona se contará tantas veces como ingresos a carreras tenga en ese año.

Propósito: Cuantificar la participación de los varones en las carreras feminizadas forma de aproximarse a la segregación horizontal por sexo entre disciplinas.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de género (UNAM-México).

Indicador 80: Porcentaje de estudiantes de grado activos/as mujeres y varones de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de mujeres y varones que son estudiantes de grado activos/as de la Udelar como expresión de las oportunidades educativas.

Unidad de análisis: Estudiante activo de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ estudiantes\ de\ grado\ = \frac{M}{P} * \ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ estudiantes\ de\ grado\ = \ \frac{V}{P} * \ 100$$

Donde M es el número de mujeres estudiantes de grado activas en el año t; V es el número de varones estudiantes de grado activos/as en el año t; P es el total de estudiantes de grado activos/as en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: DGPlan en base a datos del Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de estudiantes activos/as de grado por sexo, edad, Servicio, carrera, tipo de carrera, Área y CENUR en abril del año t.

Nivel de desagregación: Edad, Servicio, carrera, tipo de carrera, Área y CENUR.

Observaciones: Se consideran estudiantes activos/as de grado. Comprende a los/as estudiantes/as que registran alguna actividad de rendición de curso o examen en los últimos dos años calendario consecutivos anteriores, en cualquier unidad curricular básica de al menos una carrera de la Udelar, más la generación de ingreso a la Udelar en el año dado.

Propósito: Cuantificar y caracterizar a la población estudiantil de grado de la Udelar según las desagregación descrita.

Origen del indicador: Sistema de Indicadores de Enseñanza - Udelar (Indicador PRO9_A).

Indicador 81: Porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de grado de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de las mujeres y de los varones que concluyeron sus estudios de grado. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico.

Unidad de análisis: Egresados/as de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ egresadas\ de\ grado\ = \frac{M_e}{P_e}\ *\ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ egresadas\ de\ grado\ = \frac{V_e}{P_e}\ *\ 100$$

Donde M_e es el número de mujeres que egresaron de carreras de grado en el año t; V_e es el número de varones que egresaron de carreras de grado en el año t, P_e es el total de egresos de carreras de grado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de egresos de grado por sexo, edad, tipo de carrera, servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, Carrera, Tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Identificar la existencia de desigualdades de oportunidades entre varones y mujeres para culminar sus estudios de grado.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan) y Sistema de Indicadores de Género (UNAM-México).

Indicador 95: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que sufrieron acoso sexual técnico, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de estudiantes de grado que indican haber vivenciado a lo largo de su vida estudiantil en la institución al menos una de las distintas manifestaciones de acoso sexual con independencia de su tipo y gravedad, sea verbal, físico, digital, amenazas u ofrecimientos.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$\text{ASTest mujeres} = \left(\frac{AcoM}{M}\right) * 100 \qquad \text{ASTest varones} = \left(\frac{AcoV}{V}\right) * 100$$

Donde AcoM es el número de mujeres estudiantes de grado que indicaron haber vivenciado al menos una de las distintas manifestaciones del acoso sexual; M es el número total de mujeres estudiantes de grado que responden la encuesta; AcoV es el número de varones estudiantes de grado que indicaron haber vivenciado al menos una de las distintas manifestaciones del acoso sexual; V es el número total de varones estudiantes de grado que respondieron la encuesta.

Periodicidad: Según aplicación de la encuesta.

Fuente de Información: Primera Encuesta de prevalencia sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar (2021).

Información requerida: Población estudiantil por año, sexo, edad, generación de ingreso y Área.

Nivel de desagregación: Edad, generación de ingreso (en dos grupos: generación que ingresó el año de aplicación de la encuesta, demás generaciones) y Área.

Observaciones: Se toma como referencia las respuestas de la persona a la siguiente serie de preguntas: Durante toda su vida de estudiante en la Udelar, alguna autoridad del centro educativo (director, profesor), personal administrativo o compañero de estudio…¿Le ignoró, ofendió, menospreció, subestimó o denigró por razón de género? ¿Le envió mensajes, imágenes, comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales? ¿Publicó o amenazó con publicar imágenes íntimas suyas sin su aprobación o consentimiento? ¿Le hizo insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en sus notas o calificaciones? ¿Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones? ¿Tocó su cuerpo sin su consentimiento? ¿Le obligó o intentó forzarlo a tener relaciones sexuales? ¿Le realizó directamente chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual? ¿Le dirigió miradas o gestos lascivos que incomodan? ¿Se acercó demasiado e invadió su espacio físico? ¿Le realizó comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual? ¿Le buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de la universidad)? ¿Le ofreció realizar actos sexuales o tener relaciones sexuales a cambio de dinero u otros beneficios?

Propósito: Conocer la prevalencia de las situaciones de acoso sexual en la institución y caracterizarlas.

Origen del indicador: Primera Encuesta de prevalencia sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar (2021).

Indicador 99: Porcentaje de estudiantes de grado según identidad de género declarada, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual del estudiantado de grado según identidad de género declarada.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ estudiantes\ de\ grado\ con\ la\ identidad\ de\ género\ "x"\ = (\frac{Px}{P})\ *\ 100$$

Donde P_x es el número de estudiantes de grado que declaran “x” identidad de género en el año t, P es el número total de estudiantes de grado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Estudiantes.

Información requerida: Población estudiantil de grado por año, identidad de género, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Cuál es su identidad de género?” siendo las categorías de respuesta: mujer, varón, mujer trans, varón trans, no definido, otra.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al estudiantado de grado de la Udelar según identidad de género.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Indicador 100: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado según ascendencia étnico racial principal, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual de mujeres y varones estudiantes de grado según su ascendencia principal declarada. Es una expresión de oportunidades estudiantiles, permite identificar brechas de participación según ascendencia étnico racial principal y sexo.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ estudiantes\ de\ grado\ con\ la\ ascendencia\ "x" = (\frac{Mx}{M}) * 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ estudiantes\ de\ grado\ con\ la\ ascendencia\ "x" = (\frac{Vx}{V}) * 100$$

Donde M_x es el número de mujeres estudiantes de grado que declara como su ascendencia principal la ascendencia étnico racial "x"; M es el total de mujeres estudiantes de grado en el año t; V_x es el número de varones estudiantes de grado que declaran como su residencia principal la ascendencia étnico racial "x"; V es el total de varones estudiantes de grado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Estudiantes.

Información requerida: Población estudiantil por año, ascendencia étnico racial, sexo, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta "¿Cree tener ascendencia…?" y "¿Cuál ascendencia considera usted que es la principal de las declaradas?" Las categorías de respuesta son: afro o negra, asiática o amarilla, blanca, indígena, ninguna.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al estudiantado de grado de la Udelar según ascendencia étnico racial y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan) y Sistema de Indicadores de género (UNAM-México)

Indicador 101: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado en situación de discapacidad, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución de mujeres y varones estudiantes de grado según dificultades físicas cognitivas declaradas. Es una expresión de oportunidades estudiantiles, permite identificar brechas de participación según situación de discapacidad y sexo.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ estudiantes\ de\ grado\ en\ situación\ de\ discapacidad\ =\ (\frac{DIS_m}{M})\ *\ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ estudiantes\ de\ grado\ en\ situación\ de\ discapacidad\ =\ (\frac{DIS_V}{V})\ *\ 100$$

Donde DIS_M es el número de mujeres estudiantes de grado que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva en el año t; M es el total de mujeres estudiantes de grado en el año t; DIS_v es el número de varones estudiantes de grado que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva; V es el total de varones estudiantes de grado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Estudiantes.

Información requerida: Población estudiantil por año, , tipo de dificultad, grado de dificultad, sexo, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Tipo de dificultad, grado de dificultad, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Tiene dificultad permanente para…” “Ver, aún si usa anteojos o lentes?”, “Oír, aún si usa audífono?”, “Caminar o subir escalones?”, “Entender y/o aprender?, siendo las categorías de respuesta “No tengo dificultad”, “Sí, alguna dificultad”, “Sí, mucha dificultad”, “Sí, no puedo hacerlo”. Es posible calcularlo por identidad de género.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al estudiantado de grado de la Udelar según situación de discapacidad y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Indicador 166 Cambio en el porcentaje de mujeres y varones estudiantes de grado que ingresan por primera vez a la Udelar, entre el año t y el año t-2. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Procesos.

Descripción: Muestra el cambio en la distribución porcentual de mujeres y varones que ingresan por primera vez a la Udelar como expresión de las oportunidades académicas.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$CIEm = \left(\frac{M^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{M^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

$$CIEv = \left(\frac{V^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{V^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

Donde M^t es el número de mujeres estudiantes de grado en el año t; V^t es el número de varones estudiantes de grado en el año t; P^t es el número total de estudiantes de grado en el año t; M^{t-2} es el número de mujeres estudiantes de grado en el año t-2; V^{t-2} es el número de varones estudiantes de grado en el año t-2; P^{t-2} es el número total de estudiantes de grado en el año t-2.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de inscripciones a carreras de grado por sexo, edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Cuantificar y caracterizar el cambio en la población de grado que ingresa a la Udelar según sexo, en el periodo considerado.

Origen del indicador: Elaboración propia.

Indicador 169: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de grado de la Udelar, entre el año t y el año t-2. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Procesos.

Descripción: Muestra el cambio en la distribución porcentual de mujeres y varones que egresan de carreras de grado de la Udelar como expresión de las oportunidades académicas.

Unidad de análisis: Estudiantes de grado.

Forma de Cálculo:

$$CEG_m = \left(\frac{M^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{M^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

$$CEG_v = \left(\frac{V^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{V^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

Donde M^t es el número de mujeres egresadas de grado en el año t; V^t es el número de varones egresados de grado en el año t; P^t es el número total de egresos de grado en el año t; M^{t-2} es el número de mujeres egresadas de grado en el año t-2; V^{t-2} es el número de varones egresados de grado en el año t-2; P^{t-2} es el número total de egresos de grado en el año t-2.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de egresos de grado por sexo, edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Cuantificar y caracterizar el cambio en las oportunidades entre varones y mujeres para culminar sus estudios de grado.

Origen del indicador: Elaboración propia.

POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE POSGRADO

Indicador 106: Ingreso de mujeres y varones a carreras de posgrado de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de mujeres y varones que se ingresaron a carreras de posgrado en la Udelar en el año de referencia como expresión de las oportunidades educativas.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ que\ ingresan = \frac{M}{P} * \ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ que\ ingresan = \ \frac{V}{P} * \ 100$$

Donde M es el número de mujeres que ingresan a una carrera de posgrado en la Udelar en el año t; V es el número de varones que ingresan a una carrera de posgrado en la Udelar en el año t; P es el total de ingresos a carreras de posgrado de la Udelar en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de personas que ingresan a carreras de posgrado de la Udelar por sexo, edad, Servicio, carrera, tipo de posgrado, Área y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Servicio, carrera, tipo de posgrado, Área y CENUR.

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Cuantificar y caracterizar a la población de posgrado que ingresa a la Udelar según sexo.

Origen del indicador: Sistema de indicadores de investigación y posgrado de la Udelar (Indicador nº 36).

Indicador 107: Porcentaje de mujeres que ingresan en carreras de posgrado masculinizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras de posgrado masculinizadas. Se considera como una carrera masculinizada aquella que cuenta con una participación de varones en las inscripciones de 60% o más.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ que\ ingresan\ a\ carreras\ de\ posgrado\ masculinas\ = \frac{M_{cpm}}{P_{cpm}}\ *\ 100$$

Donde M_{cpm} es el número de mujeres que ingresan a carreras de posgrado consideradas masculinas en el año t; P_{cpm} es el total de ingresos en el año t a carreras de posgrado consideradas masculinas.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de ingresos a carreras de posgrado por sexo, edad, tipo de carrera, servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Cada persona se contará tantas veces como ingresos a carreras tenga en ese año.

Propósito: Identificar y cuantificar la participación de las mujeres en las carreras masculinizadas como forma de aproximarse a la segregación horizontal por sexo entre disciplinas.

Origen del indicador: Elaboración propia.

Indicador 108: Porcentaje de varones que ingresan a carreras de posgrado feminizadas en relación al total de inscripciones a esas carreras en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras de posgrado feminizadas. Se considera como una carrera feminizada aquella que cuenta con una participación de mujeres en las inscripciones de 60% o más.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ varones\ que\ ingresan\ a\ \ carreras\ de\ posgrado\ femeninas\ = \frac{V_{cpm}}{P_{cpm}}\ *\ 100$$

Donde V_{cpm} es el número de varones que ingresan a carreras de posgrado consideradas femeninas en el año t; P_{cpm} es el total de inscripciones en el año t de carreras de posgrado consideradas femeninas.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de ingresos a carreras de posgrado por sexo, edad, tipo de carrera, servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Cada persona se contará tantas veces como ingresos a carreras tenga en ese año.

Propósito: Cuantificar la participación de los varones en las carreras feminizadas forma de aproximarse a la segregación horizontal por sexo entre disciplinas.

Origen del indicador: Elaboración propia.

Indicador 109: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de mujeres y varones que son estudiantes de posgrado de la Udelar como expresión de las oportunidades educativas.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ estudiantes\ de\ posgrado\ = \frac{M}{P} * \ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ estudiantes\ de\ posgrado\ = \ \frac{V}{P} * \ 100$$

Donde M es el número de mujeres estudiantes de posgrado que completaron el FormA Posgrado en el año t; V es el número de varones estudiantes de posgrado que completaron el FormA Posgrado en el año t; P es el total de estudiantes de posgrado que completaron el FormA Posgrado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Posgrado.

Información requerida: Población estudiantil de posgrado por sexo, tipo de posgrado, carrera, Servicio, Área y CENUR en abril del año t.

Nivel de desagregación: Tipo de posgrado, carrera, Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Se consideran estudiantes de posgrado que completaron el FormA Posgrados en el año de referencia.

Propósito: Cuantificar y caracterizar a la población estudiantil de posgrado de la Udelar por sexo .

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Indicador 110: Porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de posgrado de la Udelar, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra el porcentaje de las mujeres y los varones que concluyeron sus estudios de posgrado. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico.

Unidad de análisis: Egresados/as de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ egresadas\ de\ posgrado\ = \frac{M_e}{P_e}\ *\ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ egresados\ de\ posgrado\ = \frac{V_e}{P_e}\ *\ 100$$

Donde M_e es el número de mujeres que egresaron de carreras de posgrado en el año t; V_e es el número de varones que egresaron de carreras de posgrado en el año t, P_e es el total de egresos de carreras de posgrado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de egresos de posgrado por sexo, edad, tipo de carrera, servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, Carrera, Tipo de carrera, Servicio, Área y CENUR.

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Identificar la existencia de desigualdades de oportunidades entre varones y mujeres para culminar sus estudios.

Origen del indicador: Sistema de indicadores de investigación y posgrado de la Udelar (Indicador nº 41).

Indicador 118: Porcentaje de estudiantes de posgrado según identidad de género declarada, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual del estudiantado de posgrado según identidad de género declarada.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ estudiantes\ de\ posgrado\ con\ la\ identidad\ de\ género\ "x"\ = (\frac{Px}{P})\ *\ 100$$

Donde P_x es el número de estudiantes de posgrado que declaran “x” identidad de género en el año t, P es el número total de estudiantes de posgrado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Posgrado.

Información requerida: Población estudiantil de posgrado por año, identidad de género, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, Carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Cuál es su identidad de género?” siendo las categorías de respuesta: mujer, varón, mujer trans, varón trans, no definido, otra.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al estudiantado de posgrado de la Udelar según identidad de género declarada

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan).

Indicador 119: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado según ascendencia étnico racial principal, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución porcentual de mujeres y varones estudiantes de posgrado según su ascendencia principal declarada. Es una expresión de oportunidades estudiantiles, permite identificar brechas de participación según ascendencia étnico racial y sexo

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ estudiantes\ de\ posgrado\ con\ la\ ascendencia\ "x" = (\frac{Mx}{M}) * 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ estudiantes\ de\ posgrado\ con\ la\ ascendencia\ "x" = (\frac{Vx}{V}) * 100$$

Donde M_x es el número de mujeres estudiantes de posgrado que declara como su ascendencia principal la ascendencia étnico racial "x"; M es el total de mujeres estudiantes de posgrado en el año t; V_x es el número de varones estudiantes de posgrado que declaran como su residencia principal la ascendencia étnico racial "x"; V es el total de varones estudiantes de posgrado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Posgrados.

Información requerida: Población estudiantil de posgrado por año, ascendencia étnico racial, sexo, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta "¿Cree tener ascendencia…?" y "¿Cuál ascendencia considera usted que es la principal de las declaradas?" Las categorías de respuesta son: afro o negra, asiática o amarilla, blanca, indígena, ninguna.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al estudiantado de posgrado de la Udelar según su ascendencia étnico racial principal y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan) y Sistema de Indicadores de Género (UNAM-México).

Indicador 120: Porcentaje de mujeres y varones estudiantes de posgrado en situación de discapacidad, en el año t. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Entrada.

Descripción: Muestra la distribución de mujeres y varones estudiantes de posgrado según dificultades físicas cognitivas declaradas. Es una expresión de oportunidades estudiantiles, permite identificar brechas de participación según situación de discapacidad y sexo.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$Porcentaje\ de\ mujeres\ estudiantes\ de\ posgrado\ en\ situación\ de\ discapacidad\ =\ (\frac{DIS_m}{M})\ *\ 100$$

$$Porcentaje\ de\ varones\ estudiantes\ de\ posgrado\ en\ situación\ de\ discapacidad\ =\ (\frac{DIS_V}{V})\ *\ 100$$

Donde DIS_M es el número de mujeres estudiantes de posgrado que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva en el año t; M es el total de mujeres estudiantes de posgrado en el año t; DIS_v es el número de varones estudiantes de posgrado que declaran tener al menos una dificultad física o cognitiva; V es el total de varones estudiantes de posgrado en el año t.

Periodicidad: Anual.

Fuente de Información: FormA Posgrados.

Información requerida: Población estudiantil por año, tipo de dificultad, grado de dificultad, sexo, edad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de dificultad, grado de dificultad, carrera, tipo de carrera, Área, Servicio y CENUR.

Observaciones: Se toma como referencia lo declarado en la pregunta “¿Tiene dificultad permanente para…” “Ver, aún si usa anteojos o lentes?”, “Oír, aún si usa audífono?”, “Caminar o subir escalones?”, “Entender y/o aprender?, siendo las categorías de respuesta “No tengo dificultad”, “Sí, alguna dificultad”, “Sí, mucha dificultad”, “Sí, no puedo hacerlo”.

Propósito: Cuantificar y caracterizar al estudiantado de posgrado de la Udelar según discapacidad y sexo.

Origen del indicador: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan).

Indicador 178: Cambio en el porcentaje de ingresos de mujeres y varones a carreras de posgrado en la Udelar, entre el año t y el año t-2 (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Procesos.

Descripción: Muestra el cambio en la distribución porcentual de mujeres y varones que ingresan a carreras de posgrado de la Udelar, como expresión de las oportunidades académicas.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$CIE_M = \left(\frac{M^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{M^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

$$CIE_V = \left(\frac{V^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{V^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

Donde M^t es el número de mujeres estudiantes de posgrado en el año t; V^t es el número de varones estudiantes de posgrado en el año t; P^t es el número total de estudiantes de posgrado en el año t; M^{t-2} es el número de mujeres estudiantes de posgrado en el año t-2; V^{t-2} es el número de varones estudiantes de posgrado en el año t-2; P^{t-2} es el número total de estudiantes de posgrado en el año t-2.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de inscripciones a carreras de posgrado por sexo, edad, tipo de posgrado, Servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Tipo de posgrado, Servicio, Área y CENUR

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Cuantificar y caracterizar el cambio en la población de posgrado que ingresa a la Udelar según sexo.

Origen del indicador: Elaboración propia.

Indicador 181: Cambio en el porcentaje de mujeres y varones que egresaron de carreras de posgrado de la Udelar, entre el año t y el año t-2. (BÁSICO)

Tipo de Indicador: Procesos.

Descripción: Muestra el cambio en la distribución porcentual de mujeres y varones que egresan de carreras de posgrado de la Udelar como expresión de las oportunidades académicas.

Unidad de análisis: Estudiantes de posgrado.

Forma de Cálculo:

$$CEP_M = \left(\frac{M^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{M^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

$$CEP_V = \left(\frac{V^t}{P^t} * 100\right) - \left(\frac{V^{t-2}}{P^{t-2}} * 100\right)$$

Donde M^t es el número de mujeres egresadas de posgrado en el año t; V^t es el número de varones egresados de posgrado en el año t; P^t es el número total de egresos de posgrado en el año t; M^{t-2} es el número de mujeres egresadas de posgrado en el año t-2; V^{t-2} es el número de varones egresados de posgrado en el año t-2; P^{t-2} es el número total de egresos de posgrado en el año t-2.

Periodicidad: Cada dos años.

Fuente de Información: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE).

Información requerida: Listado de egresos de posgrado por sexo, edad, tipo de posgrado, Servicio, Área y CENUR en el año t.

Nivel de desagregación: Edad, tipo de posgrado, Servicio, Área y CENUR

Observaciones: Sin observaciones.

Propósito: Cuantificar y caracterizar el cambio en las oportunidades entre varones y mujeres para culminar sus estudios de posgrado.

Origen del indicador: Elaboración propia.

UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar