Mural de la presidencia de ANCAP 1931-2020, Uruguay

EL LUGAR DE LAS MUJERES URUGUAYAS EN LOS CARGOS DE DECISIÓN

Ministerio de Desarrollo Social
Instituto Nacional de las Mujeres
ONU MUJERES

EL LUGAR DE LAS MUJERES URUGUAYAS EN LOS CARGOS DE DECISIÓN

ONU MUJERES
2021

Ministerio de Desarrollo Social | Instituto Nacional de las Mujeres

ONU MUJERES

El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión

Montevideo, febrero 2021

Autora: Victoria Gadea

Coordinación de la publicación: Magdalena Furtado de ONU Mujeres y Mónica Bottero de INMujeres

Este trabajo contó con valiosos aportes y contribuciones de Verónica Pérez del Instituto de Ciencia Política de Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR), Lorena Lamas de ONU Mujeres, Cecilia Reynaud, Florencia Semblat y Natalia Reyes de MIDES | INMujeres y Tatiana Antúnez del Pit Cnt

Edición: Constanza Narancio y Andrea Zabotinsky

Diseño, diagramación y corrección de estilo: Manthra Comunicación · info@manthra.ec · www.manthra.ec

Créditos de la foto: Presidencia de ANCAP, corredores del Piso 5, Av. Libertador Lavalleja 1589, Montevideo-Uruguay. Fuente: *Muros a intervenir*, ONU Mujeres, 2020. Fotógrafa: Magdalena Gutiérrez

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Cita: *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisión* (ONU Mujeres, INMujeres, 2021)

Esta publicación ha sido realizada gracias al apoyo financiero del Instrumento de Asociación de la Unión Europea en el marco del programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio". El Programa, creado por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, aboga por la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y el Caribe. Su objetivo, por un lado, es aumentar el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía; y junto a ello, eliminar las brechas salariales. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de su autora y no reflejan necesariamente la opinión de la Unión Europea.

ganarganar

Organización Internacional del Trabajo

Financiado por Unión Europea

ONU MUJERES

ÍNDICE

PRÓLOGO - ONU MUJERES	6
INTRODUCCIÓN	7
CONTEXTO	9
1. Los poderes del Estado	13
1.1 Poder Ejecutivo	14
1.2 Poder Legislativo	19
1.3 Poder Judicial	21
2. Segundo y tercer nivel de gobierno	23
2.1 Segundo nivel de gobierno	25
2.2 Tercer nivel de gobierno	26
3. Entes autónomos, servicios descentralizados y empresas públicas	27
3.1 Entes autónomos	28
3.2 Servicios descentralizados	30
3.3 Empresas públicas	31
4. Universidad de la República	35
5. Ámbito sindical	39
6. Ámbito corporativo	43
6.1 Cámaras empresariales	45
7. Ámbito cooperativo	47
CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS	53
GLOSARIO	57

PRÓLOGO

Magdalena Furtado, Representante de ONU Mujeres Uruguay

El tema prioritario de la 65ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (marzo 2021), refiere a "La participación de las mujeres y la adopción de decisiones de forma plena y efectiva en la vida pública". Para ello, el Secretario General de la ONU elaboró un exhaustivo informe[1] que da cuenta de que el cambio a nivel global ha sido gradual y que las mujeres, actualmente, siguen estando subrepresentadas en la vida pública y en la toma de decisiones.

Uruguay ha recibido observaciones y recomendaciones por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/Naciones Unidas) respecto a la baja representación de las mujeres en el ámbito público y político y la escasez de medidas para garantizar la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones. Además, vale destacar que la participación de las mujeres en los cargos de decisión se ha tornado uno de los indicadores más relevantes de la Agenda 2030. Se reconoce globalmente que la participación plena e igualitaria de las mujeres es esencial para lograr la igualdad entre los géneros e impulsar el progreso hacia el desarrollo sostenible.

Este nuevo diagnóstico sobre el lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión se basa en dos antecedentes de 2011[2] y 2016[3], respectivamente, que nos permiten recorrer la evolución en perspectiva comparada. Pero, además, a través de este informe se propuso avanzar en el relevamiento de nuevos espacios de toma de decisión que no habían sido relevados anteriormente.

Por otra parte, visibilizar la desigualdad de género en el acceso a la toma de decisiones es importante, porque muchas veces es parcialmente conocida y otras parcialmente asumida. Además, es una acción indispensable para el diseño de políticas públicas que promuevan la igualdad y da cuenta de la vulneración de derechos, pues deja en evidencia la distancia entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva que afecta a las mujeres. Finalmente, Uruguay ha ratificado compromisos internacionales que demandan atender esta situación.

Así, esperamos que esta publicación contribuya al conocimiento actualizado del lugar que ocupan las mujeres en los cargos de decisión en Uruguay, pues recorre los diferentes ámbitos (legislativo, ejecutivo, judicial, servicio diplomático, gobiernos subnacionales, empresas públicas, entes autónomos, servicios descentralizados, academia, empresas privadas, cooperativas, sindicatos, cámaras empresariales). También esperamos que sea el gatillo hacia una reflexión, tan necesaria, que impulse a conseguir los cambios que permitan transitar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

1 https://undocs.org/es/E/CN.6/2021/3

2 INMujeres/Mides (2011) *En busca del pleno ejercicio de la ciudadanía: el lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones*

3 INMujeres/Mides, Grupo Interagencial de género de Naciones Unidas en Uruguay (2016). *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se centra en el estudio de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión y toma como punto de análisis comparativo la alternancia gubernamental a nivel ejecutivo y legislativo por el periodo electoral 2019-2020.

La selección de una metodología de comparación y análisis entre periodos de gobierno se fundamenta en dos asuntos: la asunción de una nueva administración es el momento donde se evidencia la voluntad popular —mediada por las propuestas electorales de los partidos— y, al mismo tiempo, es ahí donde se toman decisiones fundamentales sobre la configuración de sus principales espacios de poder.

El estudio trabaja sobre la composición de otros ámbitos de decisión y toma como punto de comparación el mismo horizonte temporal para que los periodos sean contrastables a futuro. Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que algunos de los cargos de decisión, como los vinculados al sector corporativo y a las cámaras empresariales, cuentan con lógicas y dinámicas propias; sin embargo, al mismo tiempo dialogan con un sistema político y socioeconómico particular.

El trabajo demuestra que los roles de poder se distribuyen de manera desigual entre hombres y mujeres tanto en la órbita privada como en la pública y, a la vez, no se identifica una trayectoria diferente entre unos y otros, en el tiempo.

Cabe destacar que una mirada sobre cómo se distribuye el poder en Uruguay en diferentes espacios de toma de decisiones, como la administración pública, los puestos electivos de gobierno, el mundo corporativo, la esfera sindical y la academia, es un insumo indispensable para evaluar el camino recorrido y los desafíos por delante.

La actualización de este relevamiento llega en un momento crucial para la realidad política y socioeconómica nacional. Por un lado, por primera vez en Uruguay se elige a una mujer para el cargo de vicepresidenta; por otro, la pandemia por el COVID-19 ha profundizado la desigualdad entre hombres y mujeres debido, entre otros aspectos, a la distribución desigual del trabajo no remunerado (tareas domésticas, cuidado) lo que deja menor tiempo para el trabajo remunerado y la participación de las mujeres en los espacios públicos. (ONU Mujeres, 2020)

CONTEXTO

La democracia necesita de las mujeres para constituirse como tal. De la misma forma, las mujeres necesitan de regímenes democráticos plenos para acceder a puestos de decisión; razón por la cual es importante evaluar el estado de la democracia, en función de su capacidad de representación efectiva. A su vez, es preciso considerar las reglas que la determinan para generar los estímulos necesarios, con el fin de conseguir un mejor desempeño representativo.

En ese sentido, el rol de la mujer en los procesos democráticos se destaca en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979.[4] Asimismo, el Consenso de Quito de 2007[5] y la resolución de 2011 de la Asamblea General de las Naciones Unidas refieren a la participación política de la mujer.[6]

A pesar de los avances impulsados desde el Derecho Internacional, el aumento del número de mujeres en los cargos de representación y toma de decisión ha sido demasiado lento: en 2020 solo el 29%[7] de los parlamentarios nacionales eran mujeres, lo que representa un aumento retardado respecto al 14% de mujeres en esos cargos en el año 2000.[8]

En 2020 se celebró el 25 aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el más firme llamado a tomar medidas tendientes a eliminar las barreras sistemáticas y estructurales que impiden a mujeres y niñas gozar de los derechos humanos. Además, describe una amplia lista de medidas de política que lo convierten en la guía más visionaria para avanzar hacia un mundo con igualdad de género.

4 Disponible en: https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

5 Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf

6 Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/130&referer=http://hq.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation&Lang=S

7 Fuente: https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2021

8 Los datos fueron extraídos de https://www.un.org/en/sections/issues-depth/democracy/index.html

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Una de las doce áreas abordadas por la declaración refiere *a la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones*.[9] En este capítulo se estableció un conjunto de acciones que debían tomar los gobiernos para que las mujeres tuvieran posibilidad de acceder a puestos de decisión al igual que los hombres. Entre estas se destacan:

- Modificar reglas electorales, de acuerdo a cada sistema, para que las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones.
- Recopilar y comparar el grado de representación de hombres y mujeres en puestos de decisión pública y comprometerse con su difusión.
- Impulsar que las organizaciones apoyadas por el gobierno lleven adelante políticas de no discriminación, con el fin de que aumente la cantidad de mujeres en espacios de decisión.
- Proveer espacios de formación y mentoreo, con el fin de brindar las herramientas necesarias a las mujeres.
- Favorecer espacios de sensibilización sobre desigualdad de género, orientados tanto a hombres como a mujeres.

En línea con las acciones destacadas anteriormente, el presente documento centra su análisis en el estado de situación de las mujeres en los cargos de decisión y su evolución dentro de diferentes instituciones públicas y privadas, con la intención principal de documentar los avances en términos de calidad democrática, en el acceso a los cargos de incidencia y en la representación por parte de las mujeres.

9 Se puede acceder a la información en este enlace https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women

1

LOS PODERES DEL ESTADO

Uruguay es reconocido por integrar la lista de las 23 democracias plenas, según el índice[10] de *The Economist*[11] a febrero de 2021. Si bien es un lugar de privilegio, su desempeño podría ser mejor: el indicador más bajo dentro del país se encuentra en el porcentaje de mujeres en el Poder Legislativo, lo que denota un problema para constituirse como una democracia representativa, de una población compuesta en un 48% por hombres y en un 52% por mujeres.

Un avance sustancial de Uruguay, en términos de representación y participación femenina, está dado por la elección, por primera vez, de una mujer para ocupar la Vicepresidencia de la República. Beatriz Argimón ostenta el cargo desde marzo de 2020 y, en el periodo anterior (2015-2020), la representante del Frente Amplio, Lucía Topolansky, accedió por la renuncia de su antecesor.

La fórmula de Luis Lacalle Pou y Beatriz Argimón fue apoyada, en segunda instancia electoral, por la coalición multicolor, compuesta por el Partido Nacional, Partido Colorado, Partido Independiente, Partido de la Gente y Cabildo Abierto, con un 48,8% de apoyo electoral. Hasta ese momento, Argimón se desempeñaba como presidenta del Partido Nacional. La oposición, Frente Amplio, también postuló una dupla paritaria con una mujer a la vicepresidencia.

1.1 Poder Ejecutivo

La participación de las mujeres como ministras, a partir del retorno a la democracia, sigue siendo marginal y evidencia un retroceso en relación con el periodo anterior (Tabla 1). Esta situación provoca una alerta, mientras que el gabinete continúa siendo el que, en gran medida, define las políticas públicas del país.

Tabla 1. Evolución del número de ministros/as por periodo de gobierno, años 1985-2020

	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Mujeres	1	0	1	0	3	2	5	2
Hombres	10	12	11	13	10	11	8	12

Nota: Adaptación de *El lugar de las mujeres en la toma de decisiones.* INMujeres/Mides, Naciones Unidas (2016) y de *Guía de Autoridades Oficiales, ONSC (2021).*

10 El índice considera cinco categorías: proceso electoral y pluralismo, funcionamiento del gobierno, participación política, cultura política y libertades civiles. Dentro del indicador de participación política se considera el porcentaje de mujeres en el parlamento.

11 Para acceder al artículo: https://www.economist.com/graphic-detail/2021/02/02/global-democracy-has-a-very-bad-year

Desde el retorno a la democracia en 1985, lentamente, las mujeres empezaron a asumir cargos preponderantes en el Poder Ejecutivo: Adela Reta fue ministra de Educación y Cultura en el periodo de 1985-1990 y Analía Piñeyrúa fue ministra de Trabajo y Seguridad Social desde 1995 hasta 2000.

En 2005 fueron designadas tres mujeres: Azucena Berrutti (2005-2008) fue ministra de Defensa Nacional; María Julia Muñoz estuvo al frente del Ministerio de Salud Pública y Marina Arismendi fue ministra de Desarrollo Social (2005-2010) durante todo el periodo. A mediados de dicha administración se incorporaron Daisy Tourné, como ministra del Interior (2007-2009), y María Simón, en el Ministerio de Educación y Cultura (2008-2010).

Al inicio del periodo 2010-2015 se designó a Graciela Muslera al frente del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente y a Ana María Vignoli como ministra de Desarrollo Social.

Durante el periodo 2015-2019 las secretarias de Estado fueron: Marina Arismendi, ministra de Desarrollo Social; María Julia Muñoz, ministra de Educación y Cultura; Carolina Cosse, ministra de Industria, Energía y Minería; Liliám Kechichián, ministra de Turismo, y Eneida de León, ministra de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

Para el periodo que inició en marzo de 2020 se designaron dos mujeres como responsables de carteras: Irene Moreira, en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, y Azucena Arbeleche, en el Ministerio de Economía y Finanzas, destacándose como la primera mujer en encabezar el liderazgo económico del país.

Otro aspecto a analizar son los altos cargos ministeriales, más allá de la figura del/la ministro/a. En el siguiente cuadro se expone el estado de situación.

Tabla 2. Altos cargos ministeriales[12] por sexo al inicio de la legislatura de 2020

CARGOS	HOMBRES	MUJERES
Ministro/a	12	2
Subsecretario/a	12	2
Dirección General	11	3
TOTAL	35	7

Nota: Adaptación de *Guía de Autoridades Oficiales,* ONSC (2021)[13].

12 Las mujeres que ocupan altos cargos ministeriales son: Ana Ribeiro, subsecretaria del Ministerio de Educación y Cultura; Carolina Ache, subsecretaria de Relaciones Exteriores; María Macarena Rubio Fernández, directora general en Ministerio de Industria, Energía y Minería; Fernanda Maldonado, directora general de Secretaría en Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; Valentina Arlegui, directora general de Secretaría de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

13 En este caso, el relevamiento se enfocó en datos actualizados para contemplar la composición del Ministerio de Ambiente que fue creado por el artículo 291 de la Ley N° 19.889, de 9 de julio de 2020.

De la información relevada, se evidencia la existencia de ministerios que nunca fueron ocupados por mujeres, como el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y el Ministerio de Relaciones Exteriores, por lo que analizar la representación de mujeres y hombres de acuerdo a la distribución por sexo de funcionarios[14] es significativo para identificar posibles brechas.

Tabla 3. Distribución por sexo de funcionarios/as en organismos del Poder Ejecutivo (2019) y cargos de conducción[15] al comienzo del periodo de gobierno.

	FUNCIONARIOS/AS TOTALES					CARGOS DE CONDUCCIÓN				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Presidencia de la República	1.043	1.300	2.343	45	55	4	0	4	100	0
MDN	20.640	7.581	28.221	73	27	3	0	3	100	0
MI	21.743	12.233	33.976	64	36	3	0	3	100	0
MEF	2.164	2.222	4.386	49	51	2	1	3	67	33
MRREE	291	302	593	49	51	2	1	3	67	33
MGAP	1.089	899	1.988	55	45	2	1	3	67	33
MIEM	190	302	492	39	61	2	1	3	67	33
MINTUR	68	119	187	36	64	3	0	3	100	0
MTOP	2.069	761	2.830	73	27	3	0	3	100	0
MEC	1.354	1.814	3.168	43	57	2	1	3	67	33
MSP	247	583	830	30	70	3	0	3	100	0
MTSS	295	473	768	38	62	2	1	3	67	33
MVOTMA	322	587	909	35	65	2	1	3	67	33
MIDES	499	1.391	1.890	26	74	3	0	3	100	0
MA	SD	SD	SD	SD	SD	3	0	3	100	0
Total/ Promedio	**52.014**	**30.567**	**82.581**	**63**	**37**	**39**	**7**	**46**	**85**	**15**

Nota: Elaboración propia a partir del Informe sobre vínculos de funcionarios del Estado de ONSC (2019) y *Guía de Autoridades Oficiales,* ONSC (2021).

Existe una predominancia de hombres en los espacios de conducción en el Poder Ejecutivo (85%), incluso en espacios en cuya planilla predominan las mujeres. Existen casos llamativos como el del Ministerio de Desarrollo Social, donde las mujeres representan un 74% del total de funcionarios y no figuran en los espacios de conducción. En el Ministerio de Salud Pública sucede algo similar: mientras las mujeres representan el 70% de la planilla de funcionarios, no se ve reflejada su presencia en los espacios de conducción.

14 Los datos de funcionarios se basan en el estudio realizado por ONSC (2020), mientras que los cargos de conducción son los definidos a partir del nuevo gobierno (1 de marzo de 2020). Si bien los datos no son tomados en la misma fecha, sirven como referencia si se parte de que entre julio de 2019 y marzo de 2020 los cambios no fueron significativos.

15 En este caso, como cargos de conducción se entienden: ministro/a, subsecretario/a y direcciones generales. En el caso de Presidencia, se tomó el mismo criterio que en el informe de autoridades de ONSC.

Es relevante conocer, en particular, el estado de situación del sector de Relaciones Exteriores: la carrera diplomática muestra que a medida que se asciende de rango, hay menos representación femenina.

Tabla 4. Altos cargos en Relaciones Exteriores por sexo, 2020

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Embajador/a	30	3	33
Ministro/a	29	12	41
Ministro/a Consejero/a	27	14	41

Nota: Elaboración propia con base en *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

Las mujeres representan el 9% de los embajadores/as uruguayos/as en el mundo, lo que evidencia las desigualdades que viven las mujeres en la carrera diplomática al momento de acceder a los cargos de conducción.

La Oficina Nacional de Servicio Civil desarrolló un informe sobre la brecha de género en el acceso a los espacios de toma de decisión. En este informe se establece un análisis de la situación de la Administración Central (excluyendo al Ministerio de Defensa[16]) y se consideran como puestos de jerarquía desde el presidente de la República hasta el jefe de Sector/Unidad.

Tabla 5. Distribución de hombres y mujeres por nivel jerárquico de conducción[17]

	HOMBRES		MUJERES		
Niveles jerárquicos	Cantidad	%	Cantidad	%	**Total**
0	1	100%	0	0%	**1**
1	24	86%	4	14%	**28**
2	94	82%	20	18%	**114**
3	186	76%	60	24%	**246**
4	136	56%	109	44%	**245**
5	391	57%	301	43%	**692**
6	669	49%	698	51%	**1.367**
7	498	57%	380	43%	**878**
8	343	64%	196	36%	**539**
Total	**2.342**	**57%**	**1.768**	**43%**	**4.110**

Nota: Tabla tomada de Oficina Nacional de Servicio Civil (2020). *Brechas en el acceso a puestos de decisión en la Administración Central 2020*.

16 En el informe de ONSC (2021) no se aclara el motivo de exclusión de este ministerio.

17 El nivel 0 corresponde al cargo de presidente/a; el nivel 1 corresponde a secretario/a de Presidencia, prosecretario/a y ministro/a; el nivel 2, a director/a de Unidad, subdirector/a de Unidad Ejecutora y director/a de subunidades de OPP; el nivel 3 corresponde a director/a de direcciones de Secretaría Nacional de Deportes, directores nacionales (UE), director/a de direcciones nacionales de Salud, director/a de Desconcentrados de Presidencia, director/a de direcciones dependientes de Dirección General de Secretaría, embajadores, representación permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, delegación permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, subjefes/as de policía y subdirectores/as nacionales del Ministerio del Interior; el nivel 4 corresponde a gerente/a de Área, director/a de Dirección, Consulado general y coordinador/a ejecutivo y administrativo del Ministerio del Interior; el nivel 5 corresponde a director/a de División, director/a de Divisiones Territoriales MIDES, director/a de Programa de OPP y coordinadores/as regionales MGAP; el nivel 6 corresponde a jefe/a de departamento y Consulado de Distrito; el nivel 7 corresponde a jefe/a de Sección, y el nivel 8, a jefe/a de Sector, jefe/a de Unidad.

De acuerdo al relevamiento realizado por la Oficina Nacional de Servicio Civil, en la medida que aumenta la jerarquía disminuye la cantidad de mujeres, lo que evidencia la segregación vertical que enfrentan, tanto en los cargos definidos por confianza política como en los que se accede a partir de la carrera administrativa.

Tabla 6. Distribución de hombres y mujeres por inciso, que ejercen cargos de conducción - ONSC, 2020

INCISO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presidencia	124	130	**254**
MEC	121	184	**305**
MEF	234	310	**544**
MGAP	180	167	**347**
MI	935	384	**1.319**
MIDES	49	83	**132**
MIEM	38	30	**68**
MRREE	135	101	**236**
MSP	40	46	**86**
MT	14	19	**33**
MTOP	385	193	**578**
MTSS	47	63	**110**
MVOT	40	58	**98**
TOTAL	**2.342**	**1.768**	**4.110**

Nota: Tabla tomada de Oficina Nacional de Servicio Civil (2020). *Brechas en el acceso a puestos de decisión en la Administración Central 2020*.

En cuanto a la presencia de mujeres en puestos de conducción por inciso (Tabla 6) se observa que estas tienen más representación en algunas carteras, como MIDES (63%), MEC (60%) o Presidencia (51%), mientras que en el MI las mujeres en conducción no llegan al tercio (29%) y en MTOP apenas lo superan (33%).

Los cargos de confianza y particular confianza (P y Q de acuerdo al escalafón de ONSC) representan el 4,8% del total de los cargos de conducción en el Estado (198 personas). Este universo se compone de 159 hombres (81 %) y 39 mujeres (19%).

Tabla 7. Distribución por sexo, nivel educativo y niveles jerárquicos de las funciones de conducción

	NIVELES JERÁRQUICOS							
	0 A 3		4 A 6		7 A 8		TOTAL	
Nivel Educativo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria/Secundaria/ UTU	13,4%	4,8%	24,7%	16,6%	47.90%	37,5%	31,6%	22,9%
Terciaria no universitaria (completo e incompleto)	17,7%	8,3%	26,3%	12,8%	26,3%	12,2%	25,2%	12,3%
Universitaria (completo e incompleto)	49,5%	60,7%	42,1%	61,5%	23,4%	42,7%	36,4%	55,3%
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	14,4%	21,4%	5,6%	7,1%	1,9%	5,4%	5,4%	7,1%
Sin datos	4,9%	4,8%	1,3%	2,0%	0,5%	2,4%	1,5%	2,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Tabla tomada de Oficina Nacional de Servicio Civil. *Brechas en el acceso a puestos de decisión en la Administración Central* (2020).

Si bien las mujeres se enfrentan a mayores barreras para acceder a los puestos de conducción, son las más formadas si se desagrega por todos los niveles jerárquicos, a medida que se sube en la escala.

1.2 Poder Legislativo

Las elecciones de 2014 marcaron un cambio en la representación de las mujeres en el Poder Legislativo, en particular en el Senado, donde la presencia de mujeres aumentó sustancialmente. Este aumento en la representatividad fue producto de la Ley de Cuotas,[18] que rigió por primera vez en elecciones nacionales ese año. Esta estableció que los partidos debían incluir personas de ambos sexos en cada terna de candidaturas, titulares y suplentes de sus listas electorales. Tras las elecciones de 2019 —cuando la Ley de cuotas se aplicaba por segunda vez—, la presencia de mujeres creció levemente pasando de 19,4% a 21%.

Tabla 8. Cargos electos en la Cámara de Representantes y Cámara de Senadores, 2020

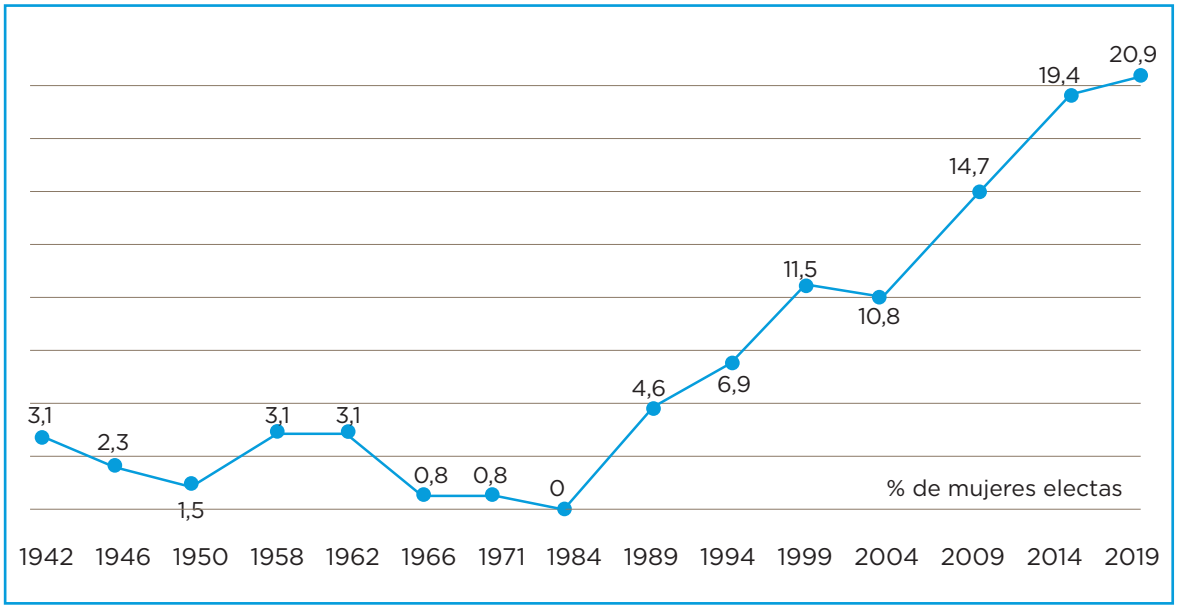
	C. REPRESENTANTES		C. SENADORES		ASAMBLEA GENERAL	
	N° ABSL.	% RLTVO	N° ABSL.	% RLTVO	N° ABSL.	% RLTVO
Mujeres	19	19%	8 + 1 (VP)*	27%	27	21%
Hombres	80	81%	22	73%	102	79%
Total	99	100%	30	100%	129	100%

*VP: vicepresidenta

Nota: Con base en datos del Sistema de Información en Género, INMujeres/Mides, 2020.

18 Ley Nº 18.476 de 03/04/2009. Participación política femenina. Ley de cuotas.

Evolución histórica del porcentaje de mujeres electas en elecciones nacionales



Nota: Elaboración en base al folleto *Mujeres en las elecciones, cambios y tendencias*. ONU Mujeres, FCS/Udelar (2019)

La composición de las cámaras es el reflejo de la presencia de mujeres en espacios relevantes de los partidos políticos, sumado a la combinación de elementos del sistema electoral y su interacción con el sistema de partidos, que impactan sobre el acceso de las mujeres al Parlamento, entre ellos, el doble voto simultáneo.

Por consiguiente, en las elecciones de 2019, por primera vez un partido, el Frente Amplio, aplicó voluntariamente la paridad en sus listas, lo cual tuvo un impacto significativo respecto al porcentaje de mujeres en su bancada legislativa. En la tabla siguiente se observa que el Frente Amplio es el único partido con más de un tercio de mujeres en su bancada (32,7%).

Tabla 9. Composición por sexo de las bancadas parlamentarias

	HOMBRES	MUJERES
Frente Amplio	67,3%	32,7%
Cabildo Abierto	71,4%	28,6%
Partido Colorado	78,2%	11,8%
Partido Nacional	92,5%	7,5%

Nota: Elaboración en base al folleto *Mujeres en las elecciones, cambios y tendencias*. ONU Mujeres, FCS/Udelar (2019)

Por primera vez en las elecciones de 2019, un partido, Frente Amplio, definió la composición paritaria de sus listas, lo que determinó un aumento en la participación de mujeres en la cámara de diputados.

La paridad es considerada "uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder" (CEPAL, 2007). Las democracias de calidad requieren de la participación paritaria de hombres y mujeres, dado que se reconoce la igual contribución que las mujeres y los hombres realizan al desarrollo de las sociedades.

Asimismo, en junio de 2016, en Uruguay, se presentó un proyecto de ley cuyo objetivo era promover la participación paritaria de hombres y mujeres en los diversos cargos de representación política (nacional, departamental y municipal) y en los órganos de los partidos políticos. Este proyecto no fue aprobado y a la fecha rige la Ley de cuotas como único avance en este sentido.

Aún lejos de la paridad

Uruguay ocupa el lugar 104 en la Clasificación Mundial de Mujeres en el Parlamento en 2020[19] y el lugar 16 de 19 países en América Latina.[20]

1.3 Poder Judicial

El Poder Judicial es un organismo altamente feminizado: las mujeres representan el 73% de la planilla, según datos oficiales de 2019.

Al considerar los espacios de toma de decisión, puede observarse que cuanto más alto es el nivel de jerarquía, menor es el número de mujeres.

Tabla 10. Cantidad de funcionarios/as por escalafón por sexo del Poder Judicial - Comparación 2015-2019

	2015			2019		
Escalafón	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ministras/os Suprema Corte de Justicia	4	1	5	3	2	5
Ministras/os Tribunales Apelaciones	24	28	52	20	29	49
Jueces y juezas	180	304	484	158	297	455
Profesional no jueces o juezas	210	616	826	152	625	777
Administrativo y auxiliares de servicio	638	2.029	2.667	757	2.233	2.990
Total de funcionariado	1.488	3.518	5.006	1.325	3.540	4.865

Nota: Con base en datos estadísticos de la división de Recursos Humanos del Poder Judicial (2019).

19 Información disponible en: https://data.ipu.org/women-ranking?month=12&year=2020

20 Se puede acceder a la información en este link: https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/03/women-in-politics-2019-map

Al comparar los datos actualizados de 2019 con los del relevamiento de 2016, se observa un aumento de la participación de las mujeres en algunos cargos. En el caso de los ministros/as de la Suprema Corte de Justicia, las mujeres duplicaron su participación entre los cinco cargos (es decir, su participación subió del 20% al 40%), mientras que si se considera a los ministros/as de Tribunales de Apelaciones, las mujeres pasaron de representar el 62% al 65%.

Así pues, si bien se ha dado un aumento en el número de ministras dentro de la Suprema Corte de Justicia, el nivel de consideración que se les tiene sigue siendo bajo, dado que la proporción de mujeres que trabajan en el Poder Judicial es casi el doble que de hombres (Tabla 9).

Dentro de los cargos de conducción, se observa que las mujeres ministras representan el 63%, mientras que en la estructura total, las mujeres son el 73%.

SEGUNDO Y TERCER NIVEL DE GOBIERNO

2

El nivel subnacional de gobierno en Uruguay se compone de gobiernos departamentales (segundo nivel) y gobiernos municipales (tercer nivel), los cuales se eligen en una misma instancia electoral.

2.1 Segundo nivel de gobierno

El territorio de Uruguay está repartido en 19 entidades subnacionales de primer orden denominadas departamentos, cada uno con gobierno propio, encabezado por un/a intendente/a, que es el máximo cargo ejecutivo, y una junta departamental electa en distritos únicos de 31 miembros (ediles/as).

Si bien de 1985 a 2010 no se eligió a ninguna mujer para ocupar el cargo de Ejecutivo Departamental, la situación cambió en ese último año, cuando empezaron a aparecer las primeras intendentas; no obstante, una década después la presencia de mujeres en estos cargos sigue siendo marginal.

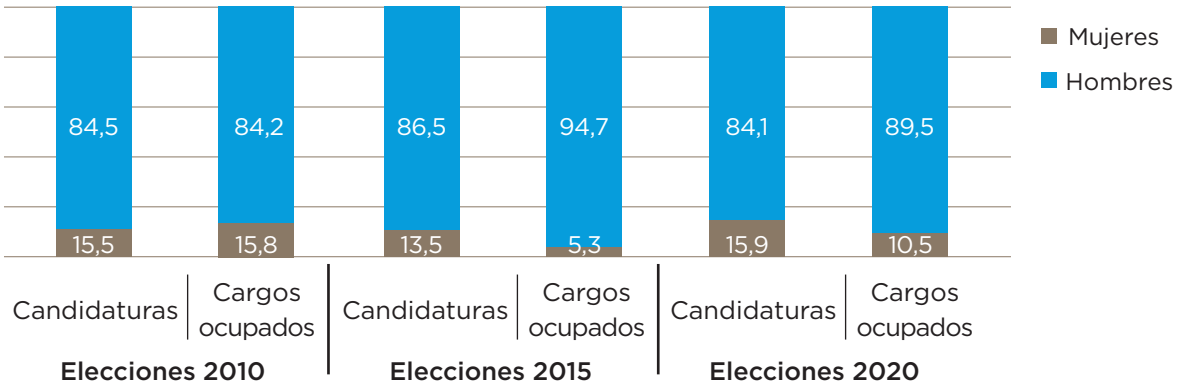
Tabla 11. Intendentas electas desde 1985 a 2020

PERIODO	INTENDENTAS
1985-1989	0
1990-1994	0
1995-1999	0
2000-2004	0
2005-2009	0
2010-2014	3
2015-2019	1
2020-2024	2

Nota: Datos de la Corte Electoral.

El escaso número de intendentas revela la baja presencia de mujeres que ocupan candidaturas a estos cargos. El relevamiento realizado por el Departamento de Ciencia Política de la Universidad de la República, en conjunto con ONU Mujeres, da cuenta de ello:

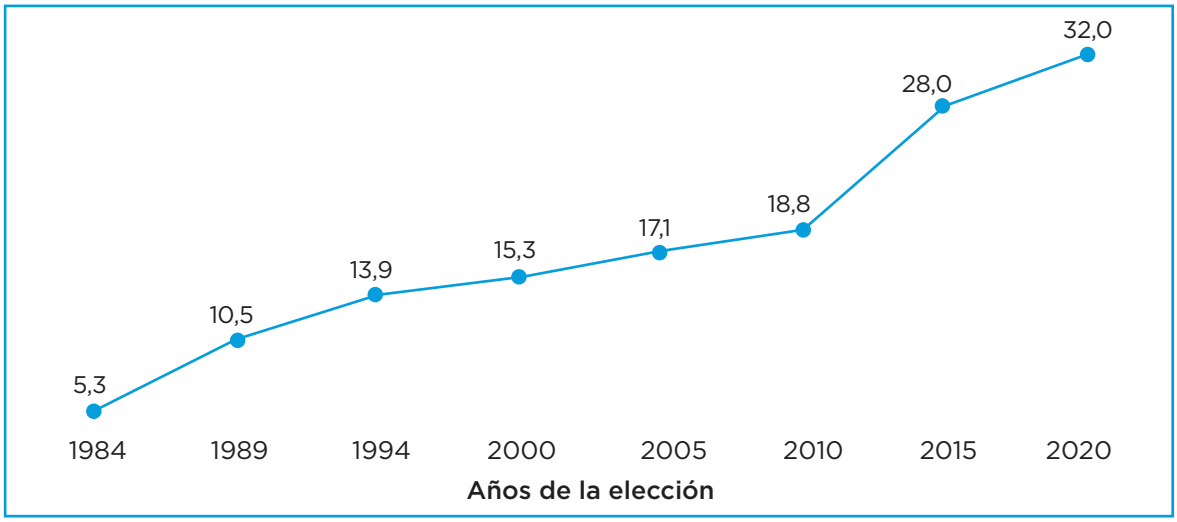
Gráfico 1. Candidaturas y cargos ocupados en los ejecutivos departamentales desagregados por sexo, en porcentaje, 2010-2020



Nota: Gráfico extraído del folleto *Mujeres en el Territorio*, ONU Mujeres, FCS/Udelar (2020)

En las juntas departamentales el porcentaje de edilas creció cuatro puntos porcentuales respecto a las elecciones de 2015. Aunque el mayor aumento en la participación se dio en 2015 (con respecto a 2010, cuando fue utilizada la Ley de cuotas por primera vez), resulta importante destacar que la presencia de las mujeres sigue ascendiendo. No obstante, hay que tener en cuenta que son cargos de poco prestigio político y no remunerados.

Gráfico 2. Mujeres en el total de juntas departamentales, en porcentaje, 1985-2020

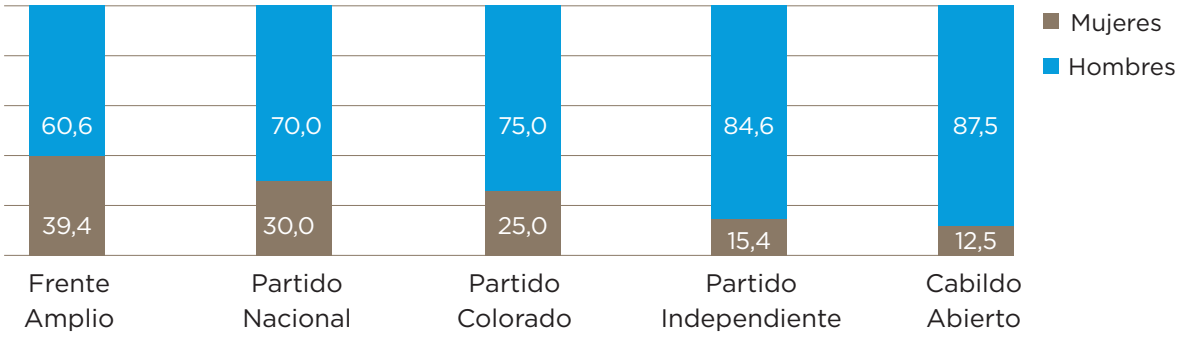


Nota: Gráfico extraído del folleto *Mujeres en el Territorio*, ONU Mujeres, FCS/Udelar (2020)

Por primera vez, si se consideran las 19 juntas departamentales, el porcentaje de edilas electas es de 32%. El Gráfico 2 evidencia el crecimiento de la presencia de edilas en casi todas las juntas departamentales del país.

Por su parte, el Frente Amplio es el partido que más mujeres edilas tiene en relación a su bancada: 39,4% en total; el Partido Nacional cuenta con un 30% en el total de las juntas; el Partido Colorado, con un 25%; el Partido Independiente, con un 15,4%[21] y Cabildo Abierto cuenta con un 12,5% de edilas (Gráfico 3).

Gráfico 3. Edilas electas por partido, en porcentaje, 2020



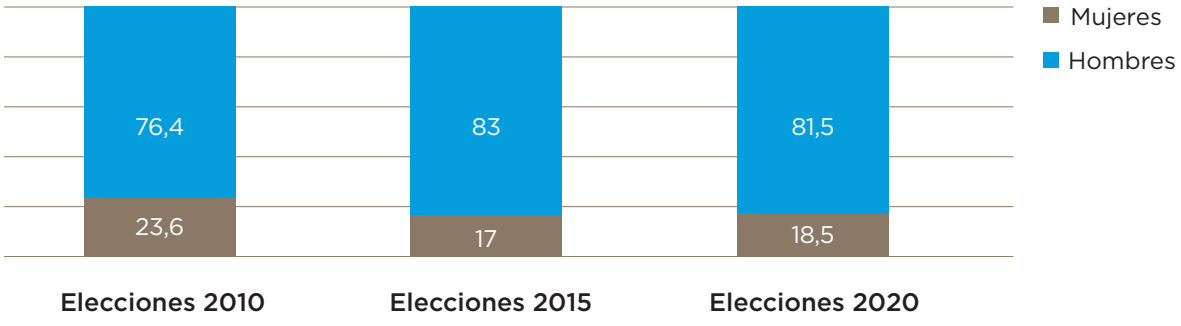
Nota: Gráfico extraído del folleto *Mujeres en el Territorio*, ONU Mujeres, FCS/Udelar (2020)

21 Las cifras del Partido Independiente pertenecen exclusivamente a Montevideo, donde los partidos de la Coalición Multicolor (Partido Nacional, Partido Colorado, Cabildo Abierto y Partido Independiente) hicieron un acuerdo para ir todos juntos bajo un mismo lema (Partido Independiente).

2.2 Tercer nivel de gobierno

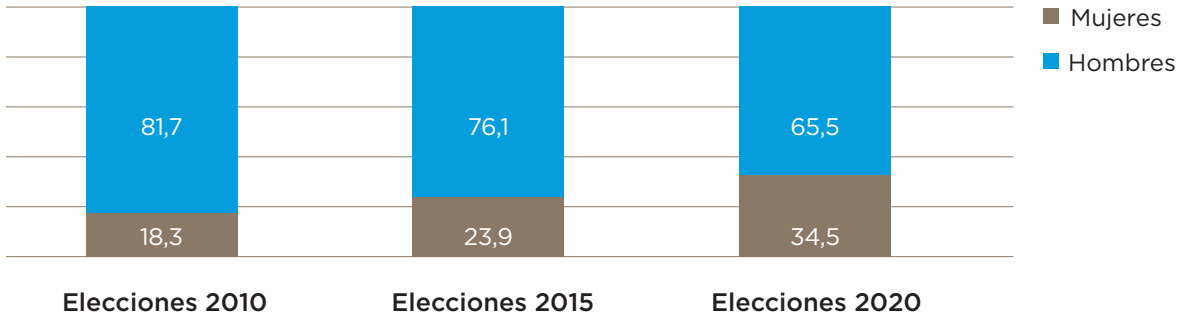
El tercer nivel de gobierno representó un espacio de oportunidad para el posicionamiento de las mujeres. La presencia de mujeres es aún reducida, aunque estable en los cargos de alcalde y mayor y creciente en los cargos de concejala. Las alcaldesas representan el 18,5% del total en todo el país: cifra que si bien es algo más alta que en 2015, es inferior al porcentaje de alcaldesas electas en 2010 —año en el que por primera vez se eligieron autoridades en el tercer nivel de gobierno (Gráfico 4)—. Por otro lado, el porcentaje de mujeres concejalas crece sistemáticamente desde el año 2010. (Gráfico 5).

Gráfico 4. Alcaldesas: comparación 2010-2020, en porcentaje



Nota: Gráfico extraído del folleto *Mujeres en el Territorio*, ONU Mujeres, FCS/Udelar (2020)

Gráfico 5. Concejalas: comparación 2010-2020, en porcentaje



Nota: Gráfico extraído del folleto *Mujeres en el Territorio*, ONU Mujeres e ICP (2020).

Como en otros espacios de poder, en los cargos más valorados (los de mayor visibilidad y remunerados) del tercer nivel de gobierno la presencia de mujeres es reducida y está estancada. Por otra parte, aumentó la cantidad de mujeres concejalas, las cuales representan casi el 34,5% de las personas electas en estos cargos.

5

ENTES AUTÓNOMOS, SERVICIOS DESCENTRALIZADOS Y EMPRESAS PÚBLICAS

En este apartado se analiza la distribución de altos cargos entre hombres y mujeres en entes autónomos, servicios descentralizados y empresas públicas. En los casos en los que fue posible, se hace una comparación con los datos relevados en el estudio *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones*, elaborado por INMujeres/Mides y el Grupo Interagencial de Género de las Naciones Unidas en Uruguay en 2016.[22]

En general, la presidencia del ente o servicio la ejerce un representante del partido de gobierno en funciones, y los partidos de la oposición completan la cúpula con representantes de su línea. Por otra parte, los funcionarios públicos son de carrera, por lo cual su representación no debe ir en línea necesariamente. Comparar la composición de la planilla de funcionarios con los cargos designados permite analizar grados de feminización/masculinización, representatividad de los cargos de conducción designados, entre otros.

3.1 Entes autónomos

En los entes autónomos se observa un estancamiento cuantitativo de las mujeres en los cargos de decisión.

Tabla 12. Composición de alta dirección de entes autónomos según sexo - Comparación 2015-2020[23]

	2015			2020			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	VACANTE	TOTAL
Administración Nacional de Educación Pública[24]	8	6	14	7	7	0	14
Administración de Ferrocarriles del Estado	4	0	4	4	0	0	4
Banco Central del Uruguay[25]	3	1	4	4	0	0	4
Banco Hipotecario del Uruguay	2	1	3	2	1	0	3
Banco de Previsión Social	6	2	8	6	2	0	8

22 El informe se encuentra disponible en: https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/11/lugar-de-las-mujeres

23 En todos los casos se considera a directores generales y consejeros como altos cargos.

24 Para ANEP la consideración fue la misma que en el estudio de 2015; CODICEN: incluye presidente y cinco consejeros; CEIP: consejera y directora; CES: dos consejeros y un director; CTEP: dos consejeros y un presidente (no incluye consejero estudiantil ni los docentes, al igual que en relevamiento 2015).

25 BCU incluye directorio y secretaria general.

Tabla 12. Continuación

	2015			2020			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	VACANTE	TOTAL
Banco de la República Oriental del Uruguay	4	2	6	5	1	0	6
Banco de Seguros del Estado	4	0	4	3	0	1	4
Instituto Nacional de Colonización	3	2	5	5	0	0	5
Universidad de la República[26]	17	3	20	10	7		17
UTEC	NA	NA	NA	2	1	0	3
Total	47	17	68	48	19	1	68

Nota: Los datos de 2015 corresponden al informe *El lugar de las mujeres en la toma de decisiones.* INMujeres/Mides, Naciones Unidas (2016). Los datos de 2020 fueron compilados con base en información oficial de la *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

Tabla 13. Distribución de funcionarios/as por sexo en entes autónomos (2019) y cargos de conducción al comienzo del periodo de gobierno

	FUNCIONARIOS/AS					CARGOS DE CONDUCCIÓN					
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	VACANTE	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
ANEP	22 138	69 752	91 890	24	76	7	7	0	14	50	50
AFE	474	45	519	91	9	4	0	0	4	100	0
BCU	274	367	641	43	57	4	0	0	4	100	0
BHU	165	205	370	45	55	2	1	0	3	67	33
BPS	1.418	2.966	4.384	32	68	6	2	0	8	75	25
BROU	2.109	2.002	4111	51	49	5	1	0	6	83	17
BSE	912	1.428	2.340	39	61	3	0	1	4	75	0
INAC	150	136	286	52	48	5	0	0	5	100	0
UDELAR	8.013	11.378	19.391	41	59	10	7	0	17	59	41
UTEC	SD	SD	SD	SD	SD	2	1	0	3	67	33
Total[27]	**35.653**	**88.279**	**123.932**	**29**	**71**	**48**	**19**	**1**	**68**	**70**	**28**

Nota: Elaboración propia a partir del Informe sobre vínculos de funcionarios del estado de ONSC (2019) y *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

Como se observa, existe un desequilibrio entre la presencia de hombres y mujeres en las estructuras, versus los cargos de conducción. Las mujeres representan el 71% del funcionariado pero están representadas solo en el 28% de los cargos de conducción.

En algunos casos la situación es aún más marcada. En el Banco de Seguros del Estado, por ejemplo, donde las mujeres representan el 61% de la estructura y no tienen presencia en los espacios de conducción; situación similar se aprecia en el Banco Central del Uruguay, donde las mujeres representan el 57% de la estructura y están ausentes en los espacios de conducción.

26 Incluye rector/a, vicerrector/a y decanos/as de facultades.

27 El total en los cargos de conducción no da 100% por el cargo vacante en BSE.

Las mujeres representan el 71% de la plantilla, mientras que ocupan el 28% de los cargos de conducción designados al comienzo de este gobierno.

En cuatro de los diez entes, las mujeres no tienen presencia en la conducción y en ningún caso superan el 50%.

3.2 Servicios descentralizados

Los servicios descentralizados presentan una distribución desbalanceada de hombres y mujeres al igual que los entes autónomos. De los 31 cargos de conducción, once son ocupados por mujeres, lo que representa un 35% del total (Tabla 14).

Tabla 14. Composición de alta dirección de servicios descentralizados según sexo - Comparación 2015-2020[28][29]

	2015			2020		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administración Nacional de Puertos (ANP)	3	1	4	2	2	4
Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE)	3	2	5	4	1	5
Administración Nacional de Correos (ANC)	2	2	4	4	0	4
Agencia Nacional de Vivienda (ANV)	3	0	3	2	1	3
Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU)	2	1	3	2	1	3
Instituto Inclusión Social y Adolescente (INISA)	NA	NA	NA	0	3	3
Instituto Uruguayo de Meteorología (IUM)	NA	NA	NA	3	0	3
Junta de Transparencia y Ética Pública[30] (JUTEP)	NA	NA	NA	1	1	2
Unidad Reguladora de Servicios de Comunicaciones[31] (URSEC)	NA	NA	NA	2	2	4
Total	13	6	19	20	11	31

Nota: Los datos de 2015 corresponden al informe *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones.* INMujeres/Mides, Naciones Unidas (2016) Los datos de 2020 fueron compilados con base en la *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

28 En todos los casos se consideran presidentes/as, vicepresidentes/as, directores/as generales, según corresponda.

29 Si no existen datos para 2015 es porque no se relevaron en el informe anterior.

30 En el caso de la JUTEP no se considera al vocal para mantener la misma correspondencia de comparación con otros organismos.

31 Para la Unidad Reguladora de Servicios de Comunicaciones se tomaron los cargos de: presidente/a, vicepresidente/a, director/a y Secretaria General.

Tabla 15. Distribución de funcionarios/as por sexo en servicios descentralizados (2019) y cargos de conducción al comienzo del periodo de gobierno

	FUNCIONARIOS/AS					CARGOS DE CONDUCCIÓN				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
ANP	687	319	1 006	68	32	2	2	4	50	50
ASSE	6.820	19.310	26.130	26	74	4	1	5	80	20
ANC	1.069	764	1.833	58	42	4	0	4	100	0
ANV	260	264	524	50	50	2	1	3	67	33
INAU	1.014	4.061	5.075	20	80	2	1	3	67	33
INISA	750	898	1.648	46	54	0	3	3	0	100
INUMET	91	102	193	47	53	3	0	3	100	0
JUTEP	4	12	16	25	75	1	1	2	50	50
URSEC	SD	SD	SD	SD	SD	2	2	4	50	50
Total	**10.695**	**25.730**	**36.425**	**29**	**71**	**20**	**11**	**31**	**64**	**36**

Nota: Elaboración propia a partir del *Informe sobre vínculos de funcionarios en el Estado*, de ONSC (2019) y *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021)

La presencia de las mujeres en los servicios descentralizados es similar a la presencia que tienen en entes autónomos (Tablas 13 y 15): representan el 71% de la estructura de funcionarios y el 36% de los cargos de conducción.

La disparidad es más evidente en servicios como INAU, donde intuitivamente se podría esperar mayor presencia femenina en los cargos de conducción, pues las mujeres representan el 80% de la plantilla y el 33% de los cargos designados al comienzo del gobierno.

En los servicios descentralizados se observa una situación similar a la de entes autónomos: las mujeres representan el 71% de las planillas de funcionarios, pero ocupan 36% de los cargos de conducción.

3.3 Empresas públicas

En cuanto a las empresas públicas se destaca UTE por tener su primera presidenta mujer en la historia del organismo. Sin embargo, la situación muestra que están lejos de alcanzar representación equitativa en los cargos de conducción.

Tabla 16. Composición de alta dirección de empresas públicas según sexo - Comparación 2015-2020

	2015			2020		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Pórtland (ANCAP)	7	0	7	7	0	7
Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL)	4	0	4	3	1	4
Obras Sanitarias del Estado (OSE)[32]	4	2	6	2	1	3
PLUNA[33]	2	1	3	NA	NA	NA
Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE)[34]	6	1	7	3	1	4
Total	27	4	31	15	3	18

Nota: Los datos de 2015 corresponden al informe *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones.* INMujeres/Mides, Naciones Unidas (2016) Los de 2020 fueron compilados con base en la *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

Tabla 17. Distribución de funcionarios/as por sexo en empresas públicas (2019) y cargos de conducción al comienzo del periodo de gobierno

	FUNCIONARIOS/AS					CARGOS DE CONDUCCIÓN				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
ANCAP	1.736	650	2 386	73	27	7	0	7	100	0
ANTEL	3.294	2.703	5.997	55	45	3	1	4	75	25
OSE	2.972	1.521	4.493	66	34	2	1	3	67	33
UTE	4.971	1.755	6.726	74	26	3	1	4	75	25
Total	**12.973**	**6.629**	**19.602**	**66**	**34**	**15**	**3**	**18**	**83**	**17**

Nota: Elaboración propia a partir del Informe sobre vínculos de funcionarios/as en el estado de ONSC (2019) y *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

Las empresas públicas se encuentran masculinizadas, a diferencia de los entes autónomos y servicios descentralizados. El 66% de sus funcionarios son hombres. Además, se advierte una sobrerrepresentación masculina en los cargos de conducción, pues representan el 83% del total.

Se destaca la designación de una mujer, Silvia Emaldi, para la presidencia de UTE por primera vez en la historia del organismo.

32 Para OSE se considera presidente/a, vicepresidente/a y director/a.

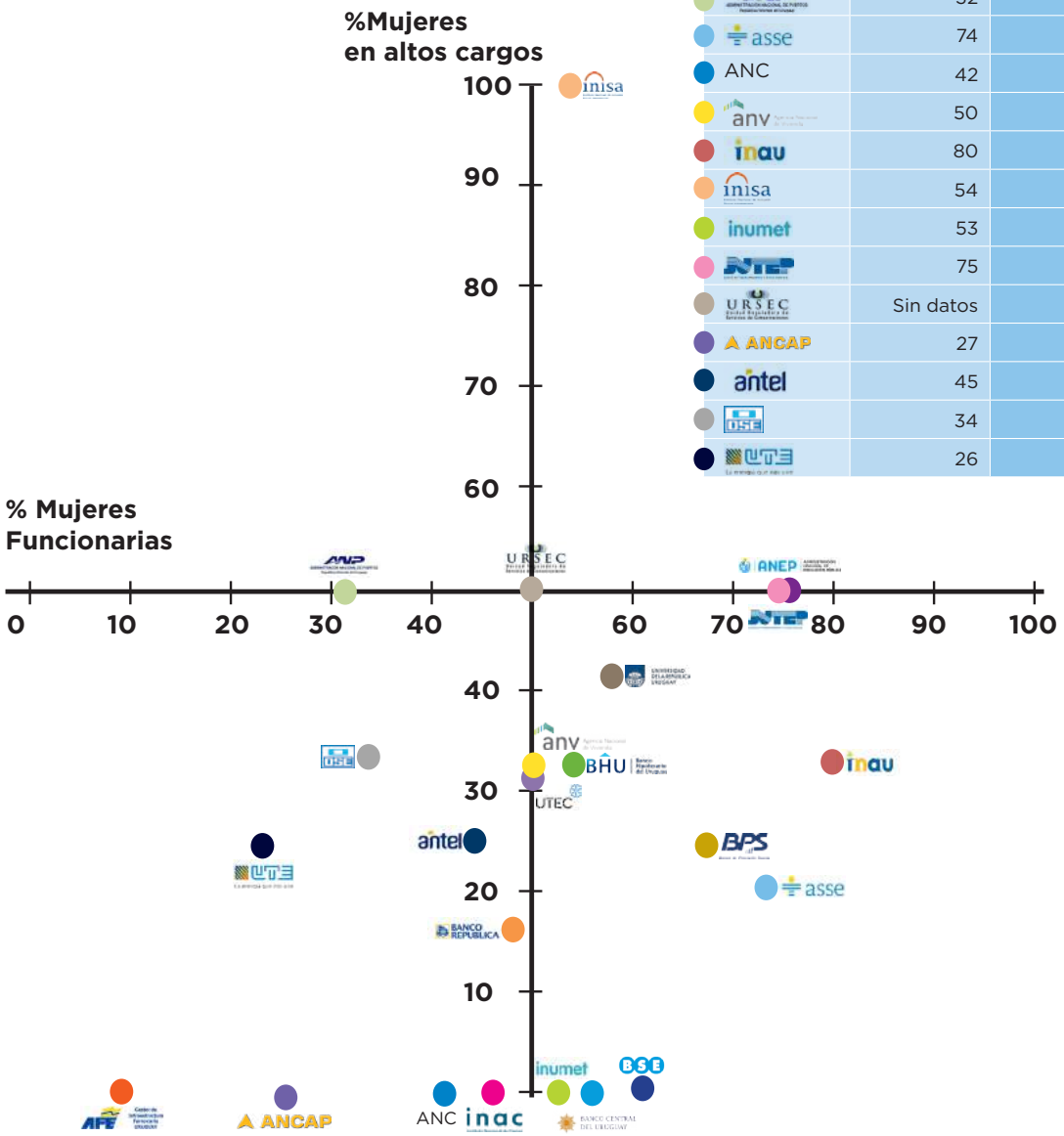
33 PLUNA: Primeras Líneas Uruguayas de Navegación Aérea. No existe información para el periodo.

34 Para UTE se elige presidente/a, vicepresidente/a, Secretaría General y Gerencia General.

El gráfico muestra que tanto servicios descentralizados, como entes autónomos y empresas públicas quedan representados en los ejes inferiores evidenciando la subrepresentacion de las mujeres en los altos cargos y según se ubiquen a la izquierda o a la derecha depende de si su plantilla laboral esta menos o más feminizada.

	% Mujeres Funcionarias	%Mujeres en altos cargos
ANEP	76	50
AFE	9	0
Banco Central del Uruguay	57	0
BHU	55	33
BPS	68	25
Banco República	49	17
BSE	61	0
inac	48	0
Universidad de la República Uruguay	59	41
UTEC	Sin datos	33
ANP	32	50
asse	74	20
ANC	42	0
anv	50	33
inau	80	33
inisa	54	100
inumet	53	0
INTE	75	50
URSEC	Sin datos	50
ANCAP	27	0
antel	45	25
OSE	34	33
UTE	26	25

Mujeres en plantilla vs altos cargos



Al analizar la composición de altos cargos en organismos de autonomía funcional no se observan cambios significativos con respecto a los datos relevados en 2016.

Tabla 18. Composición de alta dirección de organismos de autonomía funcional según sexo - Comparación 2015-2020

	2015			2020		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Corte Electoral	7	2	9	7	2	9
Tribunal de Cuentas	5	3	8	5	2	7
Tribunal de lo Contencioso Administrativo	4	1	5	3	2	5
Total	16	6	22	15	6	21

Nota: Con base en datos oficiales y en la *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

En el mismo sentido que en otras reparticiones del Estado se encuentra una brecha entre el porcentaje de mujeres que son parte de la planilla de funcionarios (60%) y las que ocupan cargos de conducción, las que representan el 29% del total.

Tabla 19. Distribución de funcionarios/as por sexo en organismos de autonomía funcional (2019) y cargos de conducción al comienzo del periodo de gobierno

	FUNCIONARIOS/AS					CARGOS DE CONDUCCIÓN				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Corte Electoral	409	570	979	42	58	7	2	9	78	22
Tribunal de Cuentas	131	251	382	34	66	5	2	7	71	29
Tribunal de lo Contencioso Administrativo	34	49	83	41	59	3	2	5	60	40
Total/Promedio	574	870	1.444	40	60	15	6	21	71	29

Nota: Elaboración propia a partir del Informe sobre funcionarios públicos de ONSC (2019) y *Guía de Autoridades Oficiales*, ONSC (2021).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

De las 48 rectorías que hubo en la historia de la Universidad de la República, en el cargo de rector hubo 34 hombres y ninguna mujer. La segregación vertical de las mujeres en la Universidad es algo ya estudiado en Uruguay (Alzugaray *et al.*, 2014). De los quince decanos y decanas actuales, siete son mujeres,[35] lo que representa el 47% del total.

A abril de 2020 se registran 10.374 personas con cargos docentes, de las cuales el 54% son mujeres y el 46%, hombres, según datos de la Dirección General de Planeamiento de la UdelaR.[36]

A pesar de que son más las mujeres que ocupan grados docentes en la Universidad de la República, la incidencia que estas tienen decrece cuando el grado aumenta. Hasta el tercer nivel las mujeres representan más de la mitad de los grados, mientras que en los grados 4 y 5 los hombres son mayoría.

Las mujeres representan el 54% de los cargos docentes de UdelaR. Sin embargo, se observa que a mayor grado, menor presencia. Dentro de los Gº5 las mujeres representan únicamente el 34%.

Tabla 20. Distribución de hombres y mujeres por grado académico en la UdelaR, 2020

DOCENTES	HOMBRES	MUJERES	CARGOS	HORAS
Gº1 Ayudante	43%	57%	3.510	70.284
G°2 Asistente	42%	58%	4.001	93.527
G°3 Adjunto	49%	51%	2.726	66.955
G°4 Agregado	55%	45%	782	23.884
G°5 Titular	66%	34%	621	19.581
Total	46%	54%	11.640	274.231

Nota: Con base en Dirección General de Planeamiento, UdelaR (2020).

La segregación vertical de las mujeres en la Universidad ya fue evidenciada en el informe de 2016, en el cual se advertía una situación similar; en los grados 1 y 2 (inicio de la carrera docente) había un 56% y un 59% de mujeres, respectivamente; en el grado 3 las mujeres representaban poco más de la mitad, 51%; pero esta proporción descendía a un 42% en el grado 4 y a un 34% en el 5, que es el cargo titular. Es así que, en lo que respecta a la presencia de mujeres en el grado más alto de la escala, no se registran avances.

35 Datos obtenidos de la web de UDELAR: https://udelar.edu.uy/portal/institucional/autoridades/

36 Se puede acceder a la información a través del siguiente link: https://planeamiento.udelar.edu.uy/

Tabla 21. Distribución de hombres y mujeres por grado académico en la UdelaR - Comparación 2015-2020

	2015		2020	
DOCENTES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Gº1 Ayudante	44%	56%	43%	57%
G°2 Asistente	41%	59%	42%	58%
G°3 Adjunto	49%	51%	49%	51%
G°4 Agregado	58%	42%	55%	45%
G°5 Titular	66%	34%	66%	34%

Nota: Con base en *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones.* INMujeres/Mides, Naciones Unidas (2016) y Dirección General de Planeamiento, UdelaR (2020).

De los 1.965 investigadores/as registrados en el Sistema Nacional de Investigadores,[37] 1.342 son docentes universitarios de la UdelaR. De ese conjunto, el 47,6% son mujeres, mientras que el 52,4% son hombres: la brecha es significativa si se considera que el 54% del total de docentes universitarios (UdelaR) son mujeres.

37 Sitio del Sistema Nacional de Investigadores: https://sni.org.uy/

ÁMBITO SINDICAL

El lento protagonismo de las mujeres en los sindicatos es otro síntoma de las dificultades que enfrentan para acceder a los cargos de decisión. Aunque las mujeres han cobrado mayor protagonismo en esta última década, los sindicatos son espacios que siguen estando masculinizados.

A partir del análisis del estado de situación de las mujeres en los espacios de toma de decisión vinculados con el PIT-CNT, se observa un avance significativo de la central sindical. En 2011, el PIT-CNT contaba con una mujer en su secretariado ejecutivo; en 2015 con ninguna y al momento cuenta con siete. Esto responde a la resolución del XIII Congreso que en 2018 estableció que el Secretariado Ejecutivo debería estar integrado por un tercio de mujeres.

Tabla 22. Composición de altos órganos de representación del PIT-CNT - Comparación 2015-2020

	2015			2020			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	VACANTE	TOTAL
Secretariado Ejecutivo	15	0	15	9	5	0	14
Mesa Representativa (titulares)	34	9	44	35	8	1	44
Mesa Representativa (suplentes)	34	9	44	33	9	2	44

Nota: Los datos de 2015 corresponden al informe *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones.* INMujeres/Mides, Naciones Unidas (2016). Los de 2020 fueron compilados con base en la web del PIT-CNT.

En 2018, el PIT-CNT cambió su reglamentación interna y determinó, como exigencia, la presencia femenina en sus órganos. En el Secretariado Ejecutivo se exige que al menos un tercio de su composición esté formado por mujeres, lo cual se efectúa en un grado mínimo.

En 2018, el PIT-CNT desarrolló un relevamiento en su XIII Congreso, el cual incluyó el procesamiento de 758 encuestas válidas de los 1.089 congresales habilitados a participar. El documento destaca el crecimiento de la participación femenina en el congreso, ya que en 2015 las mujeres representaban el 29% y en el congreso de 2018 la cifra ascendió a 39%. En el siguiente cuadro se observa el porcentaje de delegadas enviadas por sindicato.

Tabla 23. Porcentaje de mujeres delegadas por sindicato en el XIII Congreso del PIT-CNT, 2018

SINDICATOS[38]	%
FUM	20,9%
FUS	18,3%
COFE	11,9%
FUECYS	6,5%
SUTEL	5,8%
SUNCA	4,7%
FENAPES	4,0%
UNTMRA	3,2%
AEBU y SINTEP	2,5%
AFJU y ATSS	2,2%
ADUR, ADEOM, AUTE, FNM, SIFPOM	Entre 1,9 y 1%
Otros	Menos de un 1%

Nota: *Construcción de un Observatorio de Vida Sindical.* Documento elaborado a partir del análisis del XIII Congreso. Caracterización y debates. PIT-CNT (2018).

La forma de selección para ser congresal es determinante para establecer posibles estímulos a futuro, con el fin de que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ser electas que los hombres.

Tabla 24. Forma de elección de congresales. XIII Congreso PIT-CNT, 2018

FORMA DE ELECCIÓN	%
Definido por la directiva	48,5%
Proporcional a las últimas elecciones	18,3%
Voto en asamblea a mano alzada	14,7%
De acuerdo al estatuto	11,3%
Voto secreto	4,7%
Otro	2,5%

Nota: *Construcción de un Observatorio de Vida Sindical. El PIT-CNT*. Documento elaborado a partir del análisis del XIII Congreso. Caracterización y debates. PIT-CNT (2018).

Además, en conjunto con el PIT-CNT, para la elaboración de este informe fue relevado el lugar en el directorio de los trece sindicatos principales pertenecientes a la central donde en promedio un tercio de los lugares son ocupados por mujeres.

Los sindicatos que tienen menor participación de mujeres son COFE y SUNCA con 8% y 9% respectivamente, mientras que en el otro extremo está FUM con un 73%. De los 13 sindicatos analizados, en ocho de ellos las mujeres representan más del 30% del total en los espacios de decisión.

38 Al final del documento se encuentra el glosario de siglas sindicales.

Tabla 25. Composición por sexo de direcciones nacionales de los trece sindicatos con más afiliados y afiliadas pertenecientes al PIT-CNT

SINDICATOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
AEBU	9	2	11	82	18
AUTE	5	1	6	83	17
COFE	12	1	13	92	8
FENAPES	10	5	15	67	33
FFSP	7	2	9	78	22
FUECYS	22	17	39	56	44
FUM	4	11	15	27	73
FUS	7	8	15	47	53
SINTEP	4	3	7	57	43
SUINAU	5	4	9	56	44
SUNCA	32	3	35	91	9
SUTEL	7	6	13	54	46
UNTMRA	25	10	35	71	29
Total	**149**	**73**	**222**	**66**	**34**

Nota: Con base en información relevada por Industria Integrada del PIT-CNT (enero de 2021).

ÁMBITO CORPORATIVO

La proporción de mujeres en cargos directivos (directores/as, gerentes/as) aumentó levemente entre 2015 y 2019, pasando de 32,8% a 35,7%, según datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH-INE, 2019). Cuando se analiza esta proporción por sector, se observa que en el sector público hay un 53,7% de presencia femenina, mientras que en el sector privado el valor desciende a 33,6%.

Sobre este aspecto, y con base en la actualización de la encuesta a empresas que realizó el Banco Mundial en 2017, se observa que solamente en el 11% de las empresas en Uruguay las mujeres ostentan la máxima autoridad. En la siguiente tabla se exhibe la participación femenina en las firmas uruguayas y se la compara con la región y con los países de ingresos altos.

Tabla 26. Participación femenina en empleo, dirección y propiedad de empresas, 2017

ÁREA GEOGRÁFICA	% DE MUJERES EMPLEADAS	% DE ORGANIZACIONES CON MUJERES COMO MÁXIMA AUTORIDAD	% DE ORGANIZACIONES CON MUJERES DUEÑAS O SOCIAS
Uruguay	33	11	37
América Latina y el Caribe	37	21	43
Países de ingresos altos	38	19	39

Nota: Con base en Enterprise Survey, Banco Mundial (2017).

Solo en el 11% de las empresas en Uruguay existen mujeres como máxima autoridad, mientras que en América Latina y el Caribe el porcentaje asciende a casi el doble: 21%.

Con base en la información relevada sobre el estado de situación de los bancos privados[39] que operan en plaza en Uruguay, a enero de 2021 ningún banco privado del país se encuentra presidido por mujeres.

Si se consideran los directorios de los bancos, el 78% de los puestos directivos son ocupados por hombres y el 22%, por mujeres, lo que, en números absolutos, representa solamente ocho puestos de los cuales tres refieren a un solo banco. (Tabla 27)

39 Los bancos públicos están considerados en el apartado de entes autónomos de este trabajo.

Tabla 27. Composición de los directorios de los bancos que operan en Uruguay, desagregada por sexo, 2021[40]

BANCO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BANDES	3	2	5
BBVA	5	1	6
ITAU	6	1	7
SANTANDER	4	3	7
HERITAGE	3	0	3
HSBC	4	0	4
SCOTIABANK	4	1	5
Total	29	8	37

Nota: Elaboración a partir de información pública disponible en el sitio web del Banco Central del Uruguay.

La Tabla 26 evidencia la desigualdad de género en los directorios de los bancos privados a nivel nacional. Se destaca al Banco Santander por tener la brecha más reducida, pues cuenta con un 42% de mujeres en su directorio. Esto se relaciona con la adopción por la unidad local de los compromisos asumidos por el Grupo Santander en el marco de la agenda ASG (ambiental, social y de gobernanza) que contiene metas específicas vinculadas con la igualdad de género.

6.1 Cámaras empresariales

Las cámaras empresariales constan como representantes de las diferentes áreas privadas. De los 96 cargos, once son ocupados por mujeres, lo cual, a pesar de significar un avance con respecto al informe anterior, aún está lejos de la paridad.

40 Existen otros dos bancos privados en Uruguay (BNA y CITIBANK) que, por ser sucursales del exterior en el país, no cuentan con un órgano de Directorio.

Tabla 28. Composición de altos cargos en las principales cámaras empresariales - Comparación 2015-2020[41]

CÁMARA	2015		2020	
	TOTAL CARGOS	MUJERES	TOTAL CARGOS	MUJERES
Cámara Uruguaya de Empresas Suministradoras de Personal	3	2	0	0
Asociación Nacional de Micro y Pequeñas Empresas	4	2	4	0
Cooperativas Agrarias Federadas	4	1	4	1
Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay	6	1	6	0
Coordinadora de la Industria de Construcción del Este	6	1	6	1
Federación Rural del Uruguay	6	1	6	1
Unión de Exportadores del Uruguay	6	1	6	2
Asociación de Dirigentes de Marketing	6	0	6	0
Asociación Rural del Uruguay	6	0	6	0
Cámara de Construcción del Uruguay	4	0	4	0
Cámara de Industrias del Uruguay	8	0	8	1
Cámara Mercantil de Productos del País	4	0	4	0
Cámara Nacional de Comercio y Servicios	6	0	6	1
Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información	3	0	3	1
Cámara Uruguaya de Turismo	4	0	4	2
Centro de Almaceneros, Baristas, Autoservicistas y Afines del Uruguay	7	0	7	0
Centro de Navegación	4	0	4	1
Intergremial del Transporte Profesional de Carga Terrestre del Uruguay	5	0	5	0
Liga de Construcción del Uruguay	7	0	7	0
Total	**99**	**9**	**96**	**11**

Nota: Información disponible en sitio web de cada cámara empresarial.

De los 96 altos cargos de las 19 cámaras empresariales, solo once son ocupados por mujeres. En doce de las 19 cámaras empresariales ninguna mujer ocupa un cargo de dirección.

41 Se relevó la información de las autoridades de cada cámara. En general, los cargos son: presidencia, vicepresidencia, secretaría y tesorería, pero varía según cada cámara.

ÁMBITO COOPERATIVO

El cooperativismo y el empoderamiento de las mujeres es estudiado por varias entidades, entre ellas el INACOOP (2019) y CUDECOOP (2021).

En 2008 los datos del censo indicaban que en las cooperativas de trabajo y sociales trabajaban 8.773 personas: 6.409 hombres (73%) y 2.364 mujeres (27%), mientras que en 2019 la cantidad de trabajadores/as asciende a 13.632, de los cuales 6.732 son hombres (49%) y 6.900, mujeres (51%). De esta forma, las mujeres pasaron de representar el 27% de la planilla de trabajadores en estas cooperativas, en 2008, al 51%, en 2019. Sin embargo, en cooperativas como las de vivienda, el porcentaje de mujeres es de alrededor del 10%.

Tabla 29. Trabajadores por tipo de cooperativa desagregados por sexo, 2019

TIPO DE COOPERATIVA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Trabajo	4.730	4.333	9.063
Sociales	2.002	2.567	4.569
Artistas	855	737	1.592
Consumo	555	496	1.051
Agrarias	2.940	832	3.772
Vivienda	1.409	168	1.577
Total	12.491	9.133	21.624

Nota: Con base en datos de MTSS (2019).

Varios estudios han analizado la situación de las mujeres en las instituciones de tipo social, por los valores que estas promueven, y han encontrado que, en estos ámbitos, la desigualdad entre hombres y mujeres que ocupan cargos de dirección es mayor que en el ámbito privado (Quartiers du Monde, 2017, y Varela, 2015).

El análisis realizado en 2019 por el Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOP) da cuenta de las múltiples barreras que se les presentan a las mujeres para acceder a ellos: desde la estructura de las organizaciones, donde muchas veces se requiere un alto número de horas presenciales por parte de ellas, hasta la distribución desigual de las tareas domésticas en los hogares, lo que les impide dedicar más tiempo a la actividad cooperativa.

De acuerdo a un relevamiento realizado por la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) que tuvo por cometido sistematizar la información relativa a diferentes organizaciones que nuclean cooperativas, el lugar que ocupan las mujeres en la toma de decisión alcanza al 25% de los lugares de dirección.

De las 10 entidades analizadas solo una - la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU) - cuenta con un directorio en el que la mayoría son mujeres (57%). Adicionalmente, 7 de las 10 entidades cuentan con directorios en los que las mujeres representan menos de un tercio del total. (tabla 30)

Tabla 30. Composición de organizaciones que nuclean cooperativas de acuerdo a sus entidades asociadas y representación de las mujeres en sus espacios de dirección, 2021.

ENTIDAD (órgano)	N° ENTIDADES ASOCIADAS	Nº DE MIEMBROS DE DIRECCIÓN	Nº DE MUJERES EN DIRECCIÓN	% DE MUJERES
Consejo Dir. CUDECOOP	16	16	3	19
Consejo Dir. FUCC	13	13	3	23
Consejo Dir. FCPU	271	7	4	57
Consejo Dir. FECOVI	111	9	3	33
Dirección Nacional FUCVAM	627	17	4	24
Consejo Dir. CUCACC	22	7	1	14
Consejo Dir. CAF	25	9	2	22
Consejo CCU	NA	5	2	40
Mesa Ejecutiva CNFR	101	5	1	20
Consejo Dir. FECOAC	8	3	0	0
Total	1.194	91	23	25

Nota: Elaboración en base a los datos provistos por CUDECOOP, 2021.

Por otro lado, la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay realizó un relevamiento[42] de su área en 2018 que arrojó resultados desagregados. Si se despejan de la muestra las cooperativas que están constituidas enteramente por mujeres (16) o enteramente por hombres (13), los Consejos Directivos de las 127 cooperativas —espacios clave para la toma de decisiones— están integrados por 160 mujeres (46,4%) y 185 hombres (53,6%).

Así, las comisiones fiscales, como sede del control organizacional de estas instituciones, están en manos de 89 mujeres (49,7%) y 90 hombres (50,3%); y las comisiones electorales están integradas por 78 mujeres (54,9%) y 64 hombres (45,1%).

42 FCPU (2018) Diagnóstico de género en el cooperativismo uruguayo.

CONCLUSIONES

Las desigualdades de género constituyen un rasgo estructural del Uruguay, así como de otros países de la región de América Latina y el Caribe. Se reconocen, aún hoy, al menos cuatro nudos estructurales constitutivos de las relaciones desiguales de género: los patrones culturales, la desigualdad económica, la división sexual del trabajo y la concentración del poder.

De esta manera, el presente informe abordó uno de esos aspectos, impostergables para consolidar igualdad de género: la concentración del poder y, en particular, la baja representación de las mujeres en los cargos de decisión y en espacios de conducción, relevantes para el desarrollo de la democracia; por ejemplo, la academia, la conducción política, el diseño y la ejecución de políticas públicas y la conducción de organizaciones sociales, entre otras.

Como conclusión general, este documento deja en evidencia la persistente segregación vertical en el acceso al poder por parte de las mujeres y también da cuenta de la existencia de segregación horizontal, ya sea por que las mujeres acceden en menor medida a puestos de conducción como por las temáticas que conducen.

De las institucionalidades analizadas, ninguna escapa a este tipo de discriminación hacia las mujeres —y a favor de los hombres— en los lugares de toma de decisiones. Las mujeres tienen menos posibilidad de ser electas, designadas, e incluso de llegar a altos cargos por concurso, a pesar de tener más años de estudio. Aunque forman parte de la planilla laboral en igual porcentaje (o a veces mayor) que los hombres, se comprueba que al ascender en el nivel jerárquico la presencia de mujeres disminuye considerablemente o incluso desaparece.

Como consecuencia, en diferentes estructuras se han desarrollado mecanismos de discriminación positiva para favorecer la representación de las mujeres, como la Ley N° 18.476, también conocida como Ley de cuotas, que garantiza la participación de mujeres en las listas partidarias, la adopción por el Banco Santander de metas vinculadas con la igualdad de género en el marco de la agenda ASG (ambiental, social y de gobernanza) y el cambio en el PIT-CNT, que exige la presencia de mujeres en sus órganos de decisión. Si bien son reglas que favorecen y mejoran la situación de las mujeres, lo cierto es que en muchos casos se cumple en un grado mínimo y eso dificulta que se supere el piso imprescindible del 30% de mujeres en cargos de decisión.

Este 2021 se conmemora el 26 aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, donde fue abordada esta temática como una de las doce esferas prioritarias. Uruguay tiene una deuda pendiente con la igualdad en todos los ámbitos de decisión. Es hora de avanzar hacia la paridad.

REFERENCIAS

Alzugaray, S., Ardanche, M., Bianco, M., Cohanoff, C., Goñi, M., Gras, N., Laviano, F., Mederos, L., Robaina, S., Schenck, M., Sclavo, A., Simón, L., Sutz, J., Tomassini, C., Vignolo, A., Waiter, A. (2014). *Veinte años de políticas de investigación en la Universidad de la República: Aciertos, Dudas y Aprendizajes*. Ediciones Trilce.

Arriagada Acuña, I. (2015). *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. INMujeres/Mides. Revista de Ciencias Sociales, 28(36), 169-171.

Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial. (2020). *Jugar un partido desigual; Diagnóstico de Género en Uruguay*, Grupo Banco Mundial.

Banco Mundial. (2017). Uruguay 2017 Country Profile. *Enterprise Surveys*. https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Uruguay-2017.pdf

CEPAL. (6-9 de agosto de 2007). *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf

CEPAL. (diciembre de 2019). *Informe regional sobre el examen de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en los países de América Latina y el Caribe a 25 años de su aprobación*. https://www.cepal.org/es/publicaciones/44959-informe-regional-examen-la-declaracion-la-plataforma-accion-beijing-paises

CEDAW. (4-22 de julio de 2016). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 64 Session General Documentation*. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/SessionDetails1. aspx?SessionID=1019&Lang=en

De los Santos, D., Espino, A. (2020). *Pandemia, políticas públicas y desigualdades de género en Uruguay.* ONU Mujeres.

Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay – FCPU. (2018) *Cooperación con equidad. Diagnóstico de género en el cooperativismo uruguayo 2018*. https://1325db5c-e15e-4aa7-966f-497b963c5be3.filesusr.com/ugd/356d79_174573475bd84060a377c72b8c71cdeb.pdf

Genta, N. (2019). *Consultoría para la promoción del empoderamiento y la autonomía de las mujeres en el mundo del cooperativismo*. ONU Mujeres, INMujeres e INACOOP.

INMujeres (2016). *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones*. Cuadernos del Sistema de Información de Género - Uruguay, N.º 5.

Instituto Nacional de Estadística Uruguay. (2019). *Encuesta Continua de Hogares*. https://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1

Katzkowicz, S., La Buonara, L., Pandolfi, J., Pieri, D., Semblat, F. (2015). Estadísticas de Género 2015. INMujeres/Mides.

ONU Mujeres América Latina y el Caribe. (2015). Informe País - Convención CEDAW. 2007-2014: 8vo y 9no Informe periódico de la República Oriental del Uruguay ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *INMujeres*.

ONU Mujeres (2020). *Mujeres en el territorio*. Elecciones subnacionales. Folleto.

Oficina Nacional de Servicio Civil. (4 de febrero de 2021). *Brechas en el acceso a puestos de decisión en la Administración Central 2020*. https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/brechas-acceso-puestos-decision-administracion-central-2020

Oficina Nacional de Servicio Civil. (2 de julio de 2020). *Informe sobre Vínculos laborales con el Estado 2019*. https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/informe-sobre-vinculos-laborales-estado-2019

Pérez, V. (2015). *La participación política de las mujeres en el nivel sub-nacional en Uruguay*. Cotidiano Mujer.

Quartiers du Monde. (2017). *La red mujeres del mundo construye herramientas para facilitar la automatización de las mujeres en la economía social y solidaria. El enfoque de género en la economía social y solidaria: aportes de la economía feminista*. Economistas sin Fronteras, (25), 11-15.

Tomassini, C. (2014). *Ciencia académica y género. Trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República*. Ediciones Universitarias.

Universidad de la República Uruguay. (2020). *Datos básicos del Censo de Funcionarios Universitarios: año 2020*. https://gestion.udelar.edu.uy/institucional/direccion-general-de-planeamiento

Varela, P., López, M., Alvear, N., Garnham, L., Fuentealba, T. (2015). *Participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social*. Secretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño. Gobierno de Chile.

GLOSARIO

- **AEBU**: Asociación de Bancarios del Uruguay
- **ADEOM**: Asociación De Empleados y Obreros Municipales
- **ADUR**: Asociación de Docentes de la Universidad de la República
- **AFE**: Administración de Ferrocarriles del Estado
- **AFJU**: Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay
- **ANEP**: Administración Nacional de Educación Pública
- **ANC**: Administración Nacional de Correos
- **ANCAP**: Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland
- **ANP**: Administración Nacional de Puertos
- **ANTEL**: Administración Nacional de Telecomunicaciones
- **ASSE**: Administración de Servicios de Salud del Estado
- **ATSS**: Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social
- **ANV**: Agencia Nacional de Vivienda
- **AUTE**: Agrupación de Funcionarios de UTE
- **BCU**: Banco Central del Uruguay
- **BHU**: Banco Hipotecario del Uruguay
- **BPS**: Banco de Previsión Social
- **BROU**: Banco de la República Oriental del Uruguay
- **BSE**: Banco de Seguros del Estado
- **CE**: Corte Electoral
- **COFE**: Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado
- **FENAPES**: Federación Nacional de Profesores de Enseñanza Secundaria
- **FCPU**: Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay
- **FGN**: Fiscalía General de la Nación
- **FFSP**: Federación de Funcionarios de Salud Pública
- **FNM**: Federación Nacional de Municipales
- **FUECYS**: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios
- **FUM**: Federación Uruguaya de Magisterio
- **FUS**: Federación Uruguaya de la Salud

- **INAU**: Instituto del Niño, Niña y Adolescente del Uruguay
- **INC**: Instituto Nacional de Colonización
- **INISA**: Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente
- **INUMET**: Instituto Uruguayo de Meteorología
- **MA**: Ministerio de Ambiente
- **MD**: Ministerio de Defensa
- **MEC**: Ministerio de Educación y Cultura
- **MEF**: Ministerio de Economía y Finanzas
- **MGAP**: Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca
- **MI**: Ministerio del Interior
- **MIDES**: Ministerio de Desarrollo Social
- **MIEM**: Ministerio de Industria, Energía y Minería
- **MINTUR**: Ministerio de Turismo
- **MRREE**: Ministerio de Relaciones Exteriores
- **MSP**: Ministerio de Salud Pública
- **MTOP**: Ministerio de Transporte y Obras Públicas
- **MTSS**: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- **MVOTMA**: Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente
- **JUTEP**: Junta de Transparencia y Ética Pública
- **OPP**: Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- **OSE**: Administración de las Obras Sanitarias del Estado
- **SINTEP**: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza Privada
- **SUINAU**: Sindicato Único de Trabajadores del INAU
- **SUNCA**: Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos
- **SUTEL**: Sindicato Único de Telecomunicaciones
- **TCA**: Tribunal de lo Contencioso Administrativo
- **UNTRA**: Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines
- **UDELAR**: Universidad de la República
- **UTEC**: Universidad Tecnológica del Uruguay
- **UTE**: Administración Nacional de Usinas y Terminales Eléctricas

Ministerio
de Desarrollo
Social

Instituto
Nacional de las
Mujeres

ONU
MUJERES