# Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en el marco del Modelo de calidad con equidad de género

Diagnóstico realizado por la Comisión de Equidad y Género, Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, con el apoyo de María Lebboroni, especialista integrante del equipo asesor del Modelo de Calidad con Equidad de Género, Comisión Abierta de Equidad y Género, Universidad de la República

Aval: Expediente Nº: 031130-004716-16







### Índice

- 1. Introducción | 05
- 2. Antecedentes | 08
- 3. Metodología | 13
- 4. Análisis de resultados | 16
- a. Distribución Sociodemográfica | 17
- b. Puestos de trabajo | 24
- c. Sistema de remuneraciones | 40
- d. Personas dependientes | 43
- e. Oportunidades de capacitaciones y desarrollo | **49**
- f. Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras | 55
- g. Uso de licencias | **60**
- h.Principales características del estudiantado | **64**
- i. Propuesta académica y perspectiva de género | **74**
- j. El edificio y la inclusión de la perspectiva de género y no discriminación | **78**
- 5. Análisis FODA | 79
- 6. Hallazgos y reflexiones finales | 82

### 7. Anexos | 87

Anexo n.º1: Resolución de creación de la Comisión de Equidad y Género | **88** 

Anexo n.º2: Integración de docentes por sexo y áreas | **89** 

Anexo n.º3: Integración de T/A/S por sexo y áreas | **92** 

Anexo n.º4: Integración de Comisiones | **95** 

Anexo n.º5: Cuestionario de evaluación de la Sala de Lactancia | **98** 

Anexo n.º6: Informe de resultado de Encuesta de Necesidades de Cuidado | **100** 

Anexo n.º7: Evaluación espacio de cuidados febrero 2020 | **105** 

Anexo n.º8: Resolución de creación Sub-Comisión de Acoso, violencia y discriminación | **109** 

Anexo nº9: Informe de actuación de la Comisión en 2018 elevado al Consejo | **109** 

Anexo n.º10: Experiencia del orden estudiantil frente a casos de acoso, violencia y discriminación | **114** 

### Índice de cuadros y gráficos

Cuadro n.º1: Media de edad del funcionariado según sexo | **18** 

Cuadro n.º2: Máximo nivel educativo alcanzado del funcionariado. Personal docente | **20** 

Cuadro n.º3: Docentes con formación de posgrado | **21** 

Cuadro n.º4: Máximo nivel educativo alcanzado del funcionariado. Personal TAS | **22** 

Cuadro n.º5: Media de antigüedad según sexo | **23** 

Cuadro n.º6: distribución por sexo de postulaciones e ingresos de llamados docentes | **24** 

Cuadro n.º7: Distribución de cargos docentes por tipo de vínculo laboral | **25** 

Cuadro n.º8: Distribución del personal TAS por tipo de vínculo laboral | **26** 

Cuadro n.º9: Carga horaria de vínculo laboral, docentes | **26** 

Cuadro n.º10: Carga horaria semanal. Personal TAS por sexo | **27** 

Cuadro n.º11: cargo docente por sexo y según grado | **27** 

Cuadro n.º12: escalafón del personal TAS según sexo | **30** 

Cuadro n.º13: Integración de los talleres de Arquitectura | 34

Cuadro n.º14: Distribución por sexo de la integración del Claustro | **38** 

Cuadro n.º15: Integrantes de las comisiones por sexo | **39** 

Cuadro n.º16: Promedio de remuneraciones según sexo, total personal FADU | **40** 

Cuadro n.º17: Dedicación compensada docentes | **40** 

Cuadro n.º18: Dedicación compensada TAS | **41** 

Cuadro n.º19: Compensaciones extrapresupuestales docentes | **42** 

Cuadro n.º20: Compensaciones extrapresupuestales TAS | **42** 

Cuadro n.º21: Cantidad de personas a su cargo por sexo | **43** 

Cuadro n.º22: Tenencia de hijos/as | 44

Cuadro n.º23: Distribución del funcionariado por horas de capacitación vinculadas al MCEG, por sexo | **50** 

Cuadro n.º24: Proyectos de extensión financiados, por sexo del o de la responsable | **52** 

Cuadro n.º25: Proyectos de investigación financiados, por sexo del o de la responsable | **52** 

Cuadro n.º26: Participantes en cursos docente de formación didáctica | **54** 

Cuadro n.º27: Cantidad de personas que se tomaron licencia, según sexo | **60** 

Cuadro n.º28: Total de cantidad de días de licencia según sexo | **60** 

Cuadro n.º29: Cantidad de licencias usufructuadas por tipo de licencia según sexo | **61** 

Cuadro n.º30: Promedio de días por tipo de licencia según sexo | **63** 

Cuadro n.º31: Cantidad de estudiantes de FADU | **64** 

Cuadro n.º32: Tramos de edad del Gráfico n.º5: Integración de Consejo y estudiantado | 64 titulares | 37 Cuadro n.º33: Ascendencia étnico-racial Gráfico n.º6: Integración de Claustro y principal del estudiantado | 65 titulares | 37 Cuadro nº34: Situación laboral del Gráfico n.º7: Integración de Consejo estudiantado | 65 titulares y suplentes | 37 Cuadro n.º35: N.º de hijos e hijas con Gráfico n.º8: Integración de Claustro, quienes vive | 66 titulares y suplentes | **38** Cuadro n.º36: Promedio de egresos por Gráfico n.º9: Participantes en cursos de carrera entre 2013-2017 | 73 formación didáctica por sexo | 54 Gráfico n.º10: Total de días de licencia Cuadro n.º37: Participantes del curso "Género y comunicación visual en la usufructuados por sexo | 61 ciudad" por sexo | 75 Gráfico n.º11: Cantidad de licencias Cuadro n.º38: Participantes del curso usufructuados por tipo de licencia y "Cuestiones políticas. Género, espacio y sexo | **62** territorio" por sexo | 75 Gráfico n.º12: Inscripciones a total de Cuadro n.º39: Participantes del curso carreras, 2013 - 2019 | 67 "Perspectiva de género y feminista. Otras formas de aproximación a la Gráfico n.º13: Evolución del total de investigación y la práctica arquitectónica inscripciones a todas las carreras y urbana" por sexo | 76 2013-2018 | 67 Cuadro n.º40: Integración cargos Gráfico n.º14: Inscripciones a la carrera docentes según sexo por áreas | 89 Arquitectura | **68** Cuadro n.º41: Distribución del personal Gráfico n.º15: Inscripciones a la carrera TAS por área y sexo | 92 de Diseño Industrial | 69 Cuadro n.º42: Integración de las Gráfico n.º16: Inscripciones a la carrera comisiones | 95 de Diseño Industrial, opc. producto | **69** Gráfico n.º1: Distribución de Gráfico n.º17: Inscripciones a la carrera funcionariado según sexo | 17 de Diseño Industrial, opc. textil | 70 Gráfico n.º2: Distribución de TAS Gráfico n.º18: Inscripciones a la carrera según sexo | 18 de Diseño Integrado | 71

Gráfico n.º3: Distribución del

étinico-racial | 19

funcionariado por ascendencia

Gráfico n.º4: Integración de Consejo y Claustro, titulares y suplentes | **36** 

Gráfico n.º19: Inscripciones a la carrera

Gráfico n.º20: Inscripciones a la carrera de Diseño en Comunicación Visual | 72

de Diseño del Paisaje | 71

## **O1**Introducción

El presente diagnóstico se realizó con base en los lineamientos previstos en la *Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género*¹ elaborada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

La Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU) transita el Nivel 1 de compromiso para avanzar en el proceso de implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Es una herramienta que promueve la equidad entre mujeres y varones en las organizaciones públicas y privadas que busca transformar las estructuras laborales para que no existan brechas de género e inequidades, las cuales impactan en la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

Actualmente el Modelo se estructura en 4 niveles que, mediante la mirada de la mejora continua, promueve el logro de la finalidad última: la erradicación de las discriminaciones de género en la organización. Cada uno de estos niveles tiene requisitos que deben cumplirse. El Nivel 1 se concentra en producir las capacidades para materializar el **compromiso** asumido en la organización. Una vez logrado el primer nivel, y por eso haber accedido al primer sello que demuestra dicho compromiso con la equidad de género en la organización, se transita el proceso hacia el Nivel 2 o de **implementación** que focaliza en procedimientos de actuación que transparenten formas de hacer en la organización. El Nivel 3, denominado **mejora**, profundiza en acciones de corresponsabilidad y amplía las actuaciones en el ámbito del personal de la organización y en el de proveedores y personal subcontratado. El Nivel 4, de **sostenibilidad**, requiere la evaluación de los efectos de la implementación del Modelo y requiere una nueva evaluación de las brechas de género encontradas.

El proceso de otorgamiento de la certificación exige cumplir con las etapas vinculadas al **ingreso** (solicitud de integración, evaluación por parte de Inmujeres y firma del convenio), **implementación** (cumplimiento de los requisitos), **evaluación** (solicitud de auditoría, realización de evaluación e informe) y **certificación** (otorgamiento de la certificación por un año).

Los requisitos para cumplir con el Nivel 1 tiene varias etapas. La primera es la de Adhesión mediante la firma de convenio marco entre Inmujeres y la FADU. La segunda etapa es la construcción de un Diagnóstico o Línea de Base, proceso analítico estratégico y preventivo que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas. La tercera etapa incluye la Planificación, que es el procedimiento para levantar las inequidades detectadas en el Diagnóstico, implica un Plan de Acción y un Plan de Capacitación, acompañados del diseño de una Política de Calidad.

https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724#:~:text=Es%20una%20herramienta%20dise%C3 %B1ada%20para,forma%20m%C3%A1s%20justa%20y%20equitativa

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Guía disponible en:

Los **diagnósticos organizacionales con perspectiva de género** permiten problematizar las prácticas laborales con el fin de revelar cómo las inequidades de género se introducen y producen en la organización y así comenzar un proceso de reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con equidad de género.

El objetivo general de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género es detectar brechas de género y discriminación para dar cuenta de las barreras que entorpecen el logro de la equidad de género en la organización.

El diagnóstico **da cuenta de los sesgos y barreras**, tanto culturales como organizativas, que interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización, así como en el desarrollo de esas competencias por parte de varones y mujeres.

Para detectar las brechas de género en la organización se relevaron y analizaron las siguientes dimensiones:

- . Distribución sociodemográfica de las personas trabajadoras
- . Puestos de trabajo
- . Remuneraciones
- . Personas dependientes
- . Oportunidades de capacitación y desarrollo
- . Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación
- . Uso del derecho a licencias

Se incorporaron tres nuevos ejes, teniendo en cuenta las particularidades de los servicios de la Udelar:

- . Principales características del estudiantado del Servicio
- . Propuesta académica y perspectiva de género
- . El edificio y la inclusión de la perspectiva de género y no discriminación

En el capítulo 2 de este informe se hace una descripción metodológica que incluye los aspectos técnicos del relevamiento de datos y las estrategias más relevantes para la elaboración del Diagnóstico. El capítulo 3 incluye el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos relevados en el proceso, ordenado por los ejes indicados en la guía referida. El capítulo 4 contiene el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para la profundización de la inclusión de género en el Servicio. En el capítulo 5 se seleccionan los principales elementos de síntesis del Diagnóstico que se desprenden del análisis.

## Antecedentes

### Historia de la Facultad

Los estudios de la Arquitectura como disciplina comenzaron en la Universidad de la República (Udelar) en 1886 en la Facultad de Matemáticas y Ramas Anexas, ubicada en Ciudad Vieja, Montevideo. El 27 de noviembre de 1915 se crea la Facultad de Arquitectura por ley n.º 5.353 y desde el año 1948 logra su independencia edilicia (ley n.º 11.009 del 30 de diciembre de 1947) con la inauguración de la sede central actual ubicada en la intersección de las calles Bulevar Artigas y Bulevar España.

El primer arquitecto egresado (de Facultad de Matemáticas) fue Antonio Llambías de Olivar, y la primera arquitecta egresada fue Julia Guarino (ya siendo Facultad de Arquitectura). Cabe destacar que Julia fue la primera arquitecta titulada en América Latina.

En 2015, al cumplir 100 años de su creación, la Facultad de Arquitectura, cambió su nombre a Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU). La nueva denominación se debe al reconocimiento de campos específicos en el diseño y el urbanismo, ambos fundamentales en la historia de la facultad y de la arquitectura nacional. En particular se destaca, junto con el diseño, el papel de la mirada urbanista para pensar y transformar las ciudades y el territorio.

Actualmente, de la FADU dependen cinco carreras:

- . Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual (LDCV) Plan de Estudios de 2005. Es una carrera compartida con el Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes (IENBA). Se dictan cursos en la sede central y en el IENBA.
- . Licenciatura en Diseño de Paisaje (LDP). Plan de Estudios aprobado por el Consejo Directivo Central (CDC) en 2007. Se dictan cursos desde 2008 en el Centro Universitario Regional del Este (CURE). Es una carrera compartida con la Facultad de Agronomía.
- . Licenciatura en Diseño Industrial (LDI), opción Textil-Indumentaria y opción Producto . Pertenece a la Escuela Universitaria Centro de Diseño (EUCD) que depende de la FADU a partir de su creación en 2010 (Ordenanza de la Escuela Universitaria Centro de Diseño de la Facultad de Arquitectura, Resolución n.ºº7 de CDC de 8/06/2010). El primer plan de estudios es de 2013. El origen de la EUCD data de 1987 con la creación del Centro de Diseño Industrial (CDI) bajo la órbita del Ministerio de Educación y Cultura. Se imparte en la sede central, sede central EUCD y Talleres EUCD.
- . Licenciatura en Diseño Integrado (LDI) Se dicta desde 2013 con sede en el Centro Universitario Litoral Norte.
- . Arquitectura (Arq.) Con sede en Ciudad Vieja desde 1886 y en sede central desde 1948.

La FADU también cuenta con un Centro de Posgrados, que se ubica en Casa Centenario, Av. Sarmiento 2340.

Podemos destacar entonces que el territorio abarcado por la FADU está integrado por tres departamentos: Montevideo, Maldonado y Salto. Aunque los centros tienen independencia y poseen una organización y composición jerárquica diferente, se congregan en un servicio integral ante la Udelar.

### Organización de la FADU<sup>2</sup>

La Udelar como institución se rige por la ley n.º. 12.549 del 29 de octubre de 1958, Ley Orgánica de la Universidad de la República, que la posiciona como ente autónomo (dentro de lo estipulado por la Constitución, la ley mencionada y los reglamentos propios que ésta dicte).

En esta ley se expresa claramente la organización jerárquica de la Universidad y sus servicios. Los espacios de decisión deben tener representación de los tres órdenes (estudiantil, egresado y docente), base de funcionamiento del cogobierno.

### Consejo de Facultad (Art. 39):

"Compete a cada Consejo la dirección y administración inmediata de su respectiva Facultad, sin perjuicio de las atribuciones que competen a los órganos centrales de la Universidad". El Consejo está integrado por representantes de los tres órdenes y por el decano.

### Decano/a:

Si bien la figura decana o decano no puede prescindir ni ignorar las resoluciones del Consejo, puede adoptar cierta independencia jerárquica en relación con estas acciones:

- . Adoptar resoluciones de carácter urgente.
- . Dictar las resoluciones que correspondan a la ordenanza.

### Asamblea del Claustro (Art. 43):

"La Asamblea del Claustro es órgano elector en los casos que fija esta Ley y de asesoramiento de los demás órganos de la Facultad. Podrá tener iniciativa en materia de planes de estudio". Está integrada por los tres órdenes.

### Asistencia académica:

Cada decana o decano cuenta con un equipo de trabajo que cumple funciones de apoyo y coordinación con el objeto de contribuir al cumplimiento de las decisiones y directivas acordadas por las autoridades universitarias. Dependen jerárquicamente de decanato.

### Dirección de carrera:

Cada carrera tendrá una dirección académica bajo la figura del coordinador de carrera y la Comisión de Carrera, que se encargan del manejo del Plan de Estudios, su revisión, ejecución y evaluación. Es el órgano al que responden los cursos.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Sobre organización de la Udelar ver: <a href="https://udelar.edu.uy/generacion2020/entendiendo-la-udelar/">https://udelar.edu.uy/generacion2020/entendiendo-la-udelar/</a>

### Comisiones cogobernadas:

Estas comisiones asesoran al Consejo. Son equipos de trabajo que abarcan temáticas específicas que se consideran pertinentes para el desarrollo de la FADU.

### Gestión universitaria:

Conformada por funcionarios técnicos, administrativos y de servicios (TAS). Se estructura en departamentos y secciones, con directores y jefes a cargo respectivamente.

### Director de División - Secretario:

Es la persona encargada de todas los departamentos administrativos.

### Comisión de Equidad y Género

En 2012, el Consejo Delegado Académico (CDA) creó la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG). En 2013 la Universidad firmó el Convenio Mides-Udelar y ese mismo año adhieren al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) siete facultades: Humanidades y Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas y de Administración, Derecho, Psicología, Veterinaria y Agronomía. En 2014 se realizaron y aprobaron ocho diagnósticos organizacionales con perspectiva de género. En marzo de 2017 el Consejo Directivo Central (CDC) definió y aprobó una Política de igualdad de género en la Udelar (Exp. 011900-000054-17 - CDC, 7/03/2017).

En el correr de 2016 las docentes Lucía Bogliaccini y Gabriela Detomasi, en conocimiento del proceso que se daba en la Udelar, se interesan y se ponen en contacto con la licenciada Victoria Espasandín, coordinadora del equipo asesor de la CAEG-Udelar.

En mayo de 2017 las docentes mencionadas plantearon al Consejo la necesidad de comenzar el transcurso de adhesión al Modelo de Calidad con Equidad de Género. Con esto surgió la necesidad de crear una comisión encargada de trabajar en el proceso de aplicación del MCEG (Resolución del Consejo FADU n.º2 de fecha 03/05/2017, Expediente 031130-004716-16. (Se adjunta en Anexo n.º1).

En este proceso y ante recurrentes situaciones de discriminación y acoso basada en género, la comisión entendió necesaria y urgente la profundización de su alcance y cometidos, lo cual se logró por medio de la Resolución del Consejo de Facultad n.º106 de fecha 30/05/2018 (Expediente No.031900-000558-18). La comisión pasó a nombrarse Comisión de Equidad y Género, con carácter cogobernada y permanente del Consejo de la FADU, amplió sus cometidos, integración y contó con la colaboración de la asesora Magíster María Lebboroni.

Desde entonces, la Comisión de Equidad y Género de la FADU desarrolló el presente diagnóstico, y ha: acompañado las diversas políticas del nivel central de la Udelar,

atendido situaciones de acoso, violencia y discriminación, generado diversas actividades de interés, velado por la Sala de Lactancia y Alimentación infantil, los baños inclusivos,

consultado por la necesidad de un espacio de cuidados y realizado un plan piloto, concurrido a diversas actividades de formación en la temática, coordinado conversatorios, y participado del Proyecto Nomenclator, entre otros.

### En sesión de fecha 26/11/2018 se conformaron las siguientes subcomisiones:

- . Enseñanza y formación.
- . Atención de situaciones acoso, violencia y discriminación.
- . Políticas en equidad y género.
- . Diagnóstico.

### Integración de la Comisión de Equidad y Género:

Orden docente Constance Zurmendi / María Eugenia Ferreiro

Orden estudiantil Sofía Duarte (titular) / Fiorella Campos (alterna)

Orden egresados Anahí Ricca

AFFUR- AFFARQ Ana Rama (titular) / Fabiana Tortajada (alterna)

Dirección de Personal Virginia Mainero

Servicio de Comunicación y Publicaciones Cynthia Olguín (titular) / Sandra Moresino (alterna)

Oficina de Evaluación Institucional y Acreditación Marta Revetria (titular) / Florencia Alberti (alterna)

Dirección de División Administrativa María Recoba

Decanato Cecilia Silva

Servicio de Enseñanza de Grado Lucía Meirelles (titular) / Ana Inés Vidal (alterna)

## **O3**Metodología

El proceso de elaboración del Diagnóstico fue iniciado en el año 2019 por la Comisión de Equidad y Género de la FADU, con el apoyo de la integrante del equipo técnico de la CAEG.

La información recogida para este Diagnóstico fue brindada por distintas áreas tanto de la Universidad de la República como dentro de la FADU, y procesada por la Comisión de Equidad y Género.

Se utilizaron datos de la Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPLAN) correspondientes a 2018, y se extrajeron datos de los Censos de Docentes 2015, Censo de Funcionarios de 2015 y Censo de Estudiantes de 2018 (Forma- Estudiantes 2018). Asimismo, se solicitó información específica en áreas de la FADU como: Personal, Sueldos, Educación Permanente, entre otros.

Se realizó un análisis con las dimensiones y variables indicadas por el Modelo (tanto las obligatorias como las esperadas), como también se incorporaron algunos indicadores que se entendieron importantes para un diagnóstico en un Servicio de la Universidad (análisis de la integración del claustro y consejo, integración de las comisiones, estudiantado, la propuesta académica, entre otros).

En función de la necesidad de realizar una "fotografía" de la situación de la FADU se optó por el mes de setiembre de 2018, mes que se eligió para solicitar la información general. Para el análisis particular de algunas variables se debieron seleccionar otras definiciones temporales: para el uso de licencias, capacitaciones e ingresos se tomó todo el año 2018, ya que se estaba realizando el análisis en el año 2019. Para el caso de las remuneraciones, se solicitó la información del año 2019, ya que dicha información se procesó y analizó en 2020. Para otras variables, como personas dependientes, nivel educativo se utilizó el Censo de 2015 de la Udelar. Esto responde a que la información en algunas situaciones no se encontraba actualizada.

El diagnóstico se complementa con dos técnicas cualitativas: entrevistas en profundidad y un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) realizado en un taller participativo con autoridades de la facultad. También se incluyó información recolectada en intercambios con la Comisión de Equidad y Género.

### **Entrevistas**

Se realizaron 18 entrevistas semiestructuradas que permitieron profundizar información sobre las percepciones que la comunidad de la FADU (estudiantes, egresadas y egresados, directores/as de carrera, decano personal docente y personal técnico, administrativo y de servicios) tiene sobre los ejes del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Las personas entrevistadas fueron seleccionadas con el criterio de abarcar un amplio espectro, a la vez representativo de diferentes roles y ámbitos.

### La herramienta FODA

La configuración de los elementos mencionados en las dimensiones y los resultados cuantitativos en términos de brechas de igualdad son insumos para desarrollar en forma participativa un análisis FODA del estado de la equidad de género y la discriminación en la organización. Esta herramienta es sustancial a la hora de socializar los resultados del diagnóstico cuantitativo y analizar con los distintos actores los principales elementos a tomar en cuenta, para luego incluir este análisis en las estrategias a considerar en el Plan de Acción.

La herramienta FODA se llevó adelante con las distintas personas intervinientes en el proceso de implementación del MCEG. La socialización e intercambio de los resultados del diagnóstico permitió visibilizar sus resultados y, mediante el análisis conjunto, evaluar la situación del entorno social y organizacional y definir en conjunto las estrategias para promover el cambio en y desde la organización.

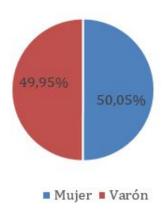
## **O4**Análisis de resultados

### a. Distribución sociodemográfica

En setiembre de 2018 el personal de la FADU estaba integrado por 986 personas. De esas 986 personas, 137 (13,8 %) es personal TAS y 849 (86,2 %), personal docente.

Del total, 493 personas (50,05 %) son mujeres y 494 (49,95 %), varones. Se observa una paridad casi absoluta en lo que respecta al sexo.

Gráfico n.º1: Distribución de funcionariado según sexo

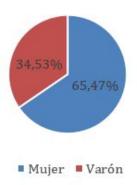


Fuente: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), 2018. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

Esta paridad se elimina cuando se observan por separado los cargos docentes y los TAS. Para el personal docente, con un total de 850, las mujeres son 404 y los varones, 446. Se observa una relativa paridad de sexo entre el personal docente de la facultad.

En el personal TAS, con un total de 137, las mujeres son 90 y los varones, 47. Se visualiza una feminización de estos cargos.

Gráfico n.º2: Distribución de TAS según sexo



Fuente: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), 2018. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

Es decir que, mientras entre el personal docente existe paridad de sexos, entre el personal TAS existe mayor representación de mujeres.

### Edad del funcionariado (docentes y TAS)

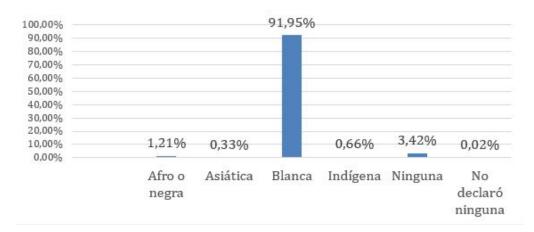
Cuadro n.º1: Media de edad del funcionariado según sexo

	Mujer	Varón	Total
TAS	43,2	40,7	41,95
Docentes	41,3	46,2	43,75
Total	42,25	43,45	42,85

Fuente: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), 2018. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

La edad promedio del funcionariado de la FADU es de 42,85 años. Esto varía según sexo y según tipo de cargo (docente y TAS). Se observa que el promedio más alto es el de los varones docentes (46,2) y, el más bajo, el de los varones TAS (40,7). Asimismo, se observa una diferencia de casi 5 años en el promedio de los docentes varones y las docentes mujeres, teniendo ellas edades más bajas en promedio.

### Ascendencia étnico-racial del funcionariado (docentes y TAS) de la FADU Gráfico n.º3: Distribución del funcionariado por ascendencia étinico-racial



Fuente: Censo TAS y docentes, 2015.

Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

Se aprecia que un alto porcentaje del personal tiene a la blanca como principal ascendencia étnico-racial (91,5%).

No se detectaron situaciones de discriminación étnico-racial en la información relevada en las técnicas cualitativas. Sin embargo, en una entrevista se menciona lo siguiente:

... algo que noté, pero que comprendo que es un tema que abarca a toda Udelar, es la poca cantidad de estudiantes afrodescendientes y los que hay, no he visto que pasen de primero o segundo. (Entrevista n.º14, docente y estudiante)

Resulta interesante reflexionar sobre este fenómeno ya que, teniendo en cuenta la proporción de afrodescendientes en la población total del país, es llamativo el bajo porcentaje de su participación en la FADU. Según el Censo de Población 2011, el 8,1 % de la población total declara tener ascendencia afro o negra.<sup>3</sup>

http://www.ine.gub.uy/c/document\_library/get\_file?uuid=1726c03f-aecd-4c78-b9be-f2c27dafba1d&groupId=10181

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadística (2017). Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. Fascículo 2. La población afro-uruguaya en el Censo 2011. Recuperado de

Cuadro n.º2: Máximo nivel educativo alcanzado del funcionariado. Personal docente

	Mujer	Varón	Total
Sin formación de grado	1,63%	2,16%	1,91%
Educación terciaria no universitaria incompleta	0,82%	0,24%	0,51%
Educación terciaria no universitaria completa	2,99%	2,88%	2,93%
Educación Universitaria de grado incompleta	18,48%	13,91%	16,05%
Educación universitaria de grado completa	36,14%	44,84%	40,76%
Educación universitaria de posgrado incompleta	17,93%	16,31%	17,07%
Educación universitaria de posgrado completa	22,01%	19,66%	20,76%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Censo TAS y docente, 2015.

Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

Al analizar el máximo nivel educativo del personal docente se puede observar que la amplia mayoría presenta al menos educación universitaria de grado completa (esto abarca grado completa, posgrado incompleta y posgrado completa). Un 80,81 % para los varones a diferencia del 76,08 % las mujeres. Se aprecia una proporción más alta de mujeres que no tienen completa su formación de grado.

Por otro lado, en cuanto a la formación de posgrado completa se observa que las mujeres tienen los niveles más altos (22,01 % para las mujeres y 19,66 % para los varones).

### Docentes con Diploma, Maestría, Doctorado

### Cuadro n.º3: Docentes con formación de posgrado

	Mujer		Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
Diploma	51	51,50%	48	48,50%	99	100%
Maestría	57	48,30%	61	51,70%	118	100%
Doctorado	15	41,70%	21	58,30%	36	100%

Fuente: Servicio de Posgrado y Educación Permanente, Gestión Académica. FADU-Udelar

Al analizar la capacitación profesional que tiene el personal docente se observa que la participación de mujeres y varones es similar en los posgrados con nivel de Diploma y Maestría, siendo apenas mayor la participación de mujeres en Diploma y apenas mayor la de varones en Maestría. La mayor diferencia se da en el nivel de Doctorado: 21 docentes varones (58,3 %) y 15 mujeres (41,7 %). Surge necesario indagar el porqué de esta brecha.

Se puede aventurar una hipótesis y es que, dadas las pautas culturales actuales, el momento vital en que se realizan la mayoría de los cursos de posgrado coincide con el rango etario en que, a modo general, para la mayoría de las mujeres madres, se desarrolla la etapa de los primeros años de la maternidad. Y, tal como se vio en las entrevistas, la maternidad es una etapa que se percibe y se vive como barrera para el desarrollo profesional.

### Cuadro n.º4: Máximo nivel educativo alcanzado del funcionariado.

### **Personal TAS**

	Mujer	Varón	Total
Educación primaria completa	2,47%	5,13%	3,33%
Educación media básica incompleta	1,23%	5,13%	2,50%
Educación media básica completa	6,17%	5,13%	5,83%
Educación media superior incompleta	11,11%	20,51%	14,17%
Educación media superior completa	12,35%	15,38%	13,33%
Educación terciaria no universitaria incompleta	3,70%	0,00%	2,50%
Educación terciaria no universitaria completa	2,47%	5,13%	3,33%
Educación universitaria de grado incompleta	23,46%	28,21%	25,00%
Educación universitaria de grado completa	34,57%	12,82%	27,50%
Educación universitaria de posgrado incompleta	2,47%	2,56%	2,50%
Educación universitaria de posgrado completa	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Censo TAS y docente, 2015.

Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

Al analizar el máximo nivel educativo del personal TAS se puede observar que las mujeres se encuentran más formadas. El 60,5 % tiene niveles mayores a educación universitaria de grado incompleta, mientras que para los varones el porcentaje es del 43,59 %.

### Antigüedad del funcionariado Cuadro n.º5: Media de antigüedad según sexo

	Mujer	Varón	Total	
Docentes	10,0	14,1	12,1	
TAS	14,6	13,2	13,9	
Total	12,3	13,7	13	

Fuente: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), 2018. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

El personal de la FADU cuenta con una antigüedad promedio de 13 años. Se aprecia una diferencia cuando se analiza según sexo o según tipo de personal (docente y TAS). Se observa que los varones tienen un promedio de años mayor (13,7) que las mujeres (12,3).

Se observa una clara diferencia entre las mujeres docentes (10,0) y las TAS (14,6), siendo las primeras la población con menor antigüedad y las segundas las de mayor antigüedad promedio dentro de todo el personal.

### Distribución del funcionariado por área geográfica

La facultad cuenta con carreras en Montevideo, Maldonado y Salto. Se puede observar que en el departamento de Salto trabajan 35 personas (docentes); 20 varones y 15 mujeres. Mientras que en Maldonado trabajan 19 personas (docentes); 9 varones y 10 mujeres.

### b. Puestos de trabajo

### **Ingresos al Servicio**

### **Concursos para docentes:**

En 2018 se resolvieron 132 llamados docentes.

Cuadro n.º6: distribución por sexo de postulaciones e ingresos de llamados docentes

	Mujeres		Varones		Total	
	N	%	N	%	N	%
Postulaciones	346	59,45%	236	40,55%	582	100%
Ingresos	178	60,96%	114	39,04%	292	100%

Fuente: Departamento de Personal, Sección Concursos, 2019. Datos brindados por la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar.

De los 292 ingresos en el año 2018, el 60,96 % fueron de mujeres. Se aprecia que la proporción de quienes se postulan y quienes realmente quedan se mantiene, siendo 60 % a 40 % entre mujeres y varones.

### **Concursos para TAS:**

En 2018 ingresaron 6 personas, 5 mujeres y 1 varón. La mayoría de estas fueron traslados, funcionarias que venían de otros servicios universitarios. La forma de ingreso de TAS se realiza, ordinariamente, mediante concurso (Ley Orgánica de la Universidad de la República, artículo 49; Estatuto de los Funcionarios No Docentes, artículo 2, literal f). En estos concursos las pruebas son anónimas, por lo que no es posible para el Tribunal distinguir entre sexos (Ordenanza de Concursos para la provisión de cargos no docentes<sup>4</sup>). No obstante, en la instancia de evaluación de los méritos, así como en la lista de prelación resultante del concurso, se diluye el anonimato en el sentido de que es posible inferir el género de la persona.

24

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Ver normativa en: https://dgjuridica.udelar.edu.uy/

### Distribución del funcionariado según tipo de vínculo laboral

### **Personal docente:**

Cuadro n.º7: Distribución de cargos docentes por tipo de vínculo laboral

Tipo de vínculo laboral	Mujer	Varón	Total
Interino	419	427	846
Efectivo	45	87	132
Contratado	52	44	96
Total	516	558	1074

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

Respecto del tipo de vínculo laboral del personal docente se aprecia la existencia de una diferencia sustantiva en la distribución de los cargos efectivos: de un total de 132 efectivos, 87 (66 %) son de varones. Surge necesario destacar las ventajas que tiene este tipo de vínculo laboral con respecto a los otros, ya que implica una mayor estabilidad laboral. El hecho de que, en el ámbito docente, el 66 % de los cargos efectivos lo ocupen varones está marcando una desigualdad de género a la hora de acceder a los cargos más estables.

En el ámbito del personal TAS esta diferenciación por género no se manifiesta porque la gran mayoría de los cargos son de provisión efectiva. Solo de manera excepcional y temporal existen contratos. En algunos casos se deben a ingresos por la Ordenanza sobre ingreso de familiares de funcionarios fallecidos. En estos casos, el contrato se realiza mientras dure el proceso de provisoriato en el cual un Tribunal designado por autoridad competente aplica las pruebas y luego la persona, en caso de aprobar, es designada en efectividad. Otros casos, se deben a cargos de particular confianza (Escalafón Q) como, por ejemplo, Secretario/a amovible del Decano.

### **Personal TAS:**

Cuadro n.º8: Distribución del personal TAS por tipo de vínculo laboral

Tipo de vínculo laboral	Mujer	Varón	Total
Efectivo	85	46	131
Pasante escala no docente	3	1	4
Contratado	2	0	2

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

Se aprecia que la gran mayoría del personal TAS es efectivo. Solo existen dos contratos (ambos de mujeres) que, en un caso, se debe a un ingreso por la "Ordenanza sobre ingreso de familiares de funcionarios fallecidos" y, en el otro, a la Secretaría Amovible del Decano, cargo de particular confianza (Escalafón Q) que se provee mediante contrato. Otra parte la conforman los pasantes escala no docente, que son egresadas y egresados de carreras administrativas de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU). La duración de estos cargos es de hasta dos años.

### Distribución del funcionariado según carga horaria semanal

### Personal docente

Cuadro n.º9: Carga horaria de vínculo laboral, docentes por sexo

	Mujer	Varón	Total
Promedio de horas	14	13	13

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

La carga horaria promedio de varones y mujeres docentes es similar. De todas maneras, este indicador responde a cada uno de los contratos que tiene el personal, sin sumarlos y sin incluir las extensiones horarias (que existen y varían mucho).

### **Personal TAS:**

### Cuadro n.º10: Carga horaria semanal, personal TAS por sexo

	Mujer		Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
30 horas	5	83.3%	1	16,7	6	100%
36 horas	1	100%	0	0%	1	100%
40 horas	76	70,3%	32	29,7%	108	100%
48 horas	7	32%	15	68%	22	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

Si observamos el total de personal TAS con 48 horas vemos que el 68 % son varones, mientras que el 32 % con 48 horas son mujeres, con lo cual es posible interpretar que surgen mayores dificultades para las mujeres al momento de tener una mayor dedicación horaria. Lo mismo sucede con las carga horaria de 30 horas pero a la inversa, son más mujeres con esta dedicación horaria reducida.

### Distribución del funcionariado según grados y escalafones

### Personal docente:

Cuadro n.º11: cargo docente por sexo y según grado

	Mujer		Va	Varón		otal
	No	%	$N^{o}$	%	No	%
1	233	59.0	162	41.0	395	100.0
2	119	43.4	155	56.6	274	100.0
3	114	41.6	160	58.4	274	100.0
4	15	<b>35.</b> 7	27	64.3	42	100.0
5	3	10.0	27	90.0	30	100.0
Total	489	47.9	532	52.1	1021	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

Al observar al personal docente según su grado y sexo se puede apreciar que existen importantes diferencias entre hombres y mujeres. Los grados 1 son ocupados en mayor medida por mujeres (59 %), grado que se vincula con la iniciación de la carrera docente. Los varones son amplia mayoría en los restantes grados. Es a partir del grado 2 donde los varones empiezan a tener

mayor presencia, llegando a alcanzar más del doble de los cargos en los grados 4 y 5 (18 mujeres y 54 hombres). Es decir, **el 75 % de los grados 4 y 5 pertenecen a varones.** 

### Si solo tomamos los grados 5, esta diferencia se amplía aún más: el 90 % de los cargos grado 5 son ocupados por varones.

Esta diferencia a nivel cuantitativo en la distribución de varones y mujeres en los grados altos también se observa a nivel cualitativo en las entrevistas, donde se manifiestan inequidades y sus posibles causas:

Una de las razones para mí es que hay una sensibilidad muy masculina y no hay tribunales que tengan paridad, ni siquiera se aseguraba (durante determinados momentos) que hubiera una mujer en el tribunal. Eso quiere decir que a la hora de considerar determinadas cosas, o considerar los méritos, las visiones y las maneras de encarar muy distintas que hay entre un hombre y una mujer, no eran igualmente valoradas. Y por otro lado, aunque en menor medida sí la parte de los cuidados afecta. Es decir, mayoritariamente son las mujeres las que tienen que faltar, por más que los cuidados estén a cargo de dos personas. (Entrevista n.º3, mujer, docente)

### Algunas entrevistadas lo asocian a una especie de corporativismo masculino:

Ves el comportamiento corporativo de los varones, comportamiento que hace que se defiendan entre ellos en distintas situaciones, que consigan entre ellos cosas, que se firmen expedientes, se consigan cosas... eso lo vi siempre y eso sigue pasando. Sobretodo porque la mayor cantidad de grados 5, en el área donde yo estoy, son varones. Están muy acostumbrados a ese comportamiento, que capaz que entre ellos no lo ven, no lo perciben como que están actuando como una corporación pero en realidad funciona, para todo. (Entrevista n.º5, mujer, docente)

En ese mundo tan masculinizado de los grados 5, yo alguna vez pude haber concursado a un grado 5, y lo pensé y dije "Yo no quiero lidiar con ese mundo", pero solo imaginarme que tenía que lidiar con esa cosa corporativa... (Entrevista n.º5, mujer, docente)

### De forma similar se plantea lo siguiente:

Conflicto de cómo se legitiman los varones y el entorno, y a las mujeres eso nos cuesta mucho. Y luego esta cosa de que en la medida que quieras acceder, algo te empuja a ese comportamiento, si por alguna razón vos no querés o te incomoda, tenes que asumir que perdés completamente. O jugás esa politicidad masculina de la apropiación y el dominio de las cosas, o si no andate olvidando, tramitá la derrota. Me genera un conflicto, no quisiera no hacerlo pero tampoco quiero subirme a ese juego. Si me paso a ese lugar no me sentiría tranquila conmigo misma, entonces asumiría que mi carrera académica se termina en el grado 3. (Entrevista n.º7, mujer, docente)

Otras, señalan las inequidades que existen en la valoración del trabajo realizado y también en la mayor exigencia que se le impone a la mujer:

Legitimidades automáticas que tienen los varones. Por ejemplo, yo hago trabajos en igual responsabilidad y desde hace mucho tiempo con un compañero varón y es el trabajo de él, de alguna forma esa cultura está instalada, como que sistemáticamente tengo que aclarar "yo también y soy co-responsable, sí yo en este trabajo estuve" sistemáticamente. Eso supone también en las legitimidades académicas, genera como un mal humor obvio de estar teniendo que aclarar sistemáticamente, o el mal humor obvio de no decir nada. Esa apropiación del tema y del área temática es automática y del otro lado no se ve así. Ni siquiera es algo que puedas charlarlo, es más diván de mujeres (...) No sólo no creo que haya una leve mejora, de un tiempo a esta parte, lo que creo que hay es una situación que empeora. Se han adoptado todos los lenguajes y los

protocolos como para encubrir esa situación, entonces nadie se siente responsable y se la invisibiliza aún más todavía. (Entrevista n.º7, mujer, docente).

Algunos hacen referencia al aspecto temporal e histórico del dominio de los varones en los grados 5 de taller, señalando como hipótesis que los cambios en la sociedad se verán dentro de 20 años:

Creo que hubo un cierto comportamiento absolutamente naturalizado y el grado 5 se generó hace 20 o 30 años. En el caso de director de taller lo veo, hubo una mujer que se jubiló y entró un hombre. Los grado 4 también, mayoritariamente son hombres. La hipótesis que tengo es que estamos viviendo la cultura de los últimos 20 años y que la cultura que se está generando ahora va a aparecer en 20 años con mujeres en los grados altos. (Entrevista n.º8, varón, docente)

También se señala de forma recurrente el tema de la competencia. Se menciona la competencia como algo muy presente en la carrera docente. Esto es algo que habría que analizar en profundidad más adelante, en otro estudio, pues que predomine la competencia sobre el trabajo colaborativo es algo preocupante de por sí. Si a esta estructura competitiva le sumamos las diferencias de género a nivel cultural y social, el resultado es un ambiente predominantemente hostil para las mujeres:

Es un ámbito muy competitivo, y muy reducido. La competencia está entre ese núcleo que está ahí. Y en esa competencia a veces todo vale. Hay ciertas cosas que uno diría que no son lo correcto desde el punto de vista ético, de un buen compañero, pero sin embargo esa cosa de la competencia académica está presente y hace que aparezca. Y en esa competencia es obvio que el sector masculino gana, ha ganado históricamente, es evidente, y eso se nota, se nota en los cargos. (Entrevista n.º12, mujer, egresada)

Las mujeres puede que no se presenten, yo creo que tenés que ser un poco competitiva por excelencia para transitar ese ámbito académico. Necesariamente vos tenés que pelear para ascender, (...) implica una pelea, realmente yo no sé si forma parte de nuestra educación pero las mujeres somos menos competitivas, a pesar de lo que dicen. Las mujeres en general hacemos lo que tenemos que hacer, pero no con la aspiración de decir "con esto que yo hice te pongo una pata encima y subo un escaloncito más por arriba tuyo", y yo creo que eso se visualiza en varios ámbitos. (Entrevista n.º12, mujer, egresada)

Yo renuncié a la Facultad en parte por esto (...) me siento mejor sin competir de esa forma, pero se ve que no es una actitud que da muchos frutos. (Entrevista n.º12, mujer, egresada).

De las entrevistas se desprende el reflejo de una estructura jerárquica masculinizada y patriarcal. Esta pirámide jerárquica se hereda y se reproduce constantemente desde los inicios de la Facultad. Las mujeres que han logrado trascender la brecha han tenido que lidiar con el pensamiento de no poder cambiarla, teniendo, incluso, que encarnar el sistema.

Por otro lado, se señala que las mujeres dentro de la sociedad tienen un rol marcado y que acceder al campo laboral no las exime de seguir cumpliendo el resto de las tareas que por naturalización patriarcal se le adjudican, como es el caso de las tareas de cuidado. Estas cuestiones no son contempladas en los concursos o en los llamados y, muchas veces, son el botón de pausa del desarrollo laboral de las mujeres.

Por último, en muchas de las entrevistas se repite el problema de la legitimidad: el cómo se legitiman las acciones o los motivos por los cuales la institución puede seguir ejerciendo estas

prácticas, y el esfuerzo que conlleva legitimarse como jerarquía siendo mujer, sin caer en la misma lucha de poder anteriormente mencionada.

TAS
Cuadro n.º12: escalafón del personal TAS según sexo

	Mujer		Varón			Total
	N	%	N	%	N	%
A-Profesional	12	13,19%	1	2,08%	13	9,35%
B- Técnico	1	1,10%	0	0,00%	1	0,72%
C- Administrativo	57	62,64%	16	33,33%	73	52,52%
D- Especializado	3	3,30%	4	8,33%	7	5,04%
E- Oficios	11	12,09%	19	39,58%	30	21,58%
F- Serv. Generales	6	6,59%	8	16,67%	14	10,07%
Q- Particular Confianza	1	1,10%	0	0,00%	1	0,72%
Total	91	100,00%	48	100,00%	139	100,00%

Fuente: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), Padrón 2018. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

Para el caso del funcionariado TAS se observa otro tipo de particularidad. Las mujeres se concentran en el escalafón C-Administrativo (62,64 %), mientras que los varones se concentran en el escalafón E-Oficio (39,58 %).

Por otro lado, se aprecia que los cargos A y B (Profesional y Técnico, respectivamente) están representados casi únicamente por mujeres (hay 13 mujeres y 1 varón), mientras que los cargos de escalafón E (Oficios) presenta un 63 % de hombres. Esta diferencia tiene consecuencias en otros aspectos como las remuneraciones, el acceso a compensaciones, la posibilidad de capacitarse, entre otros.

Se evidencia una clara división sexual del trabajo y una segregación de tipo horizontal. Los trabajos de oficios, como carpintería, jardinería, herrería, cerrajería, están mayormente vinculados a los varones. Mientras, aquellas tareas de los escalafones relativos a la administración las realizan en mayor medida las mujeres. Son tareas que requieren algunas características que nuestra cultura determinó debían ser de mujeres, como la prolijidad o la meticulosidad, por ejemplo. En este sentido, no se observa una integración paritaria de ambos sexos en todos los escalafones.

### **Encargaturas**

### Personal docente

### Directores/as de carrera

Actualmente, las carreras Arquitectura, Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual, Licenciatura en Diseño Industrial y Licenciatura en Diseño de Paisaje tienen mujeres en la dirección de la carrera.

La única dirección de carrera que recae en un varón es Diseño Integrado.

La Escuela Universitaria Centro de Diseño, además de la coordinadora de carrera (es una figura en la que se alternan semestralmente los cuatro coordinaciones de áreas académicas, dos varones y dos mujeres), tiene una directora.

### Direcciones de Taller en la carrera Arquitectura

Un capítulo aparte merece el espacio académico curricular Taller, dado que para la carrera de arquitectura la vida en el taller resulta crucial y central. Es la carrera con más tradición y trayectoria en la Facultad, con mayor número de estudiantes y docentes.

Actualmente, los nueve talleres de la carrera Arquitectura están dirigidos por varones. Se destaca que en un período de 11 meses durante el 2019 y el 2020 una docente subrogó la dirección de uno de estos talleres.

La carrera tiene una particularidad que otras carreras universitarias no tienen y es que la enseñanza de anteproyecto y proyecto en arquitectura se estructura en talleres. Esto se debe a que el proyecto arquitectónico es concebido como la materialización real de la práctica disciplinar, por lo cual, el taller rige y estructura nuestra vida académica desde el inicio hasta el final de nuestro trayecto.

Si bien otras carreras también tienen presente la modalidad de talleres, Arquitectura hereda en su práctica la idea de destacar la individualidad, la dimensión expresiva. Ello deriva en sinónimo de prestigio y ejerce así una valorización distinta entre los grados altos de Taller. De esta manera, el mayor prestigio se logra con uno grado 5 del área Proyectual y un taller a cargo. De

hecho, el nombre de los talleres es el apellido del director grado 5. Cada taller tiene una línea conceptual y proyectual propia que crea un *star system* interno.

### Como lo muestran las entrevistas:

Los nueve docentes de taller, que es la materia tronco, la materia que lleva el nombre del docente, son todos varones (Entrevista n.º9, mujer, estudiante)

De alguna manera los talleres que son una forma particular de enseñanza gozan de un prestigio académico extra dentro de la facultad. No es lo mismo ser grado 5 de un taller que ser grado 5 de la cátedra de Construcción III. (Entrevista n.º12, mujer, egresada)

Además, la práctica de taller es una instancia en la cual los roles se difuminan y las dinámicas de las relaciones entre pares, o incluso entre docentes-estudiantes, trascienden la formalidad del trato convencional.

Algunos ejemplos de esto último se ven en las entrevistas:

"Yo soy el profesor y las niñas acá son a quienes yo puedo mirar", eso se veía como estudiante, pero no había como un ambiente opresivo, pero la Facultad tiene eso de muy abierto por un lado, y esconde en eso muchas cosas. (Entrevista n.º5, mujer, docente)

La figura del artista, del maestro, siempre ha sido muy masculina y ha tenido una relación con las mujeres particularmente. El director del taller que tiene a sus "pichonas" las mira... es una cosa que ha resguardado los machismos más recalcitrantes del mundo y que eso sigue instalado porque es una cultura de larguísima data y cuesta mucho estarse defendiendo. El profesor varón es alguien que legitima, que habla de sus mujeres, de las mujeres del taller. (Entrevista n.º7, mujer, docente)

La cantidad de relaciones de pareja entre docentes y alumnas que no es al revés. Hay una relación entre el varón docente poderoso con onda que va más allá de lo estrictamente académico. Se utiliza como un encantamiento que además alimenta la legitimidad de la figura académica, es un círculo muy difícil de romper. Esa persona encantadora es muy hábil manejando eso. En el área de talleres se ha requerido siempre esa imagen del encantador. (Entrevista n.º 7, mujer, docente)

Otro punto importante a destacar es que la mayor representación numérica de varones en el personal docente de los talleres, junto con una mayor aceptación social del trabajo que realizan los varones deriva en que para los varones sea más fácil la inserción laboral inicial fuera de la facultad:

Como estudiante ves muchos más compañeros tuyos que ya tienen su bolichito independiente, los ves integrando más rápido grupos docentes, hay más experiencias de estudiantes colaboradores honorarios, y ves cómo han quedado en los equipos y los invitan más o tienen más reconocimiento, amparo, el "padrino". (Entrevista n.º9, mujer, estudiante)

Por otra parte, la inequidad de género se ve reflejada en formas de discriminación y acoso:

Hay expresiones misóginas totalmente minimizadas. Incluso hay mucho de camaradería, se permiten hacer chistes y vos siempre quedas excluida de esa dinámica, a no ser que seas misógina (...) Generalmente son chistecitos de a 2 o 3 varones. (Entrevista n.º9, mujer, estudiante)

Como dato, y para dimensionar el impacto que tienen estos testimonios, en 2018 surgió como iniciativa estudiantil la creación de una cuenta en la red social Instagram, que se llama "Machismo en fadu" debido a una serie de quejas expresadas por estudiantes acerca de distintos comentarios machistas, violentos y homofóbicos que se expresaban libremente como chistes en

las aulas durante el transcurso de una clase. Esta cuenta comenzó a acumular mensajes y testimonios para difundir y visibilizar la normalización de la violencia machista en la FADU.

### Práctica profesional de obra en la carrera Arquitectura

Si el ámbito de Taller resulta hostil para las mujeres, tanto en su rol de docentes como en su rol de estudiantes, no lo es menos el ámbito de la práctica profesional de obra:

La obra es un lugar extremadamente machista, es un lugar súper difícil, una carrera en que las mujeres están muy acostumbradas a trabajar en ambientes que son específicamente duros, por más que no lo vean, pero a nadie le choca que si vos llegás a la obra con alguien piensan que el arquitecto es el otro, saludan al otro o se dirigen al otro. (Entrevista n.º3, mujer, docente)

En la obra suceden situaciones del tipo "No estoy acostumbrado a que una mujer me dé órdenes", chistes tontos constantes... o el saludo a una persona, es como si el sexo estuviera vinculado a la experiencia en la tarea. (Entrevista n.º3, mujer, docente)

Sin embargo, como señala la siguiente entrevistada, si bien el ambiente de obra es hostil para las mujeres, esta inequidad, al ser más directa y "material", es más fácil de identificar y, por lo tanto, deconstruir, que otras formas más sutiles o "ideales", como las que podemos encontrar, por ejemplo, en el ámbito académico:

En las obras es peor, es más primitivo, pero es más fácil de solucionar. (...) El tipo te mira y siente que estás en un lugar que no deberías estar, "esto es de hombres". Pero después que pasa eso ya está, ya se acabó. Acá [en Facultad] no hay ese primer paso. La obra es más lineal, hay cosas que se pueden hacer, en cambio en el ámbito académico yo creo que es uno de los ámbitos más difíciles, la competitividad, lo políticamente correcto. (Entrevista n.º12, mujer, egresada)

### **Personal TAS**

De los 9 cargos de Dirección que tiene el personal TAS (Personal, Apoyo al Cogobierno, Secretaría, Administración de la Enseñanza, Intendencia, EUCD, Biblioteca, Contaduría y División Administrativa), 8 son mujeres y sólo 1 es varón.

Se observa una contundente mayoría de mujeres en cargos de dirección administrativos y profesionales; el único varón es el director del Departamento de Intendencia (vigilancia, servicios generales, mantenimiento y oficios). Este aspecto está vinculado a la división sexual del trabajo presente en la sociedad, que deriva en una segregación horizontal en el ámbito laboral.

### Distribución del funcionariado por área de trabajo

### Personal docente:

Se adjunta en el Anexo n.º2 la integración de docentes según sexo y áreas.

En el desglose por áreas se evidencian algunas áreas con presencia significativa de mujeres: el Instituto de la Construcción, la Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual y el Servicio de

Enseñanza de Grado; así como otras áreas que tienen mayor presencia de varones: Práctica Profesional de Obra, Departamento de Enseñanza de Anteproyecto y Proyecto de Arquitectura (DEAPA) y el Departamento de Informática Aplicada al Diseño.

Surge necesario analizar por separado la integración de los talleres de Arquitectura a noviembre de 2019. Se observa que: ningún taller tiene mayor presencia de mujeres que de varones; sólo cuatro de los nueve talleres tienen menos del 60 % de varones y **existen tres talleres que tienen más del 80 % de integrantes varones.** 

El taller tiene muy pocas mujeres docentes, estudiantes hay más del 60 %, claramente minoritarias, obviamente no fue nada pensado, pero está pasando, no quisimos hacer nada de eso. (Entrevista n.º 8, varón, docente)

### Cuadro n.º13: Integración de los talleres de Arquitectura

Taller	Mujer		Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
Apolo	12	41,3%	17	58,7%	29	100%
Comerci	1	11,1%	8	88,9%	9	100%
Danza	10	20,0%	40	80,0%	50	100%
De Betolaza	6	20,0%	24	80,0%	30	100%
Schelotto	20	40,0%	30	60,0%	50	100%
Berio	11	44,0%	14	56,0%	25	100%
Articardi	16	43,2%	21	56,8%	37	100%
Velázquez	17	45,9%	20	54,1%	37	100%
Martín	13	26,50%	36	73,5%	49	100%

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

### **Personal TAS:**

Se adjunta en el Anexo n.º3 la integración del personal TAS según sexo y áreas, donde se observa que la distribución por sexo del personal TAS entre las distintas áreas no es equitativa, por el contrario, esta distribución por sexo en las distintas áreas de trabajo puede estar reflejando una segregación social de tipo horizontal.

Los varones se concentran en áreas como Mantenimiento, Oficios, Vigilancia e Informática y las mujeres se concentran en áreas como Biblioteca, Personal, Consejo, Secretaría, entre otros. En el

área de Vigilancia, por ejemplo, los varones duplican a las mujeres, mientras que en el área de Informática y cargos de Reparador-Mantenedor no hay presencia de mujeres.

### Decanato, integrantes del Consejo, Claustro y asistencia académica:

El actual decano de la FADU es varón, todos los decanos han sido varones desde el inicio de la Facultad de Arquitectura en 1915. Ellos han sido los arquitectos Horacio Acosta y Lara, Leopoldo Agorio, Aurélio Lucchini, Leopoldo Artucio, Carlos Reverdito, Gustavo Nicolich, Reclus Amenedo, Juan José Casal Rocco (estos tres últimos interventores en la dictadura militar), Carlos Reverdito, Carlos Acuña, Rubén Otero, Salvador Schelotto, Gustavo Scheps y actualmente Marcelo Danza.

Aunque el Servicio cuenta con amplia cantidad de mujeres dentro de su personal y dentro del estudiantado no ha contado aún con una decana. Acceder a decana implicaría en primer lugar, ser grado 5 dentro de la Facultad y, para mayor prestigio y destaque, ser grado 5 del área Proyectual. En segundo lugar, sería necesario que la persona estuviese dispuesta a ocupar ese puesto.

Debemos plantear, en primera instancia, que las mujeres casi no han llegado a ocupar el puesto de grado 5, y en menor medida el grado 5 del área Proyectual. Y por otro lado, cuando se ocupa ese lugar, se debe estar dispuesta a sobrevivir en una serie de competencias y prácticas violentas (mencionadas anteriormente) en la cual hay que legitimar constantemente la actuación.

Veamos a continuación el testimonio de una mujer que llegó a ser directora de Taller, que pudo haber sido Decana, pero no fue:

Como lo veo hoy, seguir la carrera de arquitectura siendo mujer, ya es un desafío. Es introducirse en un mundo que es más aceptado como masculino. Esa sensación de estar ocupando un lugar al que no se pertenece naturalmente obliga al esfuerzo por legitimarse en forma permanente.

Ser la única mujer grado 5 directora de Taller implicó tiempo y mucho esfuerzo para lograr que se reconozca la normalidad de ocupar ese lugar. Me daba orgullo abrir el camino, pero los hechos posteriores han demostrado que mi paso por allí fue solo un accidente.

Ocupar un lugar como el decanato obligaba a volver a romper el techo de cristal, y aunque reconozco que aún hoy me estimulan los desafíos, tal vez carecía de la ambición o el valor necesario para pelear con los dragones. Una mujer que aspira a ocupar cualquier lugar, debe aprender a ser peleadora. Si bien eso también lo aprendí, tiene su precio.

Aun cuando soy una mujer fuerte, me gusta que me quieran. Y cuando uno más se expone, más golpes se reciben.

Los hombres forman una ligazón entre iguales, que se abrió una vez para dejarme pasar, pero apenas di un paso al costado, volvió a cerrarse irremediablemente.

Me duelen las mujeres talentosas, que reconozco más inteligentes y eficientes que muchos varones, y sin embargo, no logran ganar los concursos frente a tribunales que tal vez no tengan ni la mitad de sus méritos.

Con tristeza lo digo, es más fácil aceptar que un hombre ocupe cargos de dirección, aunque todos sepamos que no es el más adecuado, ni el más inteligente o esforzado, que abrirle el camino a una mujer que habiendo hecho una carrera académica tal vez mejor, ha creado paralelamente una familia.

Los varones se encuentran en el fútbol los fines de semana generando una confianza extra que se refleja luego en los lugares de trabajo. Mientras tanto, las mujeres corren luego de clase a preparar la comida, lavar la túnica y revisar los cuadernos de sus hijos.

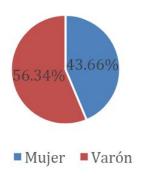
A esa condición, no hay forma de ganarle, ni se expresa en el currículum.

La elocuencia de este testimonio da cuenta de una tradición académica de matriz machista que no se ha superado en la FADU. Es de esperar que de ahora en más se genere conciencia y se procese un cambio sustantivo de matriz a partir de acciones de la Comisión de Equidad y Género y de la comunidad académica en su conjunto.

### Consejo y Claustro:

Al analizar la integración del Consejo y del Claustro (incluyendo titulares y suplentes) se observa que hay una participación levemente mayor de los varones (56,34 %).

Gráfico n.º4: Integración de Consejo y Claustro, titulares y suplentes

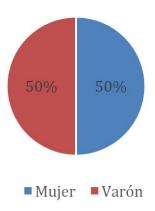


Fuente: elaboración propia con base en <a href="http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/">http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/</a>, 2019.

### Detalle de titulares Consejo y Claustro:

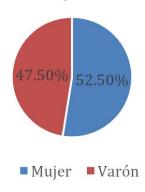
Al analizar sólo las y los titulares la brecha anterior disminuye y la presencia de varones es ahora del 52,50 %; en el Consejo se observa paridad.

### Gráfico n.º5: Integración de Consejo y titulares



Fuente: elaboración propia con base en <a href="http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/">http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/</a>, 2019.

Gráfico n.º6: Integración de Claustro y titulares



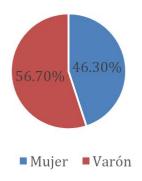
Fuente: elaboración propia con base en <a href="http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/">http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/</a>, 2019..

Gráfico n.º7: Integración de Consejo titulares y suplentes



Fuente: elaboración propia con base en http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/, 2019.

## Gráfico n.º8: Integración de Claustro, titulares y suplentes



Fuente: elaboración propia con base en <a href="http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/">http://www.fadu.edu.uy/institucion/autoridades/claustro/</a>, 2019.

Se observa una presencia mayor de varones en la integración del Consejo (cuando se analiza con titulares y suplentes). Si bien las personas titulares conforman un número equitativo entre varones y mujeres, no hay certeza de que en la práctica se haya dado de esa forma ya que las personas suplentes son en su mayoría varones. De todas formas, y con respecto de esto último, no se ha expresado disconformidad con la representación por parte de ningún orden.

El **Consejo** está integrado por el decano, 3 miembros del orden estudiantil, 3 miembros de orden de egresados y 5 del orden docente, y se distribuyen de la siguiente forma: hay paridad en los cargos titulares, hay una diferencia en los cargos suplentes, donde de 22, 18 son varones y tan solo 4 son mujeres.

El **Claustro** está integrado por 10 miembros del orden estudiantil, 15 del orden docente y 10 del orden de egresados, y se distribuyen según se ve en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º14: Distribución por sexo de la integración del Claustro

	Mujeres		Varones		Total
	Titular	Suplentes	Titular	Suplentes	
Presidenta	1	0	0	0	1
Vice presidentas	1	1	0	0	2
Secretaría Orden Docente	0	1	1	0	2
Secretaría Orden Egresados	1	0	0	1	2
Secretaría Orden Estudiantil	0	0	1	1	2

Orden Docente	5	11	10	17	43
Orden Egresados	6	9	4	11	30
Orden Estudiantil	7	7	3	9	26
Sub total	21	29	19	39	108
Total	50		5	8	108

Fuente: elaboración propia con base en http://www.fadu.edu.uv/institucion/autoridades/claustro/, 2019.

Actualmente, la **asistencia académica** está integrada por 5 personas: 4 mujeres y 1 varón.

#### Integración de las Comisiones

FADU cuenta con 34 comisiones (se adjunta en el Anexo n.º4 su integración). Algunas comisiones cuentan con una alta proporción de varones, como la Comisión de Dedicación Total y la Comisión de Posgrado, y otras con una alta proporción de mujeres, como la Comisión de Extensión y Cooperación con el Medio y la Comisión de Equidad y Género (esta última es la única comisión integrada consólo un sexo).

En resumen, el 59,1 % de las personas que integran las distintas comisiones son mujeres, mientras que el restante 40,9 % son varones. Estos espacios se integran en forma honoraria, no hay remuneración económica, cada quien ocupa el espacio por voluntad propia a conciencia de que por más horas que insuma no tendrá rédito económico.

Dentro de las participaciones de las mujeres, el 80,1 % son titulares. Esto sucede en un 90,4 % en los varones.

Cuadro n.º15: Integrantes de las comisiones por sexo

Integrantes de comisiones	Mujeres		Var	ones
	Titulares Suplentes		Titulares	Suplentes
	109	27	85	9
Subtotal	136		ç	)4
Total	230			

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por Sector Comisiones. Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2018.

# c. Sistema de remuneraciones

La Universidad de la República cuenta con una política de remuneraciones <sup>5</sup> que detalla el sueldo para cada escalafón, grado y carga horaria.

Tal como detalla la siguiente tabla, en el año 2019 no se observan mayores diferencias en el promedio de remuneraciones entre mujeres y varones; el de las primeras es 34.713,12 y el de los segundos, 32.518,91. De todas formas es necesario aclarar que las remuneraciones dependen mucho de otros aspectos como el escalafón, el grado, el tipo de vínculo, la carga horaria; así como la existencia de compensaciones. Algunos de estos aspectos se han analizado en previos ejes del diagnóstico y se han encontrado desigualdades de género, como la poca existencia de mujeres docentes grado 5.

Cuadro n.º16: Promedio de remuneraciones según sexo, total personal FADU

	Promedio en las mujeres	Promedio en los varones
Mínimo \$	2.394,23	3.533,33
Máximo \$	201.235,14	249.033,93
Promedio \$	34.713,12	32.518,91

Fuente: elaboración propia con base en datos de enero a diciembre de 2019, proporcionados por Departamento de Contaduría, Sección Sueldos. FADU-Udelar

## **Dedicaciones compensadas**

#### **Docentes:**

Cuadro n.º17: Dedicación compensada docentes

	Mujer	Varón	Total
Cantidad	9	23	32
Promedio de dinero mensual por persona	1.882,9	6.538,4	5229,0

Fuente: elaboración propia con base en datos de enero a diciembre de 2019, proporcionados por Departamento de Contaduría, Sección Sueldos. FADU-Udelar

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Véase <a href="http://www.universidad.edu.uv/prensa/renderItem/itemId/44162/refererPageId/399">http://www.universidad.edu.uv/prensa/renderItem/itemId/44162/refererPageId/399</a>

Respecto de las dedicaciones compensadas del personal docente, de un total de 32 dedicaciones compensadas que se han brindado durante el 2019, sólo 9 (28 %) fueron hacia mujeres, mientras que el resto (23: 72 %) fueron hacia varones.

Se observa que muchas de las compensaciones son hacia los encargados de los talleres de Arquitectura, los cuales sólo son varones.

Hay una diferencia sustantiva en el promedio de ingresos mensuales por dedicaciones compensadas de quienes tienen acceso a dicho beneficio. El promedio de los varones docentes supera los \$6.500 y el de las mujeres docentes supera apenas los \$1.500.

#### **Personal TAS:**

#### Cuadro n.º18: Dedicación compensada TAS

	Mujer	Varón	Total
Cantidad	24	4	28
Promedio de dinero mensual por persona	7.206,2	8.131,3	7.336,4

Fuente: elaboración propia con base en datos de enero a diciembre de 2019, proporcionados por Departamento de Contaduría, Sección Sueldos. FADU-Udelar

En el personal TAS se observa una diferencia sustantiva en el total de dedicaciones compensadas brindadas; de un total de 28, sólo 4 (14,3 %) fueron hacia varones, mientras que el resto (24: 85,7 %) fueron hacia mujeres. Pero, recordemos, que se trata de un área con más mujeres que varones.

Hay una diferencia en el promedio de ingresos mensuales por dedicaciones compensadas. El promedio mensual de los varones TAS que cobran dedicación compensada es más alto (\$8.100 aprox.) que el de las mujeres TAS que acceden a la dedicación compensada (\$7.200 aprox.).

En ambas poblaciones (docentes y TAS) las mujeres perciben menos ingresos por dedicaciones compensadas que los varones.

#### **Compensaciones extrapresupuestales**

#### **Docentes:**

Cuadro n.º19: Compensaciones extrapresupuestales docentes

	Mujer	Varón	Total
Cantidad	16	11	27
Promedio de dinero mensual por persona	7.363,8	7.578,3	7.451,2

Fuente: elaboración propia con base en datos de enero a diciembre de 2019, proporcionados por Departamento de Contaduría, Sección Sueldos. FADU-Udelar

Las compensaciones extrapresupuestales no presentan mayores diferencias en el promedio del monto anual. En este caso, más mujeres (59,3 %) percibieron estas compensaciones.

#### **Personal TAS:**

Cuadro n.º20: Compensaciones extrapresupuestales TAS

	Mujer	Varón	Total
Cantidad	43	25	68
Promedio de dinero mensual por persona	6.337,4	6.874,6	6.534,9

Fuente: elaboración propia con base en datos de enero a diciembre de 2019, proporcionados por Departamento de Contaduría, Sección Sueldos. FADU-Udelar

Para el personal TAS se da algo muy similar a lo que ocurre con el personal docente. Las mujeres han recibido un 63,2 % de todas las compensaciones extrapresupuestales, pero nuevamente el promedio del monto anual de ellas es menor que el de ellos.

# d. Personas dependientes

Distribución del funcionariado según tenencia de personas a cargo: niño/as, discapacidad, enfermedad crónica o que requieren cuidados especiales

Cuadro n.º21: Cantidad de personas a su cargo por sexo

		SEX				
	Mu	ıjer	Va	rón	Total	
	N	%	N	%	N	%
o	397	88,42%	426	93,42%	823	90,94%
1	45	10,02%	27	5,92%	72	7,96%
2	6	1,34%	1	0,22%	7	0,77%
3	1	0,22%	2	0,44%	3	0,33%
Total	449	100,00%	456	100,00%	905	100,00%

Fuente: Censo TAS y docente, 2015. DGPlan, Udelar.

Casi el doble de mujeres que hombres tiene al menos una persona que requiere cuidados especiales a cargo. Gran parte de estas diferencias se sustentan en que la mayoría de las tareas de cuidado dentro del hogar recaen sobre mujeres; no sólo el cuidado de niños y niñas, sino también el de personas mayores y de personas en situación de dependencia, lo que las lleva a retirarse del mercado laboral en forma parcial o total.

#### Distribución del funcionariado según tenencia de hijos/as

Cuadro n.º22: Tenencia de hijos/as

	Mu	jer	Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí	248	55,23 %	279	61,18%	527	58,23%
No	201	44,77%	177	38,82%	378	41,77%
Total	449	100,00%	456	100,00%	905	100,00%

Fuente: Censo TAS y docente, 2015. DGPlan, Udelar.

Tener personas dependientes a cargo es un aspecto que se deberá tener en cuenta para el diseño de diversas estrategias que permitan atender las necesidades del funcionariado del Servicio, pues como se observa en muchas entrevistas, es una carga extra que dificulta el desarrollo profesional:

El [jefe] previó que los cuidados iban a recaer sobre mí y que eso lo iba a complicar, por eso no me dejó de encargada (Entrevista n.º3, mujer, docente)

Mi pareja empezó una carrera docente, hasta grado 1 y después si tenés la tarea de ir a buscar a los chiquilines a la escuela, ir a la escuela, preparar la comida y hacer toda la parte de la casa, y tu trabajo de estudio, la tercera actividad de docente no te entra. (Entrevista n.º8, varón, docente)

La diferencia entre la persona que le toca estar en la casa por una cuestión de género y mi caso, que yo sé que si tengo que ir a trabajar ya tengo la vianda pronta, tengo todo pronto, y el tiempo que yo no dedico a eso, pero que hay alguien que sí le dedicó y no es valorado. (Entrevista n.º10, varón, docente)

Incluso se señala sobre el uso de la licencia sin goce de sueldo como estrategia institucional para afrontar la maternidad:

En ese momento [la maternidad] no era algo raro tomarse licencia sin goce de sueldo (...) Cuando volví (...) fue un poco difícil volver. (Entrevista n.º2, mujer, docente)

Yo estuve un año en el que casi no trabajé, paré porque con el medio horario tampoco servís para dar clase, no quieren que vayas porque no saben cómo resolverlo. (Entrevista n.º4, mujer, docente)

Más allá del tipo de licencia que se use, la maternidad se vive como un período de retroceso o pausa en la carrera profesional:

Si vos tenés la licencia maternal, vos dejás la coordinación por ejemplo, pero cuando volvés la coordinación no te está esperando, eso es un hecho. O sea, las licencias por cuidados, que además son insuficientes porque son sólo para hijos; impactan en tu rol, y "por el bien de todos, se hizo

cargo otro", y cuando volvés sigue ese otro, "porque a vos capaz te queda más cómodo, porque estás dando teta". (Entrevista n.º3, mujer, docente)

De alguna manera hay un momento en el que tenés que elegir, o asumir que por un tiempo vas a quedar en un lugar estancado y que volver a estar en la misma situación que antes te va a llevar un tiempo (Entrevista n.º4, mujer, docente)

La maternidad enlentece la carrera docente. Mis compañeras que tienen hijos chicos posponen los posgrados, o no los terminan porque no pueden hacer las dos cosas, pueden participar menos de la vida académica porque tienen limitados los horarios y difícilmente las cosas sucedan cuando tenés el rol de cuidar a tus hijos, se limita mucho la vida académica sobretodo la que está relacionada a los órganos de cogobierno y todas esas cosas (Entrevista n.º5, mujer, docente).

Para los y las estudiantes tener hijas e hijos o personas dependientes a cargo también implica un esfuerzo y retroceso en la carrera, como se observa en este ejemplo:

Este año me pasó de tener una estudiante con dos hijos y tristemente dejó, una de las presentaciones que tuvo que coincidió con las vacaciones de julio me pidió si podía estar con los hijos y le dije que sí. (Entrevista n.º2, mujer, docente).

Este hallazgo que surge de las entrevistas es muy importante para tener en cuenta en futuras políticas de equidad. La maternidad, en la medida que el peso de los cuidados recae mayormente en las mujeres por mandato cultural, es percibido por las entrevistadas como una carga o traba en el desarrollo personal y profesional.

#### Sala de Lactancia y Alimentación Infantil de la FADU

En el esfuerzo por conciliar cuidados con trabajo y estudio, la FADU ha desarrollado algunas políticas, como por ejemplo, la creación de una sala de lactancia y alimentación infantil.

La Sala se inauguró el 1 de noviembre de 2017 y cuenta con el siguiente equipamiento: dispensador de acero inoxidable para jabón líquido, butaca, *freezer*, dispensador de toallas de papel, papelera metálica con tapa y apertura con pedal, secamanos automático, extractor eléctrico de leche materna, extractor manual de leche materna, equipo esterilizador eléctrico a vapor, frascos esterilizados, bolso térmico, gel pack.

#### Durante 2019 se realizaron algunas mejoras:

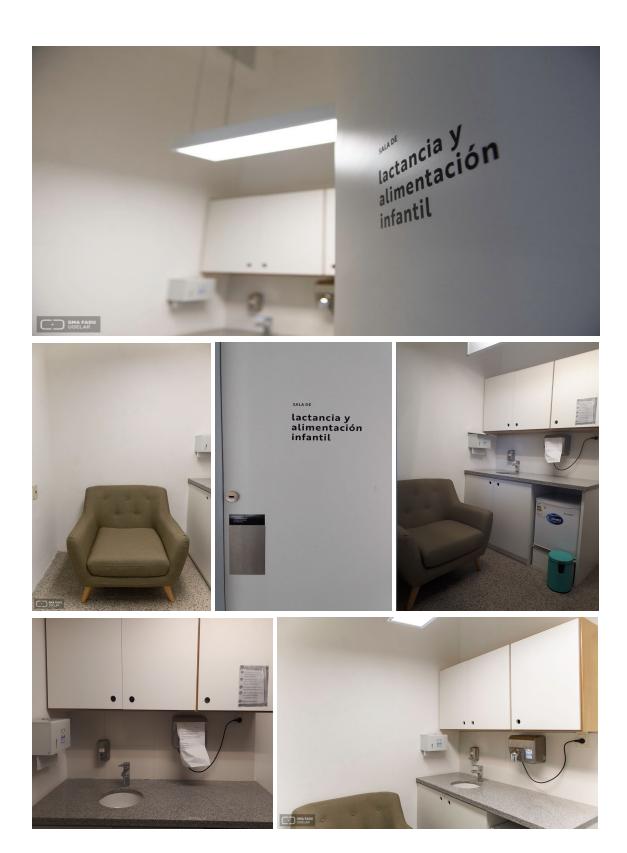
- . Se incorporó una estufa, cambiador y cartel en la puerta.
- . Se cambió la cerradura ya que estaba a 10 cm del piso.
- . Se realizó un formulario de evaluación de conformidad (Anexo n.º5: cuestionario de evaluación).
- . Se comunicó mensualmente <sup>6</sup>
- . Se ajustó el registro de quienes la utilizan.
- . Se cambió el nombre a Sala de Lactancia y Alimentación Infantil.
- . Se realizó una convocatoria a estudiantes a presentar ideas para la creación de elementos decorativos e informativos para la Sala con el propósito de contribuir a la creación de un espacio alegre y acogedor. Los elementos podían ser ilustraciones, vinilos, móviles, etcétera; debían estar relacionados entre sí y conformar una familia o sistema de baja complejidad.

Durante el 2019 se registraron solamente dos usuarias frecuentes, y algunos usos puntuales. Luego que se amplió la sala e incorporó el cambiador, hay registro de varones para con este uso.

En 2020 se acondicionó un espacio en la *kitchenette* del Centro de Posgrados Casa Centenario a los efectos de funcionar como sala de lactancia, si bien no cumple con todo lo solicitado en la normativa, es un espacio reservado, higiénico, cuenta con una poltrona y *freezer*.

-

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Véase <a href="http://www.fadu.edu.uv/patio/?p=90970">http://www.fadu.edu.uv/patio/?p=90970</a>



#### Espacio de recreación y cuidados

Durante 2019 se realizó una Encuesta de Necesidades de Cuidados a toda la comunidad de la FADU. El cuestionario tuvo como objetivo conocer las necesidades de cuidado del personal, de egresadas, egresados y de estudiantes, así como conocer los principales momentos en los que se necesitaba de cuidados. (En el anexo 6 se adjunta el resultado del cuestionario e informe de Encuesta de Necesidades de Cuidados). En las entrevistas realizadas se observó que muchas personas estuvieron de acuerdo con la existencia de un espacio de recreación, salvo un docente varón, grado 5, quien expresó: *No es el lugar para traer hijos*.

Finalmente, en el mes de febrero de 2020, durante dos semanas, se llevó a cabo un espacio de recreación para hijos e hijas de personal TAS, docentes, estudiantes y egresadas y egresados de la FADU. La actividad fue un éxito tanto en convocatoria como en desarrollo. Estuvo a cargo de la ONG Homoludens y fue un espacio donde niños y niñas además de jugar y aprender, pudieron compartir, en muchos casos, por primera vez, el lugar de trabajo y/o estudio de la persona adulta referente. De alguna manera con ello se pudo deconstruir la histórica separación entre las esferas de lo público/laboral/educativo y las esferas de lo privado/cotidiano/familiar. El espacio funcionó en el horario de 9 a 16 horas, con un corte entre las 12:30 y las 13:30 para el almuerzo. El corte del almuerzo sirvió también, de manera espontánea, como momento de esparcimiento, alimentación y diálogo entre niños y niñas y referentes que compartieron espacios comunes de la FADU.

Las familias valoraron la experiencia como enriquecedora dado que brindó instancias de encuentro con sus hijos e hijas así como con otros actores de la Institución. Destacaron como disfrutable el uso de sus distintos espacios.

Se adjunta en Anexo n.º 7 la evaluación del espacio de cuidados de febrero 2020, realizada por la organización Homoludens.

El informe que realiza Homoludens destaca el compromiso y disposición de la Institución en el acondicionamiento del espacio destinado a las actividades planificadas durante el período en el que se llevó adelante la actividad. Destacaron actividades propuestas por distintos actores tales recorridas por distintos espacios (Biblioteca, Cantina CEDA, Sala de Consejo) y encuentros con el decano, estudiantes, y personal del Departamento Biblioteca.

# e. Oportunidades de capacitaciones y desarrollo

#### Capacitaciones realizadas por la Comisión vinculadas al MCEG

. Talleres de formación en género a cargo de la Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo (IM), en la FADU | 29 de mayo y 22 de junio de 2018

Objetivo: nivelación de saberes por medio del abordaje de terminologías y conceptos propios del campo temático.

. Actualización en acoso sexual laboral en el marco de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género llevado adelante por el Instituto Nacional de las Mujeres | 14 y 15 de junio de 2018

Objetivo: actualización en la temática del acoso sexual laboral a partir de la reglamentación de la ley n.º 18.561 y promover la reflexión crítica y las intervenciones posibles en el ámbito del trabajo.

#### Objetivos específicos:

- 1. Brindar nociones básicas sobre género y presentar algunos datos significativos sobre las desigualdades en el mercado de trabajo en el Uruguay.
- 2. Presentar las principales nociones del acoso sexual laboral: definición, tipos, formas, efectos; denuncia, recopilación de pruebas, medidas de prevención y de sanción.
- 3. Identificar situaciones que se producen en las instituciones y los mecanismos para hacer efectiva la consulta y la denuncia.

# . Jornadas de capacitación en la Caja de Herramientas para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género | 15 agosto de 2018

Objetivo: facilitar la recolección y sistematización de los datos que el Modelo de Calidad con Equidad de Género solicita en sus diferentes niveles de implementación. Uso Software SISMO.

. Prevención de acoso en la Udelar | 15 noviembre de 2018

Presentación de la campaña de prevención de acoso sexual en la Udelar.

# . Capacitación en "Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y Educativo— Herramientas para un riguroso abordaje institucional" a cargo de Mujer Ahora | 2, 3 y 4 de setiembre de 2019.

Objetivos: facilitar la incorporación de herramientas teórico prácticas, útiles para incrementar las capacidades en el campo de la prevención, detección temprana, intervención y erradicación del acoso sexual laboral y educativo, con una perspectiva de género y derechos humanos; y generar en la institución mayores compromisos tendientes a generar una política de cero tolerancia al acoso sexual laboral y educativo.

La formación fue dirigida al personal con responsabilidades funcionales específicas en la prevención, recepción de denuncias, investigación, sanción y/o reparación a las víctimas, en situaciones de violencia sexual en modalidad de acoso y en el ámbito institucional de la FADU, con un cupo limitado.

Esta formación fue promovida y financiada por la FADU.

# . Curso Violencia Basada en Género, convocado por el Instituto Nacional de las Mujeres, a cargo de Plemuu | 21, 22, 24 noviembre de 2019.

La capacitación se centró en los aspectos vinculados a los alcances y aplicación de la ley n.º 19.580, y aspectos de las leyes 17.514 (de Violencia Doméstica) y 19.643 (de prevención y combate a la trata de personas). Se compuso de tres módulos presenciales de cuatro horas de duración cada uno.

# . Encuentro sobre "Violencia y acoso en la Universidad, responsabilidad colectiva" | 7 de noviembre de 2019

Cuadro n.º23: Distribución del funcionariado por horas de capacitación vinculadas al MCEG, por sexo

Capacitación	Carga horaria	Mujer	Varón
Jornada de intercambio de buenas prácticas: aprendizajes y desafíos en la implementación	4 h	3	О
Jornada de sensibilización en género. Aportes para la reflexión - Instituto de Capacitación y Formación (ICF) - UDELAR	3 h	1	O
Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativos - herramientas para un riguroso abordaje institucional Mujer Ahora	13,5 h	6	3

Violencia basada en género- INMUJERES	12 h	3	0
Violencia y acoso en la Universidad: Responsabilidad colectiva - UDELAR	5 h	2	0
Capacitación Modular (ICF-CAEG): Módulo 1 Introducción a la temática de género	6 h	1	0
Capacitación Modular: Módulo 2 Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar	6 h	1	0
Capacitación Modular: Módulo 3 Violencia basada en género	6 h	2	0
Capacitación Modular: Módulo 4 Conciliación y Corresponsabilidad – Cuidados	6 h	1	0

#### Cantidad de personas TAS que se capacitaron

Durante el 2019 se capacitaron, en al menos un curso, 70 personas: 52 (75 %) mujeres y 18 (15 %) varones .

De un total de 167 participaciones en los distintos cursos, 127 (78 %) fueron mujeres, mientras que los varones fueron 37 (12 %).

#### Número de becas de Investigación y Extensión

Tanto los proyectos de investigación como los de extensión son de gran importancia a la hora de postularse a un llamado, ya que en general son parte de los méritos exigidos. Por lo que observar a quién se le da beca para estos proyectos resulta de gran importancia para conocer si estas áreas presentan alguna brecha o desigualdad.

Al analizar la cantidad de proyectos de extensión financiados en 2018 se observa que de un total de 30 proyectos, en el 60 % de los casos el responsable fue un varón.

#### Cuadro n.º24: Proyectos de extensión financiados, por sexo del o de la responsable

Extensión	Mujer	Varón
Prácticas en Territorio	0	1
YO SOY EFI	7	8
Convocatoria Interna a Proyectos de Extensión y Actividades en el Medio	3	4
CSEAM Proyectos Estudiantiles de Extensión	1	2
CSEAM Actividades en el Medio	0	1
CSEAM Consolidación de experiencias de extensión	1	2
Total	12	18

Fuente: elaboración propia con base en datos del año 2018 proporcionados por el Servicio de Investigación y Extensión, Gestión Académica. FADU-Udelar.

De un total de 86 investigaciones financiadas en 2018, en el 55,8 % de los casos la responsable fue una mujer, mientras que en el restante 44,2 % el responsable fue un varón.

Cuadro n.º25: Proyectos de investigación financiados, por sexo del o de la responsable

Investigación	Mujer	Varón
CSIC Programa de Apoyo a la Investigación Estudiantil (PAIE)	5	7
CSIC Comprensión Pública de temas de interés general (Art. 2)	4	2
CSIC Grupos i+d	7	2
CSIC I+d	9	3
CSIC Vinculación Universidad Sector Productivo (VUSP)	1	0

CSIC Apoyo Publicaciones	5	9
CSIC Movilidad e Intercambios Académicos (MIA)	13	12
Investigación Interno (Iniciación)	4	2
Beca Santander	0	1
Total	48	38

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados del año 2018 por el Servicio de Investigación y Extensión, Gestión Académica. FADU-Udelar.

#### Cursos de formación didáctica 2018

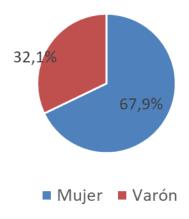
Cuadro n.º26: Participantes en cursos de formación didáctica para docente

Curso	Carga horaria total (horas)	Mujer	Varón	Total
Aprender en la universidad: perspectivas y problemas	24	12	6	18
Pensar la enseñanza, crear la enseñanza	24	34	18	52
Revisitar la enseñanza con nuevas tecnologías digitales	45	9	2	11
Total		55	26	81

Fuente: Servicio de Enseñanza de Grado, Gestión Académica. FADU-Udelar, 2019.

Del total de cursos de formación didáctica realizados en 2018, el 67,9 % de quienes participaron fueron mujeres, mientras que el restante 32,1 % fueron varones. Lo que podría demostrar que las mujeres aspiran a una mayor formación para la tarea docente.

Gráfico n.º9: Participantes en cursos de formación didáctica por sexo



Fuente: Servicio de Enseñanza de Grado, Gestión Académica. FADU-Udelar, 2019.

# f. Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras

Para la primera atención y derivación de consultas vinculadas a situaciones de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación que se presenten en la FADU se conformó la Subcomisión de la Comisión de Equidad y Género en 2018 (se adjunta Resolución de creación en el Anexo n.º8 y el informe presentado al Consejo de FADU en el Anexo n.º9).

Esta subcomisión se creó debido al creciente número de denuncias de acoso y a la incapacidad de la institución para canalizarlas. En ese sentido se destaca un antecedente del año 2017, en el que una denuncia no fue derivada hacia Udelar y ello obligó a la denunciante a realizar el trámite en forma personal; fue acompañada por integrantes del Centro de Estudiantes de Diseño y Arquitectura (CEDA).

Se comenzó funcionando a demanda según las personas que solicitaban asesoramiento, pero al día de hoy la subcomisión, se reúne de manera frecuente, y trabaja en acciones concretas para la prevención y atención, pues su rol, además de apoyar a quienes lo necesiten, también abarca acciones de capacitación, difusión y prevención del acoso.

De acuerdo con el procedimiento vigente<sup>7</sup> para denuncias de acoso sexual, laboral, violencia y discriminación de la Udelar, <sup>8</sup> las denuncias se presentan ante la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD) de Udelar, Equipo Técnico de Udelar, así como ante autoridades de la Facultad, de la División Universitaria de la Salud, de los gremios universitarios y del Servicio de Enseñanza Grado.

Actualmente este procedimiento se encuentra en revisión a la espera de uno nuevo.

La FADU no cuenta con un protocolo propio. Las denuncias que se atienden en FADU, por lo general, se reciben en la subcomisión y en decanato y son recepcionadas formalmente (mediante formulario) por la Directora de División Administrativa quien elabora un expediente con carácter reservado. Las medidas preventivas, mientras se realiza la investigación, son resueltas en Consejo y decanato, a sugerencia de la subcomisión, siempre y cuando la denuncia haya pasado por dicho ámbito, pues no todos los procesos de atención a las denuncias se tramitan a nivel de la subcomisión, en algunos casos, quien denuncia decide tramitar ante el equipo técnico de la CPAAD de la Udelar.

Una vez realizada la investigación correspondiente a cargo del Equipo Técnico de Udelar (creado en 2019), se remite a la CPAAD que luego envía a decanato de la FADU el resultado de su investigación con recomendaciones y observaciones. Desde decanato, se eleva al Consejo de Facultad. De constatarse una situación de acoso o presunto acoso, en todos los casos se ha encomendado una investigación o sumario administrativo dentro de la Facultad, que hasta el

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> El 22 de diciembre, el Consejo Directivo Central (CDC) de la Universidad de la República, en su última sesión 2020, aprobó una Ordenanza de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación que comenzará a regir a partir del 5 de abril de 2021, que verá modificaciones en el procedimiento descrito y mejoras en los procesos.
<sup>8</sup> Véase

https://udelar.edu.uy/portal/institucional/politica-prevencion-y-actuacion-frente-al-acoso-y-la-discriminacion/

momento las realiza el abogado asesor legal contratado por la Facultad. Cabe aclarar que este abogado no se dedica exclusivamente a la investigación de estas situaciones sino que también realiza el asesoramiento jurídico de todas las consultas jurídicas para lo que ha sido contratado, con una mínima carga horaria sobre el cargo docente que desempeña en Facultad.

Todo este proceso de investigación al día de hoy no es ágil. Si bien se ha avanzado a partir de la creación del Equipo Técnico, seguimos en falta con este tema, sumado a que luego las investigaciones administrativas o sumarios también llevan su proceso. Hay casos que con pruebas suficientes se resuelven rápido y otros que implican muchas entrevistas.

Los resultados desencadenan medidas como: suspensión temporal de la calidad de estudiante, modificación de concurrencia de turno o curso, retención de un porcentaje del sueldo.

#### Denuncias recepcionadas por la FADU

Durante el segundo semestre de 2018 y el año 2019, se recepcionaron y derivaron a la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación, tres y ocho casos de denuncias respectivamente. Se atendieron por parte de las autoridades del Servicio y de la Subcomisión de Acoso consultas que recibieron el asesoramiento solicitado. Durante 2018 se asesoraron seis consultas y durante el 2019 tres.

Tenemos constancia de denuncias que se han realizado directamente en la CPAAD y que luego llega el informe para consideración del Consejo de Facultad. Durante 2019 y 2020 se ha adoptado resolución sobre cuatro denuncias que fueron derivadas al abogado asesor de la Facultad con el fin de cumplir con lo resuelto.

#### **Datos Comisión CEDA**

La Comisión de Equidad y Género contra el Acoso y la Discriminación CEDA-CEDI (CEGAD a partir de ahora) surge en 2017 a raíz de la necesidad evidente de atender las situaciones de acoso sexual manifestadas por estudiantes ese mismo año. En el accionar mediante la consciente ignorancia de las autoridades de turno en ese momento, el CEDA crea esta comisión, la cual fue asesorada por Udelar, Inmujeres y distintas profesionales especializadas en violencia institucional. Posteriormente, ya sin muchos resultados concretos, decidimos iniciar un camino de conciliación con la FADU, en el cual impulsamos, apoyamos e integramos la Comisión Cogobernada de Equidad y Género.

En el período 2018-2019, CEGAD ha tomado conocimiento, atendido y asesorado 11 casos de acoso sexual y violencia basada en género, en ámbitos laborales y educativos. De estos casos, solamente 3 fueron efectivizados como denuncia mediante la Subcomisión de Acoso, violencia y discriminación. Algunas de las restantes situaciones fueron asesoradas y atendidas por la CEGAD, pero las presuntas personas vulneradas decidieron no concretar la denuncia a nivel institucional, prefirieron que se tomaran medidas de protección mediante la negociación

colectiva con los equipos docentes, cargos superiores, etcétera (las cuales fueron intermediadas por el Centro de Estudiantes).

Una cantidad mínima, pero también relevante, no obtuvo continuidad en el proceso de canalizar y derivar porque luego de la toma de conocimiento por parte del gremio y la primera atención nos encontramos con resoluciones administrativas pedidas por equipos docentes que, habiendo tomado conocimiento de la situación, tramitaron beneficios de licencias o traslados de curso encubriendo el presunto acoso.

Se adjunta en anexo n.º10 nota de experiencia del orden estudiantil frente a casos de acoso, violencia y discriminación

Desde la Comisión de Equidad y Género del Centro de Estudiantes de Diseño y Arquitectura queremos expresar según nuestra experiencia en casos de acoso y discriminación, la disconformidad y necesidad de urgente modificación de la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD) la cual cuenta con un equipo técnico aprobado en un plan piloto en agosto de 2019 que, habiendo expresado sus objetivos, observamos su no cumplimiento.

Nosotras como estudiantes de Arquitectura y Diseño no tenemos cómo dar curso a las denuncias presentadas en nuestro servicio, salvo a la CPAAD, por tanto confiamos en ella. Desde 2017 hemos ingresado varias denuncias, en ninguna de estas hemos tenido una respuesta formal a tiempo al servicio o al orden. Se han obtenido escasas medidas de protección, concretamente en un único caso, pero en general es muy difícil obtener una rápida y eficiente actuación ante estas situaciones. Consideramos realmente necesario el fortalecimiento de este tipo de espacios cogobernados, justamente para sumar y aunar esfuerzos vinculados a la inventiva administrativa para la viabilización de cada asunto. Creemos fehacientemente en este tipo de espacios en su carácter proactivo para el proceso administrativo, y en su carácter simbólico como agente que implica y compromete a la institución toda, siempre y cuando sean legitimados y utilizados con la asesoría que les compete, lo cual tampoco se sucedió así en ninguna de las dos gestiones de Decanatoque atravesó esta comisión.

Aunque comprendemos que la renovación del modo de trabajo de Central ha sido beneficioso y por demás arduo, ya que comenzaron a dar respuestas de las denuncias más longevas, también sabemos que como estudiantes somos las que estamos más expuestas a casos de acoso y discriminación por las relaciones de poder y los espacios que compartimos. No hay un protocolo claro de cómo actuar y cómo son las sanciones a tomar en alguno de estos casos para proteger a las presuntas víctimas de un presunto agresor sea docente, TAS o estudiante.

Como conclusión se evidencia la urgente necesidad de un protocolo que sea eficaz y brinde las respuestas en el tiempo que corresponde, siendo esto responsabilidad de la universidad central y, dado los descargos recibidos desde ella con respecto a la sobrecarga, los tiempos y los arduos procesos de investigación, entendemos que es también responsabilidad de cada servicio brindar las respuestas anteriormente mencionadas, pudiendo ser esta iniciativa un plan piloto.

En las entrevistas se pudo visualizar algunas de estas situaciones y necesidades:

Existe situación de acoso, no se resolvió y la compañera lo evita, significa que se retira de muchas cosas. (Entrevista n.º5, mujer, docente)

Poner en discusión, aquí pasa esto como en cualquier otro lado. No somos una Facultad libre y todos amigos (...) Desmitificar eso y hacer que el tema efectivamente se ponga en discusión y se vea dónde están los nudos. (Entrevista n.º5, mujer, docente)

Los temas de acoso entre docentes se los confunde con personalidades. (Entrevista n.º5, mujer, docente).

Un docente varón grado 5, explica el acoso como poca tolerancia al conflicto.

Aparecen ahora muchos casos de acoso. Creo que lo que pasa es que ahora se ve, la persona lo ve, se siente con el derecho y amparada como para poder decirlo. (Entrevista n.º8, varón, docente).

#### Intervenciones realizadas

Desde 2018, en el marco del Día internacional de la mujer, la Comisión de Equidad y Género realiza intervenciones en el edificio central de la FADU que abarcan desde una propuesta lumínica en la fachada y la exposición de una serie de afiches en los accesos al edificio sobre datos de la evaluación institucional en materia de género, hasta la intervención en la Victoria Alada de Samotracia (símbolo femenino de la institución) en el *hall* central. Asimismo, en 2019, se realizó un taller de creación de accesorios para la cabeza como elemento identificatorio de nuestra Facultad en la marcha del 8 de marzo.

También ha realizado e impulsado intervenciones en los espacios físicos y virtuales de nuestra facultad en el marco del Día de la diversidad sexual.

Cabe destacar que esta comisión ha trabajado como extensión de acciones de difusión en el marco de las diferentes campañas del ámbito universitario que se han realizado a la fecha sobre acoso y violencia de género: *Por una universidad libre de acoso* y *Si entre todxs nos cuidamos del Coronavirus, también cuidémonos de la violencia*.

#### Conferencias y conversatorios

Esta comisión ha organizado y extendido la invitación y difusión a actividades en función de una agenda anual de temáticas afines.

Invitó a la conferencia y presentación del libro *Mujeres, casas y ciudades. Más allá del umbral* de la arquitecta Zaida Muxi que tuvo lugar el día martes 9 de abril 2019 en la FADU.

Organizó un conversatorio virtual sobre *Acoso en el ámbito laboral y educativo* realizado el 8 de julio de 2020. Tuvo como finalidad informar y difundir a la comunidad FADU sobre aspectos del acoso, canales de comunicación, asesoramiento y denuncia en nuestra institución, a cargo de Paula Tortajada Sánchez del Servicio de Asesoramiento en Materia de Acoso Sexual de la Facultad de Ciencias Sociales, Gabriela Albornoz de la Comisión de Actuación ante Violencia, Inequidad, Discriminación y Acoso de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Libia Ferone de InMujeres – MIDES y Victoria Espasandín y Natalia Guidobono, integrantes de la CAEG (Comisión Abierta de Equidad y Género de la Udelar). moderado por Fiorella Campos y

Sofía Duarte, integrantes de la Comisión por el orden estudiantil, participaron de este encuentro 63 personas.



# g. Uso de licencias

Se puede apreciar que de las 374 personas que usufructuaron algún tipo de licencia durante 2018, 252 (el 67,38 %) fueron mujeres.

Cuadro n.º27: Cantidad de personas que se tomaron licencia, según sexo

	Mujer Varón		Total
Número de personas	252	122	374
%	67,38%	32,62%	100,00%

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar, 2019.

La distribución casi paritaria del personal del Servicio evidencia que esta paridad no se mantiene a la hora de hacer uso del derecho a las distintas licencias. Las mujeres hacen un mayor uso que los varones.

#### Número total de días de licencia por sexo

Cuadro n.º28: Total de cantidad de días de licencia según sexo

Tipo de licencia	Mujer	Varón	Total
Total número de días de licencia	8.311	2.912	11.223
%	74,05%	25,95%	100,00%

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar, 2019.

De un total de 11.233 días de licencia utilizados en el Servicio en el año 2018, 8.311 fueron utilizados por mujeres, un 74,05 %, mientras que los varones utilizaron 2.912, un 25,95 %; tal como lo evidencia el siguiente gráfico.

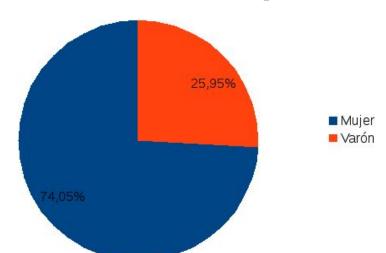


Gráfico 10: Total de días de licencia usufructuados por sexo

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar.

## Distribución de días de licencia anual usufructuados según sexo

Se aprecia también que de las 856 licencias solicitadas en el año 2018, 610 (71,26 %) fueron usufructuadas por mujeres.

Al analizar por tipo de licencia se identifica que todos los tipos de licencias (menos la licencia por Donación) son utilizadas en mayor medida por mujeres, con destaque de las vinculadas a situaciones de enfermedad y estudio.

Cuadro n.º29: Cantidad de licencias usufructuadas por tipo de licencia según sexo

Tipo de licencia	Mujer	Varón	Total
Antigüedad	65	31	96
Corte Electoral	8	5	13
Donación	3	4	7
Enfermedad	114	43	157
Especial	35	17	52
Estudio	62	20	82
Incentivo	61	22	83

Maternidad	17	0	17
Pap-Mamografía	53	0	53
Paternidad	0	5	5
Reglamentaria	189	97	286
Social	3	2	5
Total	610	246	856

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar, 2019

Mujer Varón 

Gráfico n.º11: Cantidad de licencias usufructuados por tipo de licencia y sexo

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar, 2019.

#### Promedio de días de licencia por tipo según sexo

Al analizar los promedios de la cantidad de días que las personas se toman para cada tipo de licencia en el año 2018, no se observan diferencias notorias entre varones y mujeres. En el caso de las mujeres, el promedio general aumenta debido a la cantidad de días (98) de licencia por maternidad. La cantidad de días en promedio que usan en total los varones es de 24, mientras que para las mujeres el promedio es 33.

Se observa que la licencia social es solicitada por varios días, teniendo un mayor promedio los varones, pero las personas que la solicitan son muy pocas (5).

Cuadro n.º30: Promedio de días por tipo de licencia según sexo

Tipo de licencia	Mujer	Varón	Total
Antigüedad	3,43	3,29	3,39
Corte Electoral	3,00	1,60	2,46
Donación	1,00	1,00	1,00
Enfermedad	20,99	21,79	21,21
Especial	4,03	3,94	4,00
Estudio	13,13	15,40	13,68
Incentivo	3,16	3,14	3,16
Maternidad	98,00	0,00	98,00
Pap-Mamografía	1,06	0,00	1,06
Paternidad	0,00	10,00	10,00
Reglamentaria	14,65	12,03	13,76
Social	17,00	91,50	46,80
Promedio total de días de licencia	33,00	24,00	30,00

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar, 2019.

Como se ha expresado en las entrevistas, muchas veces el uso de distintos tipos de licencias responde a las necesidades de cuidados que tiene el personal del Servicio. Muchas veces los días de licencia reglamentaria se utilizan para el cuidado de hijos e hijas, en períodos donde la educación formal no tiene oferta (enero, febrero, vacaciones de julio, etcétera), o en caso de cuidados de otro tipo de personas, enfermedades de familiares cercanos, etcétera. Es por esto que se entiende necesario poder crear estrategias para que el personal del Servicio pueda hacer un uso real de cada una de sus licencias. El Servicio informa sobre esto a través de la Ordenanza de Licencias, en la página de la FADU y en un tríptico que se entrega al momento de la toma de posesión y está a disposición en el mostrador del Departamento de Personal.

# h. Principales características del estudiantado

#### Cantidad de estudiantes

Cuadro Nº31: Cantidad de estudiantes de FADU.

	Sexo		
	Mujer	Varón	Total
Número de estudiantes	3.960	2.419	6.379

Fuente: FormA-Estudiantes 2018.

En 2018 el Servicio contaba con 6.379 estudiantes activos, de los cuales 3.960 (62,1 %) eran mujeres, y 2.419 varones (37,9 %).

#### Edad del estudiantado

El promedio de edad de las mujeres es de 24,8 años; el de los varones es apenas mayor: 25,8 años. Se puede observar que las mujeres se concentran en los tramos de edad más bajos.

Cuadro n.º32: Tramos de edad del estudiantado

Tramos de	Mu	Mujer		rón
edad	N	%	N	%
Menos de 20	640	16,16%	350	14,47%
De 20 a 24	1.776	44,85%	957	39,56%
De 25 a 29	886	22,37%	572	23,65%
30 o más	658	16,62%	540	22,32%
Total	3.960	100,00%	2.419	100,00%

Fuente: FormA-Estudiantes 2018.

# Ascendencia étnico-racial principal

Tanto mujeres como varones tienen en más del 86 % a la blanca como su principal ascendencia étnico-racial.

Cuadro n.º33: Ascendencia étnico-racial principal del estudiantado

	Mujer		Vai	rón
	N	%	N	%
Afro o negra	97	2,45%	70	2,89%
Asiática o amarilla	16	0,40%	15	0,62%
Blanca	3.442	86,92%	2.096	86,65%
Indígena	123	3,11%	69	2,85%
No cree tener ascendencia	162	4,09%	99	4,09%
Ninguna	120	3,03%	70	2,90%
Total	3.960	100,00%	2.419	100,00%

Fuente: FormA-Estudiantes 2018.

#### Situación laboral del estudiantado

Al observar la situación laboral del estudiantado se observa que los varones están en mayor medida trabajando.

Cuadro n.º34: Situación laboral del estudiantado

Situación laboral	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
Trabaja	1.887	47,65%	1.254	51,83%

No trabaja y no busca trabajo	901	22,75%	510	21,08%
No trabaja y busca trabajo	1.172	29,60%	655	27,08%
Total	3.960	100,00%	2.419	100,00%

Fuente: FormA-Estudiantes 2018.

# Cantidad de hijos e hijas

# Cuadro n.º35: N.º de hijos e hijas con quienes vive

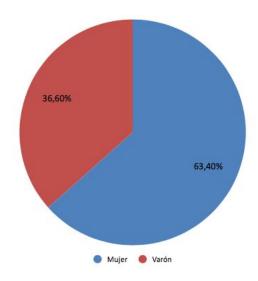
N.°	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
o	3.719	94,00%	2.239	92,56%
1	153	3,8%	101	4,18%
2	72	1,8%	69	2,85%
3 o más	16	0,4%	10	0,41%
Total	3.960	100,00%	2.419	100,00%

Fuente: FormA-Estudiantes 2018.

# Evolución de inscripción por sexo y carrera

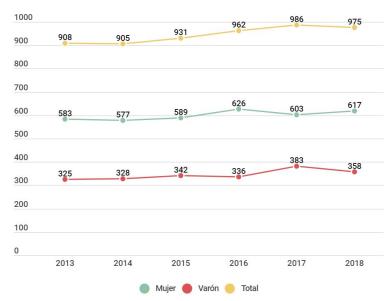
De las 6.996 personas inscritas entre 2013 y 2018 a las distintas carreras de la FADU, 4.434 (63,4 %) fueron mujeres, mientras que el restante 36,60 % (2.562) fueron varones.

Gráfico n.º12: Inscripciones a total de carreras, 2013 - 2019



Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

Gráfico n.º 13: Evolución del total de inscripciones a todas las carreras 2013-2018

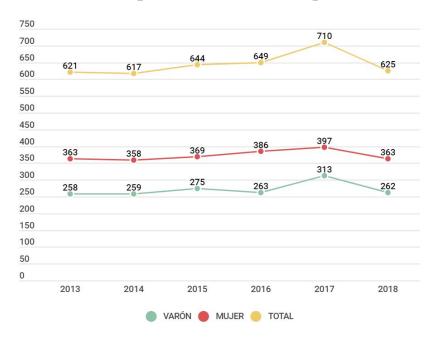


Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento. Nota: No figuran las carreras compartidas.

# Inscripciones por carrera

# Arquitectura

# Gráfico n.º14: Inscripciones a la carrera Arquitectura

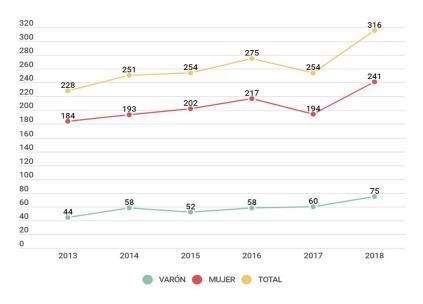


Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

De un total de 3.866 personas que se inscribieron a esta carrera entre 2013 y 2018, el 57.8 % (2.236) fueron mujeres, mientras que el restante 42.2 % (1.630) fueron varones.

#### Escuela Universitaria Centro de Diseño:

# Gráfico n.º15: Inscripciones a la carrera de Diseño Industrial



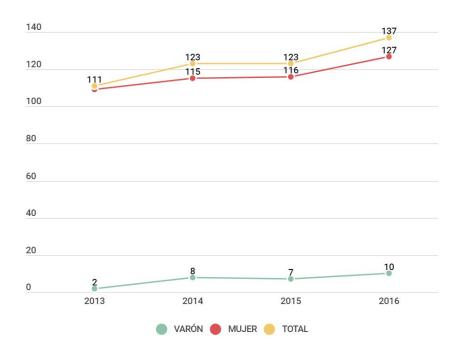
Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

# Gráfico n.º16: Inscripciones a la carrera de Diseño Industrial, opción Producto



Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

# Gráfico n.º17: Ingresos a la carrera de Diseño Industrial, opción Textil



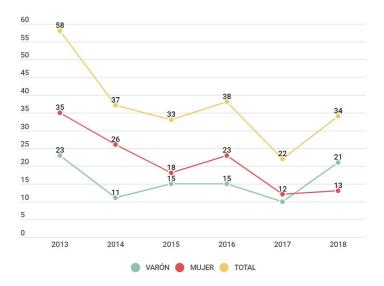
Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

De un total de 1.578 personas que se inscribieron a esta carrera entre 2013 y 2018, el 78 % (1.231) fueron mujeres, mientras que el restante 22 % (347) fueron varones. La carrera de Diseño Industrial es la que presenta mayor participación de mujeres.

Vale destacar el caso esta carrera en la opción Textil, donde entre 2013 y 2016, el 95 % (494) fueron mujeres, y el 5 % (27) fueron varones.

#### Diseño Integrado:

Gráfico n.º18: Inscripciones a la carrera de Diseño Integrado

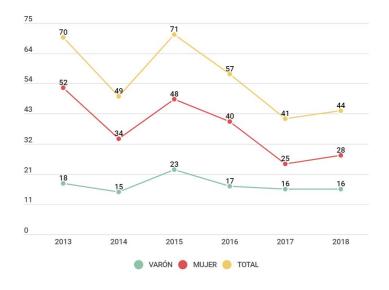


Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

De un total de 222 de personas que se inscribieron a esta carrera entre 2013 y 2018, el 57,2 % (127) fueron mujeres, mientras que el restante 42,8 % (95) fueron varones.

#### Diseño de Paisaje:

Gráfico n.º19: Inscripciones a la carrera de Diseño del Paisaje

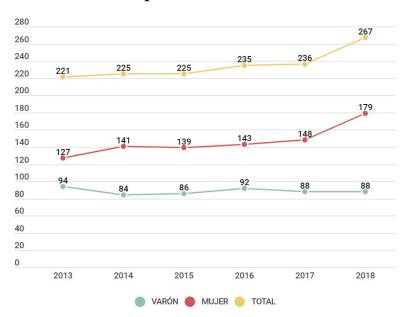


Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

De un total de 332 de personas que se inscribieron a esta carrera entre 2013 y 2018, el 68,4 % (227) fueron mujeres, mientras que el restante 31,6 % (105) fueron varones.

#### Diseño de Comunicación Visual:

#### Gráfico n.º20: Inscripciones a la carrera de Diseño en Comunicación Visual



Fuente: Estadísticas Básicas de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento.

De un total de 1.409 personas que ingresaron a esta carrera entre 2013 y 2018, el 62,2 % (877) fueron mujeres, mientras que el restante 37,8 % (532) fueron varones.

#### Egreso por sexo y por carrera Cuadro n.º36: Promedio de egresos por carrera entre 2013-2017

Carrera	Mujer	Varón	Total
Arquitectura	209	156	366
Escuela Universitaria Centro de Diseño	22	6,4	28,4
Diseño de Paisaje	3,25	0,5	3,75
Diseño Integrado	О	О	0
Diseño de Comunicación Visual	1,67	2	2,67
Total	235,92	164,9	400,82

Fuente: elaboración propia con base en DGPlan, Udelar.

Se puede observar que egresan más mujeres que varones. El promedio de personas que egresan por año en la FADU es 400,82: 235,92 (58,9 %) mujeres y 164,9 (41,1 %) varones.

Se destaca que el porcentaje de ingresos de mujeres ascendía al 63 %.

#### i. Propuesta académica y perspectiva de género

Se han realizado esfuerzos puntuales para incorporar la perspectiva de género en las unidades curriculares, en contenidos y ejercicios, destacándose los siguientes casos (vale aclarar que no se ha realizado un relevamiento formal, aunque sí se realizó un llamamiento formal a compartir experiencias realizadas desde las distintas carreras y unidades curriculares).

#### Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual (LDCV)

**Género y Comunicación Visual en la Ciudad** es un curso opcional que inició sus actividades en 2018 con un equipo docente interdisciplinario coordinado por la profesora adjunta María Eugenia Ferreiro. Al curso asisten estudiantes de las carreras de Arquitectura, Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual y de los dos perfiles de la Escuela Universitaria Centro de Diseño: Textil-Indumentaria y Producto.

La unidad curricular tiene como objetivo la integración de la perspectiva de género a la formación proyectual. A la introducción de definiciones y conceptos en forma de presentaciones teóricas, dossier de textos y consignas puntuales se incorporan instancias abiertas a cargo de especialistas de diversos ámbitos para reflexionar en forma crítica y desde una perspectiva interseccional sobre los discursos hegemónicos y sus modos de operar en la comunicación visual. Se abordan temas como los estereotipos, las masculinidades, los micromachismos, la diversidad sexual, el lenguaje y la comunicación, las violencias y el acoso sexual.

Como producto de cada etapa el grupo desarrolló piezas visuales en distintas tipologías y formatos. En 2018 se eligió como tema de cierre el diseño de una campaña de afiches que intentó visibilizar desde los muros de la vía pública las sutiles manifestaciones de control social conocidas como "micromachismos" (Bonino, 2004). La campaña fue tomada por la CAEG y rectorado de la Udelar para realizar *Micromachismos* (que de micro no tienen nada), una campaña itinerante a escala nacional que se lanzó en marzo 2020 en el Paraninfo de la Udelar en una ceremonia a cargo del rector Rodrigo Arim y la responsable de Bienestar Universitario, Gabriela Pacci.

Desde esta unidad curricular se han realizado actividades abiertas al público como charlas sobre distintos temas con referentes como Ruben Campero, Karina Moreira, Andrés Scagliola y Libia Ferone. En noviembre de 2019 se realizó el conversatorio *Intercambios sobre Lenguaje Inclusivo* en el que participaron Yanina López (docente de la Facultad de Comunicación de Misiones, Argentina), Sabrina Martínez y Andrés DÁvenia (Facultad de Información y Comunicación de la Udelar), Victoria Furtado, lingüista de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de Udelar, y Martín Rodríguez (comunicador de *la diaria* y TV Ciudad).

En noviembre de 2020 se lanzó la campaña *Tolerancia cero*. *La Fadu unida contra la violencia y el acoso*, diseñada por estudiantes de la unidad curricular con apoyo del decanato de la FADU, la Comisión de Equidad y Género, el Servicio de Comunicación y Publicaciones y el Servicio de Actividades Culturales. Se imprimieron afiches en distintos formatos y se colocaron en lugares inusuales de la facultad con el fin de interpelar a las personas que circulan por el edificio. La

campaña tuvo gran impacto en redes sociales y los afiches se encuentran disponibles para su descarga e impresión por parte del público.

Cuadro n.º37: Participantes del curso "Género y Comunicación Visual en la Ciudad" por sexo

	Mujeres	Varones	Total
2018	13	2	15
2019	39	4	43
2020	21	4	25

Fuente: Departamento de Administración de la Enseñanza

#### Arquitectura

Cuestiones políticas. Género, espacio y territorio es una unidad curricular optativa libre dictada en el primer semestre de 2020 a cargo de las profesoras Mercedes Medina y Lorena Logiuratto. Tiene como objetivo poner en debate la perspectiva disciplinar, distintos aportes de las teorías feministas, y su articulación con las prácticas de construcción del espacio, sus usos y roles a través de tres cortes temáticos:

- 1. Historicidad y emergentes de la teoría de género.
- 2. Relaciones entre espacio y territorio y normatividades de género.
- 3. Agendas alternativas, espacialidades y territorialidades que desafían el sistema sexo-género.

Cuadro n.º38: Participantes del curso "Cuestiones políticas. Género, espacio y territorio" por sexo

	Mujeres	Varones	Total
2020	36	4	40

Fuente: Departamento de Administración de la Enseñanza

#### **Posgrados**

Perspectiva de género y feminista. Otras formas de aproximación a la investigación y la práctica arquitectónica y urbana. Curso de Educación permanente a cargo de la doctora arquitecta Daniela Arias Laurino con el equipo docente integrado por la doctora arquitecta Zaida Muxí y las arquitectas Jimena Abraham y Cecilia Crescenzi.

Tiene como objetivos producir nuevos enfoques y discursos críticos, objetivos y categorías de análisis para generar metodologías que promuevan otras miradas y revisiones alternativas a las maneras tradicionales de concebir la investigación y la práctica. Abordar aspectos conceptuales y metodológicos referidos a la perspectiva de género y al pensamiento feminista y su relación con la disciplina arquitectónica y el urbanismo. Visibilizar los aportes de las mujeres al entorno construido e influir en la generación de referentes femeninos. Hacer una revisión crítica de los relatos históricamente validados. Proporcionar claves y aspectos metodológicos para una investigación desde la perspectiva de género y su aplicación en las diferentes formas de la práctica de la arquitectura y el urbanismo.

La primera edición de este curso se realizó en julio de 2020 sobrepasando el cupo previsto, lo que evidencia la necesidad de una nueva edición.

Cuadro n.º39: Participantes del curso "Perspectiva de género y feminista. Otras formas de aproximación a la investigación y la práctica arquitectónica y urbana" por sexo

	Mujeres	Varones	Total
1era edición 2020	21	1	22
2da edición 2020	21	0	21

Fuente: Departamento de Administración de la Enseñanza

#### Iniciativas puntuales

En lo que respecta a otras actividades de enseñanza, en el **Taller Transversal de Diseño** de la Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual es condición desde 2016 la incorporación de diseñadoras mujeres en el ejercicio final del curso *Jugando en clave de...* Estudiar a estas referentes enriqueció al curso a través de la puesta en valor de obras y personajes invisibilizadas que contienen enorme potencial de claves visuales y conceptuales. En 2020 el Taller Transversal desarrolló el proyecto *Diseño en clave de...* con base en el reconocimiento y apropiación de las claves visuales de 9 mujeres referentes del diseño de comunicación visual desde fines del siglo XIX hasta hoy: Frances y Margaret Mac Donald, Gunta Stölzl, Corita Kent, Teresa Sdralevich, Rosmarie Tissi, April Greiman, Fanette Mellier y Olimpia Zagnoli.

La Unidad de Proyecto 1 de la EUCD realizó en 2019 el ejercicio curricular "Mujeres de la Bauhaus" en el marco de los cien años de la emblemática escuela. En este ejercicio, el grupo de estudiantes de primer año se enfrentó al desaño de poner en valor a estas mujeres desplazadas del relato histórico. La tarea realizada consistió en identificar y abstraer las claves expresivas, compositivas, culturales e históricas para trasladarlas a un diseño de ajedrez. El ejercicio se expuso en el Museo Blanes en noviembre y diciembre de 2019. Las referentes seleccionadas fueron Anni Albers, Gertrud Arnt, Marianne Brandt, Ilse Fehling, Etel Fodor - Mittlag, Margarete Heymann, Corona Krause, Lilly Reich, Lou Scheper-Berkenkamp, Alma Siedhoff -Buscher, Gunta Stölzl, Marianne Straub. En el proceso del ejercicio se recibió el apoyo de las arquitectas Cristina Bausero (directora del Museo Blanes) e integrantes de la Secretaría de Género de la Intendencia de Montevideo, Fabiana Castillo y Silvana Pissano (esta última actualmente alcaldesa del Municipio B).

En la misma versión del ejercicio edición 2020 se trabajó con mujeres del diseño (producto y textil) en el período que comprende desde 1950 hasta la actualidad.

# j. El edificio y la inclusión de la perspectiva de género y no discriminación

Sede central (Bvar. Artigas 1031), Sede EUDC (Jackson 1325) y Casa Centenario (Av. Sarmiento 2340).

La FADU ha incorporado políticas de equidad y género desde su inclusión en el Modelo de Equidad en el año 2017. En este sentido, en lo que tiene ver con la cuestión edilicia, se desarrollaron las siguientes reformas:

- . Creación de Sala de Lactancia y Alimentación Infantil (2017) con incorporación de mejoras en 2019 en la Sede Central.
- . Adecuación kitchenette Casa Centenario para Lactancia y Alimentación Infantil (2019).
- . Remodelación de baños, convirtiéndolos en baños mixtos, inclusivos y con cambiadores para niños y niñas.
- . Cartelería con uso de lenguaje no sexista e inclusivo.
- . Concurso de ideas para la sala de lactancia (2019).

Cabe señalar que el edificio original data de 1948 y fue proyectado para la carrera de arquitectura que, en ese entonces, contaba con menos de 50 estudiantes. A pesar de ello, el proyecto previó un futuro crecimiento del estudiantado con una estructura edilicia muy flexible con capacidad para ampliarse, subdividirse y modificarse a lo largo del tiempo. De esta manera, el edificio pudo hacer frente a la posterior masificación de la enseñanza terciaria que se produjo a partir de la segunda mitad del siglo XX.

Es importante mencionar que si bien se han hecho aportes y se ha avanzado en la inclusión con perspectiva de género, aún queda mucho por hacer.

Con respecto al uso del lenguaje no sexista e inclusivo, si bien se realizan esfuerzos puntuales desde algunas cátedras y ámbitos con comunicaciones que incluyan a toda la comunidad, todavía persisten elementos que entendemos podrían mejorar. Por ejemplo, en lo que tiene que ver con la cartelería general, todavía existe el cartel "Sala de Profesores" que podría pasar a llamarse "Sala Docente". También , el "Servicio de atención al estudiante" podría denominarse "Servicio de Atención Estudiantil". Son aspectos en apariencia pequeños pero que mejoran la calidad de la comunicación y la vida en facultad.

# **O5**Análisis foda

Con la herramienta FODA se analizaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Servicio para la profundización de la inclusión de la perspectiva de género. Se llevó a cabo un taller el día 23 de octubre de 2020, con la participación de 8 integrantes de la Comisión de Equidad y Género del Servicio. En la instancia de taller, luego de haber analizado en profundidad los resultados del diagnóstico, se discutieron los principales elementos internos y externos para el análisis FODA. Se agregaron algunos ítem que surgieron después del encuentro en octubre.

#### Fortalezas

- Política central de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación.
- Proceso de construcción y legitimación de la Comisión de Equidad y Género (CEG).
- Apertura institucional hacia la CEG (Consejo, decanato, órdenes).
- Infraestructura edilicia (baños mixtos, sala de lactancia y alimentación infantil).
- Proceso de elaboración del diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- Demanda e interés por la temática de género, sobre todo de estudiantes y docentes.
- Campaña de visibilización y actividades (conversatorio, convocatoria marcha 8/3, intervenciones edilicias, etc.)
- Cursos curriculares: Género y Comunicación Visual en la ciudad y sus actividades abiertas al público (conversatorios, clases abiertas, campañas de afiches). Ficciones políticas. Género, espacio y territorio, y Perspectiva de género y feminista. Otras formas de aproximación a la investigación y la práctica arquitectónica y urbana con demanda de estudiantes y más de una edición.
- Existencia Oficina de Evaluación Institucional y Acreditación, que cuenta con datos accesibles.
- Diversidad integración CEG. Diferentes ámbitos (Servicio Comunicación, Departamento personal, OEIA, etc). Y la reciente incorporación del Servicio de Enseñanza y Licenciatura de Diseño Integrado (Salto).
- Existencia de espacios para atención y recepción de denuncias.
- Articulación con otros servicios por Cuidados.

#### Debilidades

- Integración de la CEG: faltan varones.
- Desconocimiento en el colectivo de FADU de la existencia y funciones de Comisión y subcomisiones.
- Falta lugar de atención y protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica y de género en Udelar y FADU.
- Falta asesoría legal con perspectiva de género en FADU. Se cuenta con un asesor legal para todos los temas institucionales, con una carga mínima de horas dentro de sus horas docentes en la facultad, lo que no es suficiente, prácticamente voluntario.
- Falta técnico especializado para la atención, derivación y seguimiento de los casos de acoso de FADU.
- Precariedad de la temática de género en los cursos curriculares, hay pocas iniciativas, de estatus opcional, sujeta a cambios y aprobación de financiamiento.
- No existe en FADU ningún espacio para Estudios de Género, no está incorporada la temática formalmente en la reestructura académica docente.
- En algunos ámbitos se percibe falta de formación y sensibilización en la temática.
- Inequidades detectadas en el diagnóstico: división sexual del trabajo, distribución de cargos, segregación horizontal y vertical, dedicaciones compensadas, dificultades de conciliar los cuidados.
- Tradición machista en la historia de la FADU (relatos de entrevistas, denuncias en redes).
- Situaciones de acoso en proceso, mucha demora en los trámites y algunas a las que no se les dio curso.
- TAS: falta horizontalizar más la perspectiva de género. Poca llegada y poca participación en actividades convocadas por la CEG.

	- Escasa presencia de personas afrodescendientes en la comunidad FADU.
Oportunidades	Amenazas
<ul> <li>Apoyo de la CAEG y equipo de asesoras.</li> <li>Equipo Técnico Udelar (ETA-CPAAD)</li> <li>Comisión de Cuidados Udelar. En 2019 partida CDC para Espacio de Recreación.</li> <li>Articulación espacio de cuidados con otros servicios de la zona.</li> <li>Capacitaciones del Instituto de Capacitación y Formación.</li> <li>Nuevas leyes a nivel nacional (19.580, 19.684, discapacidad, afro, entre otras). Incorporar cuotas.</li> <li>El cambio cultural y generacional actual en pro de la incorporación de la perspectiva de género.</li> <li>Nueva reestructura docente en FADU, donde se podría generar un espacio (Centro) de estudios de géneros.</li> </ul>	<ul> <li>Amenazas</li> <li>Presupuesto de la Udelar (sin incremento presupuestal para atender políticas de equidad).</li> <li>Ausencia de Protocolo sobre denuncia de acoso laboral.</li> <li>Socialización de género, la permanencia de estereotipos.</li> <li>Existencia de violencia basada en género, mediática, simbólica.</li> <li>Posible retroceso en la agenda de derechos - marco político.</li> <li>Machismo general en la sociedad.</li> </ul>
- Aprobación Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación (diciembre 2020), que empezará regir en abril 2021.	







# O6 Hallazgos y reflexiones finales

Algunas de las bases de datos e información recogida para el presente Diagnóstico no incluyeron la variable sexo y por tanto se ingresaron los datos en forma manual. Este aspecto deberá mejorarse tanto en la Udelar en general como en la FADU en particular. Asimismo, se sugiere recoger información de la variable identidad de género. Por otro lado, hay variables que sólo se recogen en los censos universitarios y la información no está actualizada, como es el caso de ascendencia étnico-racial o personas dependientes a cargo.

#### Características sociodemográficas

Hay paridad en la variable sexo respecto de la cantidad de personas que trabajan en el Servicio. Esta paridad se disuelve cuando se analiza por separado al personal docente y al personal TAS, en este último el 65,5 % son mujeres.

Las mujeres TAS y los varones docentes son los que presentan la antigüedad más alta (14,6 años y 14,1 años, respectivamente), mientras se nota que la incorporación de las mujeres docentes es más reciente ya que cuentan con un promedio de 10 años de antigüedad. Esto último puede ser explicado por la diferencia en el promedio de edad del personal docente ya que los varones tienen en promedio 5 años más que las mujeres.

#### Puestos de trabajo

Las direcciones TAS están ocupadas mayormente por mujeres. Se observa una segregación horizontal y división sexual del trabajo donde los escalafones A y C son mayormente ocupados por mujeres y los escalafones E y F son ocupados mayormente por varones.

En el ámbito docente se observa segregación vertical. Los cargos docentes y políticos más altos son ocupados por varones. Las docentes mujeres concentran los grados más bajos mientras que el 70 % de grados 4 y 5 son ocupados por varones. Asimismo, todos los directores de Taller de Arquitectura son varones, y así como los Decanos. Finalmente, se observa que los cargos efectivos del personal docente son mayoritariamente ocupados por varones.

Dentro del plan de acciones, se deberá trabajar en políticas que prueban el desarrollo académico de las mujeres, para que puedan acceder a los grados altos.

#### Remuneraciones

Es importante mencionar que la Udelar cuenta con una escala salarial fija, lo que implica que a igual grado y/o escalafón y carga horaria no hay posibilidad de diferencias. En este sentido, es importante realizar otro tipo de análisis sobre quiénes acceden a los grados más altos, a las dedicaciones totales, a las dedicaciones compensadas, entre otros. Es necesario realizar esfuerzos para brindar igualdad de oportunidades a todo el personal, por ejemplo, que los cuidados o tipo de tarea a realizar (como la tarea de vigilancia en el turno de la noche) no afecten la posibilidad de realizar o no horas extras.

#### Personas dependientes

Los cuidados, y específicamente la maternidad, son una barrera para las mujeres. Se evidencian claras dificultades para conciliar la vida familiar con la laboral y necesidades de tomar licencia sin goce de sueldo por cuidados.

Hay que evaluar y adaptar políticas de licencias maternales, paternales y parentales de modo que permitan reducir efectivamente el impacto negativo de la maternidad sobre las trayectorias laborales. Una agenda igualitaria que avance en estas direcciones debería ser apoyada no sólo por mujeres sino también por varones para así fomentar una paternidad y maternidad en condiciones igualitarias. Incorporar este aspecto en los llamados docentes.

En el Servicio existen antecedentes de políticas que van en esta línea. Por ejemplo, los esfuerzos para generalizar las salas de lactancia y alimentación infantil en todas las sedes, la primera experiencia de un Centro de Recreación y Cuidados que necesita sostenerse en el tiempo con partidas presupuestales fijas y la reciente articulación con otros servicios de la zona, aspirando a la creación de un centro zonal.

#### Oportunidades de capacitación y desarrollo

Se evidencia la necesidad de que toda la comunidad de la FADU continúe la formación en equidad de género; quienes participan de estas instancias, en general, son las mismas personas, la mayoría mujeres.

Podría incluirse a nivel estudiantes formación en equidad de género, como parte de la formación universitaria, que se suele brindar al ingresar a la facultad.

#### Situaciones de violencia, acoso y discriminación

Existen situaciones de violencia, discriminación y acoso. El Servicio ha realizado esfuerzos en esta temática, tanto en lo que hace a la prevención, realizando varias campañas para sensibilizar e informar sobre los mecanismos existentes, como a la detección y actuación, contando con espacios específicos para el apoyo y derivación de denuncias, pero que aún hay que continuar desarrollando.

Se detecta la necesidad de contar con un/a profesional especializado/a en género, acoso, violencia y discriminación (o, idealmente, un equipo de profesionales), propio en la estructura de facultad, que pueda actuar, derivar, registrar y dar seguimiento a las denuncias presentadas, y aporte las herramientas que sean necesarias para la resolución de los casos y contención de quienes denuncian; así como trabajar en prevención y formación. Deberá trabajar en diálogo con la comisión cogobernada para generar las políticas que conducirán a una facultad libre de acoso.

También es necesario contar con un protocolo de denuncias propio de la FADU así como la Udelar deberá ajustar el funcionamiento existente y reforzar los recursos humanos para poder

responder en los tiempos establecidos que se están incumpliendo; es de esperar que se responda de manera efectiva con base en los mismos criterios para todas las situaciones ocurridas en el ámbito de la Udelar.

#### Uso de licencias

Del análisis realizado sobre el uso de licencias se desprende que muchas veces los días de licencia reglamentaria se utilizan para las necesidades de cuidados que tiene el personal de la Facultad. Es por esto que se entiende necesario poder crear estrategias para que el personal pueda hacer un uso real de cada una de sus licencias. Asimismo, se observa que las mujeres realizan un uso más intensivo de las licencias disponibles, lo que podría explicarse por una mayor recarga del trabajo no remunerado del hogar y las necesidades de cuidados que, por mandato sociocultural, sigue recayendo en mayor medida sobre las mujeres.

#### Principales características del estudiantado

Es de suponer que se mantengan los ingresos y egresos mayoritariamente de mujeres, por lo que es fundamental tener una política de equidad de género, y formación al ingreso a la vida universitaria.

Si bien el porcentaje de egresos es mayoritario de mujeres, en relación con los ingresos, el porcentaje disminuye, además son las que tienen más hijos e hijas a cargo, lo que podría significar una mayor dificultad en las mujeres para culminar la carrera.

Cabe destacar con respecto de la matrícula estudiantil de la orientación textil-indumentaria de la Licenciatura en Diseño Industrial, por su alto porcentaje de mujeres que marca una diferencia con el resto de las carreras, que es de suponer que esta elección está asociada a estereotipos sociales ya que el campo de la indumentaria siempre ha sido protagonizado por mujeres. Podría trabajarse en deconstruir ese imaginario social sobre a qué se dedica un/a diseñador/a textil-indumentaria, para que más varones accedan a esta formación.

#### Propuesta académica

Existe evidencia de algunas asignaturas que trabajan la perspectiva de género; todas optativas. La participación de estudiantes varones es muy inferior a la de las mujeres.

Es necesario promover la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión) y las prácticas profesionales.

Dada la oportunidad de la nueva reestructura académica docente, en la FADU se podría generar un espacio (Centro) de estudios de géneros conformado por todas las carreras de la FADU, para el desarrollo de conocimiento académico a través del estudio de los problemas vinculados a las inequidades de género desde el abordaje específico del campo disciplinar de la arquitectura, diseño y urbanismo.

#### El edificio y la perspectiva de género

El edificio ha acompañado los cambios aunque aún no se han cubierto todas las sedes con las salas de lactancia y alimentación infantil y queda por resolver si se mantiene el espacio de cuidados; esto último implicaría una adecuación de la infraestructura existente en la sede central<sup>9</sup>.

Un aspecto importante en este sentido fue la remodelación de baños, convirtiéndolos en baños mixtos, inclusivos y con cambiadores para niños y niñas.

#### **Reflexiones finales**

Un hallazgo importante que surge de las entrevistas y que es importante retomar en este apartado es la necesidad de que se reconozcan las desigualdades existentes. Dicho de otra forma, la principal dificultad que encuentran los actores para lograr la equidad es el no reconocimiento de las desigualdades que existen. Reconocer y hacer visibles las desigualdades es el primer paso para el cambio.

En ese sentido, reconocer las desigualdades, implementar un observatorio o centro sobre equidad, revisar los planes de estudio e incluir educación sobre género y diversidad en un sentido profundo son algunos de los planteos que señalan las personas entrevistadas.

Visibilizar que las prácticas culturales que aprendemos como comunidad de FADU (que se trasladan de las pautas culturales de la sociedad) contaminan los espacios y fueron creadas con base en obligaciones y necesidades de la sociedad heteronormativa patriarcal, con dominio masculino.

Además, es importante tener en cuenta que las desigualdades de género coexisten y se atraviesan con otros tipos de desigualdades (interseccionalidad): desigualdades socioeconómicas, étnico-raciales, generacionales, que han sido parcialmente abarcadas por el presente diagnóstico y que deberán ser tenidas en cuenta en futuros estudios y políticas.

También resulta importante señalar que en muchas entrevistas se evidenció la necesidad de fortalecer las comisiones de equidad y género, mejorar los mecanismos de difusión y ampliar los estudios que se realizan para conocer la realidad de los distintos servicios.

Los diferentes mecanismos de desigualdad son internalizados por las personas en el proceso de socialización de manera tal que cambiar implica una previa toma de conciencia, y tal reconocimiento implica un proceso social de desvelamiento de las diferentes realidades y formas de pensar para desnaturalizar la inequidad y la discriminación en los procesos socioculturales. Es por ello que la capacitación, la generación de conocimiento y la formación en estudios con perspectiva de género, tanto para estudiantes como para el personal docente y TAS, resulta crucial para el desarrollo de una sociedad más igualitaria.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Durante febrero 2021, la comunidad de FADU accedió a cupos para niños y niñas en el Centro de Recreación de Cuidados de Ciencias Sociales, que ya cuenta con toda la adecuación edilicia necesaria. De generarse un centro de cuidados regional de Parque Rodó, la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración también cuenta con una sala adecuada a tal fin.

# O7 Anexos

#### Anexo n.º1: Resolución de creación de la Comisión de Equidad y Género

(Exp. Nº 031130-004716-16) (Dist. Nº 275 y 502/17) - VISTO: la resolución Nº 4 del CDGAP de fecha 26.6.12, en relación a la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias;

CONSIDERANDO: 1) la importancia de esta iniciativa en tanto representa un avance en la promoción de la equidad de género;

- 2) el interés de esta Facultad en evaluar su situación de equidad así como de regular los temas asociados más relevantes;
- 3) la oportunidad que representa el apoyo de UdelaR en la temática; RESUELVE:
- 1º Solicitar la inclusión de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo en el proceso de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MIDES INMujeres) a ser implementado en la UdelaR.
- 2º Crear una Comisión de esta Facultad integrada por un representante de: decanato, ordenes docente y estudiantil, AFFUR, Servicio de Comunicación y Publicaciones, OEIA y por el Director del Dpto. de Personal.
- 3º Solicitar propuesta de representante a las respectivas partes involucradas en la Comisión creada en el numeral 2º de la presente resolución.
- 4º Encomendar a las docentes Lucía Bogliaccini y Gabriela Detomasi a realizar las gestiones necesarias para dicho proceso, manteniendo informado a este Consejo. 11 votos - unanimidad de presentes.

#### Más información:

 $\label{light} $$ $$ http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/o/58A4D7D3E4CA346A032580D800708116?OpenDocument&Highlight $$ =0.031130-004716-16$$ 

Anexo n.º2: Integración de cargos docentes por sexo y áreas Cuadro n.º40: Integración cargos docentes según sexo por áreas

	Mujer	Varón	Total
Facultad Arquitectura Diseño y Urbanismo	1	0	1
Instituto de la Construcción	20	4	24
Acondicionamiento Lumínico	2	3	5
Acondicionamiento Térmico	4	0	4
Acondicionamiento Acústico	0	1	1
Acondicionamiento e Instalaciones Electromecánicas	2	2	4
Acondicionamiento e Instalación Sanitaria	2	3	5
Área Clima y Confort	5	2	7
Estabilidad de las Construcciones (I, II, III y IV)	11	15	26
Matemáticas	3	6	9
Arquitectura y Tecnología	6	6	12
Construcción (I + II y III + IV)	11	16	27
Práctica Profesional de Obra	3	15	18
Instituto de Diseño	9	6	15
Medios y Técnicas de Expresión I y II	19	15	34
Medios y Técnicas de Expresión III y IV	14	12	26
Historia de la Arquitectura Nacional	1	3	4
Historia Arquitectura Universal - Latinoamericana	5	2	7
Historia Arquitectura Contemporánea	1	4	5
Arquitectura y Teoría	6	7	13
Instituto de Teoría y Urbanismo - ITU	10	10	20
Teoría de la Arquitectura I	4	4	8

	1		I
Teoría de la Arquitectura II	2	4	6
Ciencias Sociales - Arquitectura Legal	1	4	5
Ciencias Sociales - Sociología	2	1	3
Ciencias Sociales - Economía	1	2	3
DEAPA - Asesores	7	24	31
Taller Apolo	12	17	29
Taller Comerci	1	8	9
Taller Danza	10	40	50
Taller de Betolaza	6	24	30
Taller Schelotto	20	30	50
Taller Berio	11	14	25
Taller Articardi	16	21	37
Taller Velázquez	17	20	37
Taller Martín	13	36	49
EUCD	10	4	14
EUCD - Área de Gestión	2	4	6
EUCD - Área Proyectual	50	28	78
EUCD - Área Tecnológica	24	11	35
EUCD - Área Teórico Metodológica	12	8	20
Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual	8	0	8
LDCV - Área Proyectual	25	15	40
LDCV - Área Sociocultural	6	6	12
LDCV - Área Tecnológica	4	6	10
Licenciatura en Diseño de Paisaje	20	14	34
RN - Licenciatura en Diseño Integrado	1	0	1
RN - Acondicionamiento e instalación sanitaria	1	0	1

RN - Acondicionamiento térmico	0	1	1
RN - Construcción	0	1	1
RN - Estabilidad de las construcciones	0	3	3
RN - Matemáticas	0	1	1
RN - Medios y técnicas de expresión	2	1	3
RN - Taller Regional Norte	1	2	3
RN - Teoría de la Arquitectura	0	1	1
SMA	8	5	13
UPV	2	2	4
Servicio de Enseñanza de Grado	5	0	5
Servicio de Convenios y Pasantías	3	0	0
Servicio de Actividades Culturales	3	1	4
Servicio de Comunicación y Publicaciones	6	2	8
Servicio de Investigación y Extensión	3	2	5
Servicio Ens. Posgrado y Ed. Permanente	2	2	4
Decanato	0	1	1
Asistentes Académicos	4	1	5
Mesa del Claustro	1	0	1
Casa Vilamajó	3	0	3
Proyectos / Convenios / Eventos	26	23	49
Departamento de Informática Aplicada al Diseño	2	8	10
Servicio de Soporte Informático	3	9	12
OEIA	2	1	3

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal. FADU-Udelar, 2019.

#### Anexo n.º3: Integración de TAS por sexo y áreas Cuadro n.º41: Distribución del personal TAS por área y sexo

Área	Mujer	Varón
EUCD	11	3
Decanato	1	0
Depto. de Biblioteca	1	0
Adquisiciones	2	О
Préstamos	5	1
Procesos Técnicos	2	0
Información y consulta	1	О
Depto. de Personal	1	0
Estructura Académica	4	1
Gestión	3	1
Concursos	2	0
Depto. de Apoyo al Cogobierno	1	0
Orden del día	3	0
Resoluciones	1	0
Comisiones	3	О
Departamento de Secretaría	1	O
Compras	2	2

Reguladora de Trámites	2	0
Instituto de Diseño	1	1
Instituto de Construcción	0	2
Instituto de Historia	1	0
Instituto de Teoría y Urbanismo	1	0
DEAPA	1	0
Secretaría Asistentes Académicos	1	0
Directora de División	1	0
Servicios de Gestión Académica	2	0
Depto. de Administración de la Enseñanza	1	О
Cursos y Exámenes	3	3
Posgrados	0	2
Bedelía	4	1
Certificaciones	2	0
Depto. de Intendencia	0	1
Servicios Generales	8	8
Vigilancia	6	12
Mantenimiento	0	3
Chofer	0	1

Departamento de Contaduría	1	О
Secretaría de Dirección	1	0
Tesorería	3	0
Rendición y Registros Contables	2	0
Fondos de libre disponibilidad	2	1
Sueldos	1	1
Gastos	2	0
Soporte Informático	0	2
TOTAL	90	47

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), Udelar, 2019.

#### Anexo n.º4: Integración de comisiones

#### Cuadro n.º42: Integración de las comisiones

Nombre de Comisión	Mujeres		Varones		Total
	Titular	Suplente	Titular	Suplente	
Comisiones Permanentes (15)					
Comisión de Presupuesto	4	3	3	0	10
Comisión de Adjudicaciones y Adquisiciones	4	0	2	0	6
Comisión de Edificio	3	2	6	1	12
Comisión de Asuntos Administrativos	3	0	2	0	5
Comisión de Bases	2	0	1	0	3
Comisión de Bedelía	3	0	4	0	7
Comisión de Dedicación Total	1	0	4	0	5
Comisión de Posgrado	1	0	3	1	5
Comisión de Biblioteca	6	0	3	0	9
Comisión de Reglamentos	2	0	2	0	4
Comisión de Asuntos Docentes	3	0	5	1	9
Comisiones Asesoras por Área (6)					
Comisión Cultura	2	1	1	0	4
Subcomisión Deporte	2	1	0	1	4

Comisión de Equidad y Género	10	4	0	0	14
Comisión Asesora de Enseñanza	2	1	3	0	6
Comisión Asesora de Investigación	3	1	1	0	5
Comisión Asesora de Extensión y Cooperación con el Medio	5	2	1	0	8
Otras Comisiones (14)					
Comisión COSSET PCET MALUR	9	1	1	2	13
Comité de Sostenibilidad	15	0	9	0	24
Comité de Patrimonio	4	1	6	1	12
Comisión Museo Casa Vilamajó	3	3	2	0	8
Comisión de Cooperación	2	1	1	0	4
Comisión de asuntos a consideración en el CDC	1	0	3	0	4
Comisión Orden del Día	7	3	2	0	12
Comité de Habitahabilidad	3	0	6	0	9
Comité Editorial de Revista	2	0	4	0	6
Comisión Relacionamiento con el Interior	2	0	2	0	4
Comité Editorial de Contenidos Virtuales	2	1	2	0	5
Comisión de Pasantías LDCV	0	0	1	0	1
Comisión Carrera Licenciatura Comunicación Visual	2	2	2	2	8

Comisión Carrera Licenciatura Diseño Integrado	1	0	3	0	4
Total	109	<b>2</b> 7	85	9	230

Fuente: elaboración propia con base en datos proporcionados por Sector Comisiones, FADU-Udelar, 2018.

#### Anexo n.º5: Formulario de evaluación sala de lactancia



#### EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LA SALA DE LACTANCIA Y ALIMENTACIÓN INFANTIL – SEDE CENTRAL FADU

La Comisión de Equidad y Género de FADU está realizando una evaluación a quienes usan la Sala de Lactancia y Alimentación Infantil, buscando conocer el grado de satisfacción en algunos temas específicos.

Es por esto que solicitamos unos minutos de tu tiempo para contestar estas 5 preguntas.

El cuestionario es anónimo.

Ampliamente satisfactorio	Satisfactorio No sabe / no contesta
DBSERVACIONES	
2. Deberá valorar el grado	le satisfacción en relación a la <b>privacidad</b> en la Sala:
2. Deberá valorar el grado Ampliamente satisfactorio	le satisfacción en relación a la <b>privacidad</b> en la Sala:  Satisfactorio No sabe / no contesta

1/2

mpliamente satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	No sabe / no contesta
BSERVACIONES			
-	59i Hoi		450000000000000000000000000000000000000
4. Deberá valorar el grado	Non-the Control of the Control of th		
mpliamente satisfactorio  BSERVACIONES	Satisfactorio	Insatisfactorio	No sabe / no contesta
	1		
mpliamente satisfactorio	de satisfacción e Satisfactorio	n relación a la <b>hig</b> Insatisfactorio	iene en la Sala: No sabe / no contesta
mpliamente satisfactorio			
5. Deberá valorar el grado mpliamente satisfactorio  BSERVACIONES  UGERENCIAS			

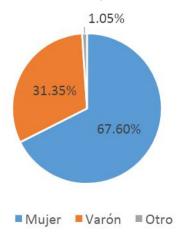
2/2

#### Anexo n.º6: Informe de Encuesta de Necesidades de Cuidado

#### Resultados de la Encuesta de Necesidades de Cuidados - FADU<sup>10</sup>

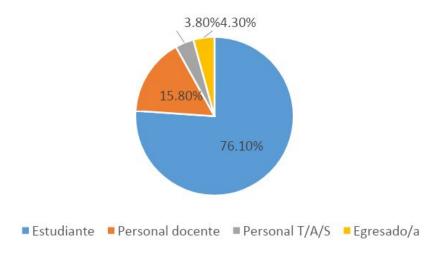
La encuesta de Necesidades de Cuidado se aplicó entre las fechas 30 de Setiembre y 20 de Octubre de 2019, a toda la comunidad FADU (personal docente, personal TAS, egresados/as, estudiantado). Se difundió a través de EVA a los estudiantes, mail a funcionariado TAS y Docente, y Facebook. Y la respuesta fue voluntaria y anónima.

Se registraron un total de 1238 formularios (completos en esta pregunta), de los cuales 837 fueron mujeres, 388 varones y 13 otros.



La edad promedio fue de 27 años, para los varones asciende a 29, para las mujeres 27 y para la categoría otro el promedio es de 24 años.

#### Tipo de vínculo con FADU:



<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Ver resultados de la encuesta en:

https://drive.google.com/drive/u/4/folders/1wybbNyF9W\_NsjrvaJnfBNJkGGomTgSqN

El 76,1% de las personas que respondieron el cuestionario fueron estudiantes. Dentro de esta población, el 67,8% fueron mujeres, mientras que los varones representaron el 31,6% y la categoría otro un 0.60%.

El personal docente que respondió el cuestionario fue un 15,8%; de los cuales 59,43% fueron mujeres, 39,43 varones y 1,14% otro.

El persona T/A/S que respondió el cuestionario fue 3,8%; de los cuales 68,29% fueron mujeres, 29,27% varones y 2,44% otro.

Las egresadas y los egresados que respondieron representaron un 4,3%; de los cuales 83,33% fueron mujeres y el restante 16,67% fueron varones.

#### Edificio al que concurre con más frecuencia



#### Hijos menores a cargo

158 personas han respondido que tienen hijos/as menores a cargo (12,77% de las personas que respondieron el cuestionario). De las 158 personas, 96 (60,8%) fueron mujeres, 60 varones y 2 otros.

El 55,96% de las personas que respondieron el cuestionario declaró que usaría la Sala de Recreación (para los que tienen hijos/as a cargo y los que proyectan tener), mientras que el restante 44,04% declaró que no la usaría.

De las personas que declararon que usarían la sala, el momento que la usaría sería:

Primera semana de vacaciones de julio	17,08%
Segunda semana de vacaciones de julio	13,34%
En vacaciones de setiembre	17,08%
Durante las fechas de entrega	20,61%
Durante los parciales	16,66%
En febrero	15,23%
Total	100%

#### El horario en el que utilizarían la sala sería:

De 9 a 12 hs.	27,78%
De 14 a 17 hs.	40,08%
De 18 a 21 hs.	32,14%
Total	100%

#### **Comentarios**

Se registraron 123 comentarios de los cuáles: 86 fueron positivos hacia la iniciativa 8 fueron negativos hacia la iniciativa 23 fueron comentarios/dudas sobre la encuesta y algunas preguntas 6 estaban vacíos

#### Dentro de los comentarios positivos se destacan:

. Apoyo a la iniciativa

"Me parece fantástico" / "Muy interesante la propuesta" / "Gran idea" / "Buen proyecto" / "Gran iniciativa" / "Buena intención" / "Muy buena la idea" / "Agradezco la iniciativa" "Necesario y sumamente importante tanto para madres como padres" / "Gran ayuda" "Espacio sumamente necesario" / "Gran solución" / "Me parece una iniciativa excelente y muy necesaria" / "Imprescindible disponer de un área de cuidados" / "Interesante, importante y necesario" / "Excelente que FADU promueva integración y facilidades a estudiantes y docentes con hijos a cargo" / "Me parece una gran iniciativa que potenciaría tanto la posibilidad de estudiar como de trabajar mejor a toda la comunidad universitaria" / "Si bien yo no la utilizaría, considero muy importante que tal espacio exista para aquellos colegas y compañeros a los cuales un espacio de este tipo les beneficiaría y mucho" / "Pensar los cuidados desde nuestra

casa de estudio me parece fundamental para así proporcionar un ámbito paritario para el desarrollo humano" / "Me parece una gran iniciativa que potenciaría tanto la posibilidad de estudiar como de trabajar mejor a toda la comunidad universitaria".

#### . Experiencias vinculadas

"Conozco compañeras que faltaban a clases o entregas cuando no podían dejar con nadie a sus hijos" / "Sería una opción que apoyaría la participación de mujeres con niños a cargo. En mi caso tuve que renunciar a opción de curso nocturno para cuidar a mi hija pequeña por no tener quien la cuide" / "Egresé de la antigua Farq y me recibí siendo ya mamá de 2 niños y cuánto me hubiera facilitado una propuesta de esta índole" / "Si bien mis hijos ya pasaron esa edad. Hubiera usado una propuesta así" / "Fui madre sola, jefa de familia toda mi vida, he tenido que dar clase de noche hasta altas horas, y traer siempre a mi hija desde que ella tenía 3 años porque no tenía con quien dejarla. Mi niña aprendió a pasar las presentaciones en las clases desde esa edad, Parece una locura pero así hemos hecho la carrera docente la mayoría de las profesoras de FADU, con los niños de la mano, sentados en el aula. Es urgente el tema" / "Estaría buenísimo que se implementara, muchos no podemos salir de licencia en enero y es cuando más cierran las instituciones educativas de niveles iniciales y escolares" / "No tengo hijos aún pero sería una iniciativa excelente, y me motivaría incluso a repensar mi planificación familiar" / "Es una realidad que los cuidados recaen siempre en las mujeres, más allá de si están en pareja o no, o si el padre está presente, de todas formas siempre incide más en las mujeres, por lo tanto un centro de cuidados en facultad va a permitir el desarrollo académico de las mujeres de FADU" / "No siempre en nuestro lugar de trabajo somos entendidos cuando planteamos los temas que nos preocupan respecto a nuestros niños" / "Como mujer cargo con el peso de hacerme cargo del cuidado cuando no estoy trabajando, y recurrir a un familiar, cuando no es por trabajo, nos carga de culpa" / "Más allá de la propuesta del espacio de recreación que encuentro muy interesante, considero fundamental coordinar el calendario FADU con el de ANEP".

#### Dentro de los comentarios negativos se destacan:

"No me parece que la facultad deba ocuparse de este tema" / "Preocúpense por la educación que es un desastre manga de zurdos, que (de) la familia se encarga del resto. Y por cierto, ¿qué género es varón? La verdad que muy poco serio" / "En la facultad se estudia, hacen investigaciones y demás trabajos académicos, la guardería y "espacio de recreación" están muy fuera de lugar" / "No considero que corresponda que la facultad invierta rubros en un área de recreación para terceros, cuando en realidad hay varios temas edilicios para atacar dentro de facultad, como seguir progresando con reformas y mejoras en baños, acondicionar las aulas y talleres, invertiría en mejorar el patio, mayor mobiliario, etc." / "Considero que más allá de que es más complejo estudiar mientras hay menores a cargo, creo que el espacio de facultad no debería tornarse en cierto modo como una guardería, me parece bárbaro la sala de lactancia pero considero que hasta ahí estaría bien, ya que el que va a estudiar y tiene a sus niños en el mismo ambiente sin querer está al pendiente y no permite una concentración real y dedicada como si estuviesen sus o su niño/a en otro lugar, quizás se podría tener cierta consideración de parte de bedelías o cátedra a la hora de anotarse a las materias esas personas con niños a cargo y

están solos y así y todo no bajan los brazos a la hora de estudiar" / "No es necesario la inclusión de un espacio así en la FADU, hay otros lugares para eso".

#### **Conclusiones**

Surge necesario que el Servicio tome medidas para brindar mayores oportunidades e inclusión a las personas tienen hijos/as a cargo para que puedan conciliar su vida laboral/educativa y su vida familiar.

El término "conciliación" se refiere a la integración entre la vida laboral/educativa y la vida familiar. Se puede observar que tanto el personal como el estudiantado de FADU ha expresado tener o haber tenido dificultades en este sentido.

Por mucho tiempo han existiendo resistencias a tomar medidas (y especialmente a asignar recursos) respecto a esta brindar soluciones a esta temática.

Sin embargo, poco a poco se ha ido tomando conciencia de que las dificultades de sus trabajadores/as para mantener un equilibrio entre la vida familiar y la laboral repercuten en el clima organizacional y la calidad del trabajo. Las organizaciones han comenzado así a internalizar en sus decisiones y en su cultura la necesidad de adoptar políticas que favorezcan la articulación entre la vida pública -del mundo del trabajo- y la privada.

Pocas organizaciones ofrecen soluciones reales para que la ocupación y la familia no sean esferas en conflicto, como lo suelen ser particularmente para las mujeres con hijos/as pequeños/as o con otras personas dependientes, como familiares de la tercera edad, personas discapacitadas o enfermas. Esta oposición entre ambos ámbitos de desarrollo personal aleja a trabajadores y trabajadoras de la posibilidad de un goce pleno de sus vidas, impactando sin dudas en su desempeño profesional, y perjudica a las mujeres reforzando sus roles tradicionales en términos de dedicación a "los cuidados" y colocándolas en una posición de vulnerabilidad en el trabajo. Es por esto que las políticas de corresponsabilidad están intrínsecamente relacionadas con la equidad de género, ya que realizan un aporte sustantivo a la igualdad laboral de las mujeres (Guía del Modelo, página 28)<sup>11</sup>.

No hay una preferencia sustantiva en cuanto al horario y el momento en que se podría implementar la Sala de Lactancia, por lo que se sugiere realizar un primer piloto en febrero, teniendo el servicio en un horario amplio.

104

https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724

#### Anexo n.º7: Evaluación espacio de cuidados febrero 2020



Abril, 2020

#### Informe Facultad de Arquitectura y Diseño del Uruguay.

Este informe tiene como objetivo dar cuenta del proceso realizado en el espacio de recreación y cuidados de la Facultad de Arquitectura y Diseño en el período comprendido entre el viernes 7 de febrero y el viernes 24 de febrero, desarrollado en el horario de 9hs a 16hs de lunes a viernes.

#### Sobre la participación

Este espacio se caracterizó por contar con un núcleo grande de participantes de 22 aproximadamente, esto significa que más allá de quienes fluctuaban en la participación (por estar anotados para días específicos, turnos específicos, etc.), se contó con un grupo numeroso y estable de niños y niñas, contando algunos días con 30 participantes.

Este grupo centralmente se concentró entre 6 y 8 años de edad, y luego 5 participantes de 3 años, 5 de 9 años y 5 de entre 10 y 12 años.

Los y las participantes se manifestaron con muchas ganas de estar en el espacio, dispuestos y dispuestas a conocerse con el grupo y con el equipo de trabajo, constatado en la actitud de entusiasmo con cada propuesta lúdico-expresiva. El grupo se caracterizó por su energía y demanda, tanto de atención individual como de propuestas. En ese sentido, el trabajo desde el afecto que propone nuestra metodología brindó espacios de contención y diálogo para quienes necesitaron. Además el equipo trabajó para brindar un espacio que incluyera la posibilidad de estar de diversas formas, atendiendo la grupalidad y las singularidades.

El equipo que referenció el espacio fue de 5 integrantes, si bien los turnos se realizaron con 4 cada uno. Este equipo contó con personas de diversas formaciones (psicología, educación física, expresión corporal y sociología).

#### Vínculo del espacio con el mundo adulto (Facultad y familias)

Desde un inicio, el mundo adulto de la Facultad se mostró sumamente interesado y consciente del espacio que se iba a realizar. Esto se manifestó tanto en el salón acondicionado para el desarrollo de la propuesta, sumando una heladera que fue una solicitud de las familias en la reunión general que tuvimos (previamente a que comenzara a funcionar el espacio), las tarimas para el baño, un baño de uso sólo para los niños y niña entre otras muestras. Una gran disposición por parte de todas las personas que trabajan allí desde los técnicos en electrónica, docentes, decano, mantenimiento y limpieza, el diálogo



constante y aviso de período de exámenes para el uso del patio. Pudimos habitar espacios diversos, obtener habilitación para recorrer y conocer por ejemplo la sala del Consejo. Allí nos recibió el decano y realizamos una votación de películas para realizar una actividad de cine. Se generó interacción entre el espacio de cuidados y la biblioteca, las compañeras bibliotecarias asistieron una tarde a leernos cuentos y luego nos recibieron en la biblioteca para una recorrida. También destacamos la disposición del colectivo de estudiantes a cargo de la cantina que la abrieron exclusivamente para el espacio de cuidados y así poder realizar un taller de cocina y usar el horno.

Con relación al vínculo con las familias fue muy bueno y amable, se mostraron y mantuvieron interesados por el espacio, lo que sucedía, y hubo un muy buen intercambio de diálogos y participación, tanto en situaciones emergentes como en diálogos que se fueron instalando de cómo se desarrollaban los procesos de las niñas y niños. Algo que mencionaron las familias como positivo, es que fue también para el mundo adulto una oportunidad de encuentro, ya que a la hora del almuerzo la mayoría de las familias se juntaban a almorzar en el estanque que tiene la Facultad en el patio. Esto no sólo atravesó a las familias, sino que también a docentes que trabajan allí y que no hacían uso del espacio lo valoraron como positivo, poder ver a sus compañeras y compañeros con sus hijas e hijos, que convivan, que la Facultad no sea un espacio sólo de personas adultas, "que haya niñas y niños, jugando y circulando por este espacio le cambia la energía" (comentario de un docente que hace varios años trabaja en el lugar)

#### Proceso grupal, vínculos, hallazgos:

El proceso grupal fue intenso, ya que fueron 2 semanas en las que trabajamos diversos aspectos del "encuentro". Es así que en un principio fuimos instalando gradualmente acuerdos de convivencia y generando hábitos comunes, así como también juegos de ronda, tiempos de relajación, espacio de lectura y canciones que habilitaron la participación, el disfrute y la autonomía. Esto nos permitió tener una estructura que nos ordenó tanto a nosotras como equipo como al grupo de niñas y niños, para entender y crear nuevas posibilidades en un marco de cuidado. El programa contempló desde espacios de libre circulación con materiales de plástica y dibujo, juguetes, juegos de caja y juegos generados espontáneamente (tuti fruti, Margarita, adivina el dibujo, perrito guardián, circuitos de movimiento, carrera de avioncitos de papel, etc.), espacios al aire libre contenidos a veces de libre circulación y en oportunidades con consignas generales, con juegos tradicionales, deportes y juegos de ronda (cuerda, Rayuela, fútbol, manchado, bolos, murciélago y polilla, gallinita ciega, danzas, cacería extraña, caminatas de exploración por el patio, maquillaje



artístico, ojos de cielo, tiempos de disfrute del estangue, etc.) Se instaló un espacio llamado jugar a..." donde las niñas y niños proponían juegos que conocían, se escribía en una lista" y se realizaba una votación para jugar cierta cantidad de juegos de la lista dónde participábamos todas y todos, espacios de juegos con todo el grupo para motivar el encuentro, el intercambio y el conocimiento de las personas (juegos con música, tarjetitas personales y consignas de intercambio, juegos de baile con globos, rondas de nombres con juegos y música). Los momentos de comidas fueron un gran espacio de encuentro, participación, disfrute, aprendizaje, autonomía y movimiento. Por cómo se planteó desde un inicio el espacio y gracias a la respuesta de las familias pudimos organizar la comida en 2 espacios, en la mañana realizamos un corte frutal dónde, colectivamente y asumiendo roles rotativos cada día, nos asignamos diversas tareas, como el armado del espacio para comer en ronda, lavar la fruta, cortarla, servirla, inventar una forma de buen provecho, y desarmar el espacio. Dentro de este espacio se dieron varios movimientos, aprender a compartir, esperar a que estemos todas las personas para comenzar, poner en juego la creatividad para inventar formas de buen provecho, que la comida sea un tiempo de disfrute con juegos, chistes, adivinanzas, etc.

Los espacios de experimentación o actividades centrales fueron variadas, contemplando las necesidades del grupo y ampliando las posibilidades de participación y disfrute. Entre las actividades realizadas estuvieron un karaoke con baile, cine, experimentación con barro, taller de slime que lo llevaron adelante 2 niñas del espacio, taller experimental de cocina, taller experimental de música con instrumentos, creación y diseño de antifaces, taller experimental de elaboración de títeres y presentación de obras. El último día del espacio se realizó una actividad especial de cierre que duró todo el día y fueron invitadas las familias. En esta instancia se generaron diversos espacios para preparar una celebración colectiva. Hubo talleres de cocina para hacer helado y escones, espacio de decoración para embellecer el salón, espacio de música y creación de una canción, elección de canciones para el karaoke, armado de la heladería con tickets, creación de tarjetas de regalo para llevarse al final de la jornada con buenos deseos para el año, la narración y actuación por parte de las y los participantes de un cuento elaborado días previos de manera colectiva. Esta actividad cerró con una merienda especial en la que participaron las familias, se presentaron diversas muestras artísticas, se disfrutó de la heladería que la llevaron adelante un pequeño grupo de niñas y niños, y nos despedimos en una gran ronda de danzas para darle el cierre final con una foto de quienes participamos y construimos el espacio.



Como hallazgo entendemos que este espacio brinda la posibilidad de convivir y aprender de las otras y otros de distintas edades, siendo parte y disfrutando. Esto habilita la posibilidad de cuidarse entre las niñas y niños, poder ensayarse en roles y lugares diferentes. Es un espacio que contempla las diversas necesidades de los sujetos y los incluye dentro de un marco de cuidado donde prima el juego y la expresión como motor, el sentimiento de disfrutarnos y cuidarnos está presente la mayoría del tiempo.

Otro hallazgo es el alcance a nivel Facultad, la apertura al cambio y la transformación de la misma, a partir de la instalación de este espacio de cuidado (con esta perspectiva de género), que percibe necesidades y da respuesta a éstas, no sólo como espacio de cuidados, sino también como tiempo para la convivencia entre el mundo adulto y la infancia.

Por Cooperativa de Trabajo Homoludens Verónica Silveira 098384576

#### Anexo n.º8: Resolución de creación subcomisión de acoso

(Exp. Nº 031130-005630-18) (Dist. Nº 2183/18) - 1º Tomar conocimiento del informe de lo actuado elevado por la Comisión de Equidad y Género en 2018.

2º Tomar conocimiento del trámite de las denuncias o asesorías vinculadas a situaciones de acoso, violencia o discriminación en esta Facultad, y que las mismas serán recepcionadas a través del correo electrónico: denunciagenero@fadu.edu.uy.

3º Dar amplia difusión.

12 votos – unanimidad.

#### Más información:

 $\label{lem:http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/o/2CF33E883180BC0B0325835B0076310B?OpenDocument&Highlight $= 0.005630-18$$ 

#### Anexo nº9: Informe de actuación de la Comisión en 2018 elevado al Consejo

#### Creación Comisión de Equidad y Género | 30 de mayo.

Transformación de la Comisión creada por resolución del Consejo en fecha 3 de mayo de 2017 (Exp. 031130-004716-16), en una Comisión permanente del Consejo.

#### Integración

Orden Estudiantil: Sofía Duarte y Micaela López

Orden Docente: Constance Zurmendi y María Eugenia Ferreiro

Orden Egresados: Anahí Ricca

Oficina de Evaluación Institucional y Acreditación: Marta Revetria y Florencia Alberti

Servicio de Comunicación y Publicaciones: Cynthia Olguin y Sandra Moresino

AFFUR/AFFARQ: Ana Rama y Fabiana Tortajada

Personal: Virginia Mainero Decanato: Cecilia Silva

Directora División (invitada): María Recoba

**Sesiones:** 6 al 3 de diciembre, próxima 17 diciembre.

#### Programa Calidad con Equidad de Género

Se prevé contar con una a asesor/a en el Modelo de Calidad con Equidad de Género, a partir de marzo 2019, el llamado se encuentra en curso. Estará dedicada/o en un primer momento a la realización del Diagnóstico organizacional (20 hs. semanales, 6 meses), luego quedará asesorando con 10 hs. semanales.

El 21 de febrero de este año se inició el expediente de solicitud del cargo, el 13 de setiembre se publicó el concurso, para la provisión de 1 cargo interino de Asistente (Esc. G, G<sup>o</sup> 2, 20 hs. semanales), para la realización del diagnóstico organizacional y aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Udelar. Resol. No 48 – CDA – 11/9/18 - Expte. 011900-000286-18. Apertura: 21/9/18- Cierre: 11/10/18.

## Reunión con el Comité de Género de Facultad de Ciencias Sociales | 11 de setiembre

- . Proceso de elaboración del Modelo de Calidad con Equidad de Género.
- . Intercambio experiencias.

#### Taller de formación en género | 29 de mayo y 22 de junio.

A cargo de la Asesoría para la Igualdad de Género de la IM, dirigido a toda la comunidad FADU. Objetivo: nivelación de saberes por medio del abordaje de terminologías y conceptos propios del campo temático.

#### En sesión de fecha 26/11/2018 se conforman las siguientes subcomisiones:

- . Enseñanza y formación. María Eugenia Ferreiro, Micaela López, Cynthia Olguin
- . Atención de situaciones acoso, violencia y discriminación. María Recoba, Fabiana Tortajada, Sofía Duarte, Micaela López, María Eugenia Ferreiro, Cecilia Silva.
- . Políticas en equidad y género. Cecilia Silva, Sofía Duarte, Micaela López.
- . Diagnóstico. Constance Zurmendi, Marta Revetria, Florencia Alberti, Sofía Duarte, Virginia Mainero.

#### Actividades de formación

# Talleres de formación en género a cargo de la Asesoría para la Igualdad de Género de la IM, en FADU | 29 de mayo y 22 de junio

. Objetivo: nivelación de saberes por medio del abordaje de terminologías y conceptos propios del campo temático.

# Actualización en Acoso Sexual Laboral en el marco de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género" llevadas adelante por el Instituto Nacional de las Mujeres | 14 y 15 de junio.

- . Objetivo: Actualización en la temática del Acoso Sexual Laboral a partir de la reglamentación de la ley 18.561 y promover la reflexión crítica y las intervenciones posibles en el ámbito del trabajo.
- . Objetivos específicos:
- 1. Brindar nociones básicas sobre Género y presentar algunos datos significativos sobre las desigualdades en el mercado de trabajo en el Uruguay.
- 2. Presentar las principales nociones del acoso sexual laboral: definición, tipos, formas, efectos; denuncia, recopilación de pruebas, medidas de prevención y de sanción.
- 3. Identificar situaciones que se producen en las instituciones y los mecanismos para hacer efectiva la consulta y la denuncia.

#### Jornadas de capacitación en la Caja de Herramientas para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género | 15 agosto

. Objetivo: facilitar la recolección y sistematización de los datos que el Modelo de Calidad con Equidad de Género solicita en sus diferentes niveles de implementación. Uso Software SISMO.

#### Prevención de acoso en la Udelar | 15 noviembre

Presentación de la campaña de prevención de acoso sexual en la Udelar

#### **Actividades en FADU**

#### Conmemoración del Día Internacional de la Mujer | 8 de marzo

Intervención en la fachada de la Sede Central de FADU, intervención con afiches en el acceso, en donde se pueden ver datos de la evaluación institucional en materia de género.

Exposición de afiches sobre poetisas uruguayas realizados por el Taller DCV2 – LDCV en el marco de la 8ª edición de Zona Poema.

#### Marcha Diversidad | 28 de setiembre

Intervención escalera principal que se encuentra en el hall

#### Enseñanza

#### LDCV | Asignatura Género y comunicación visual en la ciudad

Unidad curricular opcional de la Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual, abierta a las carreras FADU. El curso se comienza a dictar en agosto 2018 con participación de estudiantes de la EUCD, Arquitectura y LDCV.

**Responsable:** Profesora Adjunta María Eugenia Ferreiro

**Equipo:** Asistente Marisa Ortega (Facultad de Ciencias Sociales), Ayudante Elina Zurdo (IENBA)

**Objetivos generales:** Analizar de forma crítica la dimensión sociocultural de los estereotipos de género, los discursos hegemónicos y sus modos de operar a nivel de comunicación visual. Generar elementos que aporten a la construcción de un pensamiento proyectual libre de estereotipos.

#### Actividades en el marco de esta asignatura

Actividades abiertas al colectivo FADU

- . 12 de setiembre: Workshop de Karina Moreira (Facultad Psicología) sobre Interseccionalidad
- . **26 de setiembre: Charla** de Ruben Campero sobre *Masculinidades*

- . 19 de octubre: Workshop en el ELEA a cargo del equipo docente de la asignatura. Actividad sobre estereotipos de género con estudiantes de México, Brasil, Argentina, Perú, Francia, España, Paraguay, Uruguay.
- . 24 de octubre: Charla Andrés Scagliola (Secretaría Diversidad- Intendencia de Montevideo) sobre Diversidad sexual y de género e interseccionalidad: reflexiones para su inclusión en la comunicación visual
- . 21 de noviembre: Charla a cargo del equipo responsable del diagnóstico para la Campaña de comunicación contra el acoso callejero (Intendencia de Montevideo)
- . 5 de diciembre: Cierre del curso: Taller sobre Sensibilización en acoso sexual laboral para una efectiva identificación y primer abordaje a cargo de la doctora Libia Ferone (InMujeres)

#### LDCV | Mesa sobre Género en el marco del curso Problemas de Diseño (2018)

Participaron: Lic. Luciana Hernandez y Lic. Cecilia Rodríguez en representación del Programa Apex-Cerro\_Udelar expusieron sobre: "Perspectiva de Género en el abordaje de las prácticas integrales. La experiencia en el Museo FOICA (Federación de Obreros de la Industria de la carne y afines) - Cerro, y la Arq. Constance Zurmendi en representación de la Comisión de género y equidad de la FADU.

#### Avance relevamiento de trabajos académicos con enfoque en género

## EUCD | Aporte desde el diseño industrial para promover la equidad de género (2017)

Tesis de grado de Ana Laura Grajales y Sofía Grunwald.

El trabajo aborda el problema a partir de una exploración en diversos ámbitos en los que las desigualdades y la violencia de género se manifiestan, enfocándose en la naturalización con la que se presentan y aceptan relaciones sexistas, y cómo este hecho representa una molestia e incomodidad en las personas.

Se pudo detectar que uno de los contextos en los que la temática de las desigualdades y violencia de género tiene particular incidencia es en las salidas nocturnas.

El objetivo del trabajo es contribuir a la concientización de los y las jóvenes y promover la erradicación de conductas sexistas en el contexto de las salidas nocturnas.

# LCDV | Afiches sobre poetisas uruguayas realizados por el Taller DCV2 en el marco de la 8<sup>a</sup> edición de Zona Poema (2016).

**LDCV** | **Campaña Nunca más a mi lado (2013).** Responsable: Profesora Adjunta María Eugenia Ferreiro. Equipo: Ayudante Germán Dotta, Ayudante Natalia Rodríguez.

**Resumen:** La FADU recibió una invitación a participar en una actividad de difusión en torno a la violencia de género, convocada por integrantes del *Semanario Brecha*, la *Red Contra la Violencia Doméstica y Sexual*, la Bancada Bicameral Femenina y la banda *No te va gustar*. La

campaña forma parte de una estrategia de comunicación dirigida a un público adolescente. Desde la LDCV se resolvió incorporar la actividad como ejercicio curricular y se trabajó en conjunto con integrantes de las organizaciones mencionadas: Andrea Tuana de la Red, la psicóloga Iris Peña, los integrantes de la banda *NTVG* y la Bancada Bicameral Femenina, que realizaron talleres en intercambio permanente con los estudiantes. La campaña continúa en circulación, exponiéndose el conjunto de afiches cada vez que se realizan recitales de la banda *NTVG*.

# LCDV | Desafíos del diseño : de la tematización a la estrategia comunicacional para la producción de un sistema de piezas gráficas para poner en debate los procesos de abyección en el campo de la sexualidad (2014).

Tesis de grado Cynthia Olguín

Evidencia la complejidad enfrentada por el diseño ante un tema de debate social, con un público particular enmarcado en un contexto específico, como lo es el ámbito educativo.

Esto hace visible la perspectiva del diseño de vertiente social a favor del bien común mediante la comunicación visual, por ende requiere de la elaboración de una estrategia comunicacional aplicada al contexto, así como también de dispositivos visuales para lograr afectar e involucrar a los destinatarios del proyecto.

#### **Actividades 2019**

- . Finalizar relevamiento de trabajos con enfoque de género en FADU.
- . Realizar diagnóstico organizacional y aplicar al Modelo de Calidad con Equidad de Género.
- . Realizar Protocolo de actuación de FADU.
- . Realizar talleres de formación y sensibilización dirigidos a toda la comunidad FADU.
- . Desarrollar políticas institucionales con enfoque en equidad y género.

### Anexo nº10: Experiencia del orden estudiantil frente a casos de acoso, violencia y discriminación

Desde la Comisión de Equidad y Género del Centro de Estudiantes de Diseño y Arquitectura queremos expresar según nuestra experiencia en casos de acoso y discriminación, la disconformidad respecto a los caminos institucionales centrales, que por falta de recurso humano o administrativo (lo desconocemos), no hemos obtenido las necesarias devoluciones en un tiempo adecuado para poder tener insumos de avance en cada caso. Hay personas denunciantes que en casos de hace cuatro años, no han tenido ningún tipo de contacto con el ámbito central. Esto ha ido evolucionando con el correr de los años porque la inventiva de nuestro espacio en el servicio con la consolidada comisión cogobernada implicó una especie de "descentralización" respecto al trabajo en el tema. Como también la flexibilidad en la voluntad institucional, que ha ido mutando y a su ritmo, fortaleciéndose. Animándose a partir de los diversos intercambios de formación.

Según la página de la universidad central existe un Equipo Técnico, aprobado en un plan piloto en agosto de 2019, quien tiene el cometido de brindar asesoramiento, proponer a los servicios medidas de protección, dar apoyo y garantizar el debido tratamiento de cada caso de denuncia, asegurando las totales garantías de confidencialidad y debido procedimiento. Elaborará recomendaciones técnicas finales -por escrito- y las comunicará a la CPAAD sin detallar datos que permitan identificar a las personas involucradas en las denuncias, a los efectos de adoptar en forma conjunta las recomendaciones aplicables a los casos denunciados. Si en un plazo de quince días corridos no se alcanzara un acuerdo entre el Equipo Técnico y la CPAAD, las recomendaciones formuladas por el Equipo Técnico se elevarán a las autoridades de los servicios.

Según el punto 7 del protocolo de actuación aprobado en 2013, la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación emitirá, por unanimidad, la recomendación a los servicios sobre cómo proceder.

En nuestro caso, de todos los expedientes que se iniciaron con nuestra canalización, sólo uno volvió con recomendación de cómo proceder. Ninguno de los presentados por el orden estudiantil tuvo respuesta alguna. La denuncia que tuvo el camino adecuado acorde a los tiempos fue la que se hizo desde el orden docente, donde se denuncia a un estudiante. Este caso fue el único que ha tenido resolución desde CPAAD hacia el servicio, en el que este tuvo que dar resolución desde el Consejo sancionando al estudiante.

Entendemos que como estudiantes tenemos una exposición muy alta a casos de acoso y discriminación por nuestra condición de vulnerabilidad en la cercanía de los espacios tallerizados, viajes académicos y demás, sumada a la condición de mujeres perteneciantes a un orden con menos jerarquía dentro de un espacio áulico.

A pesar de los avances que celebramos, sigue siendo evidente la urgente necesidad de ejecución del nuevo protocolo y su eficacia a respuestas en el tiempo que corresponde, siendo esto responsabilidad de la Udelar toda, centralizando el trabajo que se da de manera constante en los servicios para responder y atender a cada demanda, con inventiva militante, jurídica y organizacional.

Para esto resultaría ideal el apoyo de un equipo técnico especializado que pueda hacerse cargo o asesorar frente a las investigaciones pertinentes a cada situación en el servicio. Esto debería quedar incluido en el presupuesto como prioridad para lograr una FADU segura y equitativa en materia de violencia de género.

Es menester destacar que los recursos administrativos, concluímos, debieran ser extendidos en la Udelar toda y tener un camino que no dependa de las gestiones de turno o burocracias interinstitucionales. Que en este sentido se comprenda la fragilidad estructural para que tampoco sirva de carta de presentación de las gestiones midiendolo únicamente en "resultados". Esta lectura política logra muchas veces que quede banalizado o simplificado cuando es una afección transversal, estructural en tiempo y espacio. La ineficacia y daño a los procesos muchas veces puede implicar la frustración de un trayecto académico dentro de una institución en la que la equidad de género no está garantizada en ningún ámbito con los debidos instrumentos regulatorios.

Nuestra experiencia durante unos años, habiendo sido el primer espacio consolidado que naturalmente acabó encargándose de la derivación y acompañamiento de muchas denuncias, nos enseñó que es muy importante generar jurisprudencia para la sanción, marcos regulatorios, lineamientos académicos, como garantías para la consolidación de cambios conductuales y concretos que mejoren la contaminación de los ambientes de estudio o trabajo por estas violencias y desigualdades en nuestra casa de estudios.

Hemos trabajado con la derivación de múltiples denuncias de todos los órdenes y las violencias son muchísimas: institucionales, administrativas, físicas, psicológicas, cibernéticas. Muchas veces se superponen. Esta multidimensionalidad exige alarmantemente que desde la totalidad de espacios de la institución se trabaje desde un enfoque con perspectiva de género y se respeten los caminos administrativos precedentes que nacieron para consolidar fortalezas en la facultad, de nuevo, que no dependa únicamente de quién se tope con una situación. Con voluntad política institucional, respeto y reconocimiento de los procesos y espacios precedentes que han consolidado avance positivo, personal técnico y presupuesto.