

ORGANIZACIÓN	FADU	Dirección	Blvar. Artigas 1031
Fecha	22 y 23 de junio de 2021	Lugar	Sede FADU/virtual
Evaluadoras Responsables	Andrea Caneto Mariangel Paredes	Firma/s	
Asesora por el LATU	Carina di Candia	Firma/s	
Personal de Inmujeres	Edh Rodríguez Valentina Caputi Elisa Di Giovanni	Firma/s	
Documentación de Referencia	Modelo de Calidad con Equidad de Género. Lista de verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género, v5 de agosto de 2017.		

DETALLE DEL CONTENIDO

- Introducción
- Alcance
- Agradecimientos
- Cláusula de confidencialidad
- Impresión general (entrevistas)
- Estudio de la documentación (lista de chequeo de la documentación)
- Fortalezas
- No conformidades
- Observaciones
- Oportunidades de mejora
- Recomendación (nivel I)
- Conclusiones
- Anexos
- Lista de distribución

INTRODUCCIÓN

La presente auditoría, realizada los días 22 y 23 de junio de 2021, se da a instancias de la solicitud de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU) de certificar el nivel I del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) en toda la Facultad. La certificación en este nivel evalúa la existencia de un compromiso por parte de la institución en relación con la implantación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Empresa.

En el proceso de auditoría se entrevistó a la Comisión de Equidad Género, se revisó la documentación necesaria para acreditar el nivel y se realizaron entrevistas a funcionariado docentes y TAS. Todas las instancias de la auditoría fueron realizadas de forma virtual y una de las auditoras trabajó de forma presencial desde la sede central de FADU.

También el equipo auditor tuvo una instancia de reunión virtual con el Decano de la Facultad, el arquitecto Marcelo Danza, en la cual se reafirmó el compromiso de las altas autoridades con el Modelo, requisito central para la certificación del primer nivel. Finalmente se realizaron entrevistas

individuales a personal que desempeña sus tareas en distintas divisiones. La selección de las personas a entrevistar se basó en la metodología de muestreo con el objetivo de recabar la información necesaria para llevar adelante la auditoría. Se utilizó la pauta de entrevista preparada por el Programa CEG (Lista de verificación para el MCEG, Versión 05, agosto de 2017). Al momento de la evaluación trabajan 986 personas en FADU, de las cuales el 50.05% son mujeres y un 49.95% son hombres, lo que se modifica si desagregamos entre personal docente y TAS, manteniendo la relación entre docentes, pero no así en personal TAS (65.47% mujeres y 34.53% hombres), dato que demuestra un alto grado de feminización de las áreas TAS. En este sentido vemos una segregación horizontal correspondiente al área administrativa, a la vez que una segregación vertical en el área docente, tomando en cuenta la distribución de género por grado. Las mujeres ocupan la mayoría de los cargos grado 1 (59%), mientras que esa distribución se revierte al llegar a los grados 3, 4 y 5, llegando al 90.0% de varones en el grado máximo. La totalidad de las entrevistas se realizó en un clima de colaboración, amabilidad y respeto por parte de las personas entrevistadas, y en ninguna entrevista se negó la información solicitada por el equipo evaluador.

ALCANCE

La auditoría alcanzó a toda la Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo. El resultado de esta se basa en la evaluación de una muestra de los elementos aplicables del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la facultad.

En lo que refiere a mecanismos de atención a situaciones de discriminación y acoso, violencia doméstica, capacitaciones, política de calidad con equidad de género, modos de entrada a la organización y remuneraciones; se tuvo en cuenta lo auditado en la FIC en el mes de mayo, y se complementó con la participación de Udelar Central en la presente auditoría.

AGRADECIMIENTOS

El equipo auditor desea agradecer a las contrapartes y demás colaboradoras y colaboradores, por habilitar los distintos espacios, documentos y tiempo para la realización de la auditoría. Es de destacar que la organización brindó toda la asistencia necesaria para la realización, ya sea de las entrevistas como del resto de las actividades de la evaluación.

CONFIDENCIALIDAD

Se deja constancia que toda la información manejada durante este proceso y durante las entrevistas se mantiene bajo estricta confidencialidad.

IMPRESIÓN GENERAL

Generalidades

De la auditoría realizada en FADU surge que existe una política de Calidad con Equidad de Género documentada y aprobada por la alta Dirección con fecha 17/02/21 y un Comisión que trabaja y lidera el proceso de implementación del Modelo.

En resolución de Consejo N° 2 de fecha 3.5.17, (Exp. 031130-004716-16) fue aprobada la conformación de la Comisión de Equidad y Género integrado por representantes de los distintos órdenes y sindicatos.

Existe evidencia de presupuesto con recursos económicos asignados para la implementación del Modelo. Se sugiere cuantificar las horas de trabajo destinadas a la asignación de recursos humanos.

Entrevistas

Como parte de la metodología de evaluación se realiza una muestra representativa del

funcionariado a entrevistar (priorizando áreas estratégicas y género). Las preguntas pautadas para estas instancias tienen el objetivo de obtener información relevante para la evaluación del nivel y son de carácter confidencial (lo cual fue explicitado al momento de las entrevistas).

Debido al contexto sanitario actual, las entrevistas fueron realizadas de forma virtual, a través de la plataforma zoom. En todos los casos hubo buena disposición por parte de los/as entrevistados/as a participar de la instancia.

En relación con las mismas, se confirman algunos puntos presentes en el diagnóstico institucional con perspectiva de género. En este sentido, se destacan las referencias a la cultura organizacional arraigada en algunos sectores de la enseñanza de la carrera de Arquitectura, especialmente en Talleres. Entendemos que esta situación posiblemente tenga relación con la trayectoria de la Institución en estos temas.

En estos casos el equipo auditor sugiere realizar algún tipo de intervención directamente en estos espacios que son visualizados por los propios entrevistados y entrevistadas como altamente masculinizados y con una cultura organizacional contraria a la igualdad de género. A modo de ejemplo, se puede crear la figura de personas referentes de género, quienes hagan de nexo entre estos espacios y la Comisión. De esta forma los referentes pueden actuar directamente en estos lugares (por ejemplo: talleres) llevando a la práctica todo el trabajo de la comisión.

Si bien se conoce que en FADU se está realizando un trabajo en género, en general no identifican los grupos, integración, mecanismos ni protocolos en el tema. Lo asocian principalmente a la existencia de una Comisión de Género en la Sede Central. Se desconoce el Modelo y los alcances del proceso de auditoría y certificación.

Se observa en los cargos docentes honorarios y grados 1, un desconocimiento en general de los derechos y deberes inherentes a su cargo, en concreto en lo que refiere al uso de licencias reglamentarias, por cuidado familiar, etc. Estos cargos por lo general presentan vínculos institucionales acotados, lo que repercute en el conocimiento del trabajo de las comisiones.

El ambiente hostil y competitivo de trabajo que se describe en el diagnóstico es visualizado en las entrevistas, mayoritariamente en algunas áreas en las que se marca fuertemente la diferencia de género en respuesta a la agresividad en el trato entre docentes y estudiantes, en el que las mujeres muestran una menor predisposición a generar enfrentamiento, lo que las haría menos competitivas.

En las entrevistas a docentes se visualiza la dificultad en el desarrollo de la carrera académica para las mujeres luego de los grados 2 y 3, relacionándose con la masculinización del resto de los grados, la competitividad, la falta de reconocimiento de los méritos, la conformación masculina de los tribunales y las dificultades de conciliación para las mujeres entre la vida personal y la académica cuando es necesario desarrollar en paralelo una carrera en el ámbito privado (por la baja carga horaria de los cargos docentes en la FADU).

Con respecto a las situaciones de acoso sexual y laboral, la mayoría de las personas entrevistadas no conocen la comisión que existe para el tratamiento exclusivo de estos casos y plantean que concurrirían a hablar directamente con sus superiores. En algunos casos las personas entrevistadas tienen conocimiento de que existe la comisión, pero no saben cómo funciona, quiénes la integran, ni cómo es el procedimiento para denunciar. En los casos en que conocen la existencia de la Comisión, le atribuyen la recepción de este tipo de situaciones. Aunque desconocen las vías de comunicación, entienden que esa información es accesible a través del boletín institucional Patio.

Respecto a situaciones de acoso sexual y acoso laboral, la mayoría de las personas entrevistadas mencionaron conocer alguna situación de este tipo que se ha dado en sus ámbitos laborales. La mayoría refieren a malos tratos y comentarios inapropiados de parte de los docentes varones

encargados de la materia, a veces hacia compañeras y a veces hacia estudiantes. En algunos casos refieren que las personas involucradas hicieron la denuncia, pero no saben si hubo alguna resolución.

ESTUDIO DE LA DOCUMENTACIÓN

Se detecta que la facultad dispone de la documentación necesaria para la auditoría de modo satisfactorio. Se realizaron dos jornadas para el estudio de dicha documentación.

En relación con el **Eje 1** se cuenta con una Política de Calidad con Equidad de Género, que está vigente desde febrero de 2021. Se recomienda asegurarse de que la misma esté disponible en un formato amigable y visible para que las personas puedan conocerla y comprenderla, así como la inclusión explícita en el texto de su cruce con la pertenencia étnica-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social y otras desigualdades.

Existe una Comisión de Calidad con Equidad de Género desde el 2017. En la actualidad la Comisión cuenta con representantes de todas las áreas; se sugiere dar difusión de su integración entre los/as trabajadores/as.

Se cuenta con un diagnóstico organizacional con perspectiva de género con fecha febrero 2021. En el mismo se relevan todas las dimensiones solicitadas y se da cuenta de las segregaciones horizontales y verticales que se dan en la FADU.

El Plan de Acción 2021-2022 de la Comisión de Equidad y Género está difundido en la página de la FADU, se sugiere implementar modificaciones en las acciones propuestas que faciliten la concreción de los objetivos planteados.

En lo que refiere al **Eje 2** se constata la existencia de una Sub Comisión de Acoso que cuenta con un recurso humano específico especializado en la temática, así como también con miembros designados. Se resalta positivamente el hecho de que esta Comisión no solo recepciona denuncias y asesora en situaciones de acoso sexual, sino también realiza seguimiento luego de las resoluciones del mecanismo correspondiente a UdelaR central.

Se encuentra disponible en la página web de la FADU la información referente a la Sub Comisión, así como también la Nueva ordenanza de actuación ante situaciones de acoso y discriminación de la UdelaR, sin embargo, aunque la información está disponible existe un gran desconocimiento del funcionamiento de cuál es el ámbito para realizar la denuncia y de qué modo funciona. Se sugiere pensar nuevas formas de comunicación, que alcance a todos los/as funcionarios/as, alcanzando a quienes no se encuentran familiarizados con los medios digitales, por ejemplo.

Respecto al **Eje 3**, Modos de entrada a la organización, cargos y funciones, se destaca como positivo el hecho de que la facultad ya cuenta con la información de la ascendencia étnico-racial del personal y actualmente está trabajando para incorporar las variables discapacidad e identidad de

género.

Es necesario que se comience a dar cumplimiento a las leyes 19.122, 19684 y 19691, referentes a las cuotas para los nuevos ingresos.

En lo que refiere al **Eje 5**, el Plan específico de Capacitación en género 2021-2022 apunta a producir oportunidades de formación y desarrollo técnico o profesional en base al principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos y cuenta con metas, indicadores y presupuesto.

Se constata que la integración de la Comisión de Equidad de Género tiene capacitaciones realizadas en las temáticas de género y está prevista la capacitación en enfoque étnico racial.

Se cuenta con evaluaciones de los cursos en lo que refiere a su satisfacción y a evaluación de docentes. Se sugiere avanzar en alguna forma de evaluación de impacto que pueda valorar los conocimientos adquiridos en el curso y cómo estos son apropiados por las personas participantes.

En relación con el **Eje 6** que refiere a la corresponsabilidad se destaca que la institución ha incluido en su Política de Calidad con Equidad de Género el compromiso con la misma.

También se destaca como altamente positiva la encuesta de relevamiento de necesidades de cuidado, la cual brinda información valiosa a la facultad para utilizar en el diseño de medidas específicas de cuidado que se adecuen a las necesidades actuales.

Es fundamental que se sigan generando derechos para el cuidado de familiares dependientes, pero también que se promueva la corresponsabilidad de género en los cuidados, y por lo tanto el uso de las licencias parentales y medio horario por parte de los hombres funcionarios de la organización.

Por último, en relación con el **Eje 7**, referido a la comunicación se constata que todos los documentos e información referidos al Modelo de Calidad con Equidad de Género se encuentran publicados en la página institucional y en general se han comunicado a través del boletín Patio. También se han realizado diversas campañas en ocasión de fechas particulares como puede ser el 8 de marzo, marcha de la diversidad, etc., las cuales fueron visibles para gran parte de las personas que se vinculan regularmente con la facultad, además de ser de gran creatividad.

Se destaca la inducción sobre la temática de género y acoso laboral/sexual que se realizó a los estudiantes que ingresaron a la facultad en el año 2021. Se sugiere que la misma puede realizarse para los cargos de docente honorarios, docente grado uno y TAS que ingresan.

A pesar de todo el trabajo que se ha realizado en materia de comunicación, todavía se identifica a partir de las entrevistas realizadas, que gran parte del funcionariado docente y TAS desconoce gran parte de las acciones, objetivos y composición de la comisión. Se sugiere continuar con el trabajo en comunicación, ampliando todo lo posible las vías de contacto virtuales y presenciales y continuar con la creación de campañas creativas.

Nº Fortalezas	Nº No	Nº Oportunidades	Nº de
---------------	-------	------------------	-------

	conformidades	de Mejora	Observaciones
6	0	12	0

FORTALEZAS	
N°	Descripción del hallazgo
1	El fuerte compromiso e involucramiento de las autoridades y la Comisión que trabaja y lidera el proceso de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género
2	Cuentan con un recurso específico con formación para la primera atención y derivación de personas ante situaciones de acoso, discriminación y violencias, incluyendo violencia doméstica.
3	El diagnóstico organizacional con perspectiva de género muy bien desarrollado y muy completo
4	Información difundida a través de las bienvenidas a las nuevas generaciones de estudiantes que facilitan el conocimiento de mecanismos y políticas implementadas.
5	Avances en elementos correspondientes a la implementación del Nivel 2 del MCEG: Encuesta realizada sobre necesidades de cuidados
6	Avances en elementos correspondientes a la implementación del Nivel 2 del MCEG: Incorporación en el Plan de Capacitación de Sensibilización en aspectos de género, enfoque étnico racial afrodescendiente y mecanismo de acoso, violencia y discriminación al 25% de las jerarquías.

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
N°	Descripción del hallazgo
1	En futuras versiones de la política de calidad con equidad de género, nombrar explícitamente las desigualdades de género teniendo en cuenta su cruce con la pertenencia étnica- racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social y otras desigualdades.
2	Fortalecer el registro de los recursos destinados a la implementación del modelo, incluyendo los recursos humanos (horas/persona)
3	Asegurarse de difundir la nueva integración de la comisión de calidad con equidad de género; puede ser como noticia con los cambios de la comisión. Pensar en estrategias de comunicación para aquellas personas que no visitan la página web o Patio.
4	Bajar a tierra el Plan de Acción con las actividades concretas para alcanzar los indicadores y las metas definidas. Con los responsables específicos para cada actividad y los plazos.
5	Medir las instancias de difusión en las redes, por ejemplo, con la cantidad de entradas o descargas de la información.

6	Realizar algún tipo de intervención focalizada en los talleres de la carrera de arquitectura, por ejemplo, Incorporar referentes de género.
7	Fortalecer la prevención del acoso. Llevar registro y hacer seguimiento de las denuncias y consultas.
8	Brindar herramientas a docentes para situaciones de acoso y/o discriminación. Tanto para la denuncia como para lo que se puede hacer después.
9	Es fundamental que todos aquellos que tienen contacto con situaciones de acoso, tengan formación en género. Por ejemplo, los abogados que intervienen deberían tener la perspectiva de género en su intervención a partir de capacitación certificada o comprobable.
10	Se sugiere que en los casos que existan personas en situación de violencia doméstica, la comisión o persona referente se encargue de las comunicaciones a las cátedras y/o dónde corresponda (siempre con el acuerdo de la víctima) para evitar su revictimización.
11	Asegurarse de medir el impacto de las capacitaciones.
12	Se sugiere continuar con el trabajo en comunicación, ampliando todo lo posible las vías de contacto virtuales y presenciales y continuar con la creación de campañas creativas.

RECOMENDACIONES

Se evidenció el cumplimiento de todos los requisitos obligatorios establecidos en el Modelo de Calidad con Equidad de Género y la Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género para el nivel 1, por lo cual el equipo evaluador recomendará el otorgamiento de la certificación de este nivel.

CONCLUSIONES

La organización presenta un compromiso con el Modelo de Calidad con Equidad de Género que da cuenta del trabajo realizado a favor de la igualdad de género. Se cuenta con una base sólida para continuar con el trabajo realizado en el presente año, y profundizar en varias líneas de acción con el objetivo de continuar transitando hacia el nivel 2.

ANEXOS

LISTA DE DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo
	Cosión de Equidad de Género de FADU.
Carina di Candia	Asesoría del LATU
Valentina Caputi Edh Rodríguez	Inmujeres

Elisa Di Giovanni	
Andrea Caneto – Mariangel Paredes	Equipo Evaluador
–	Comité Asesor del MCEG

Fecha de emisión del presente informe:	
Responsable del Informe:	Equipo Evaluador
Firma	