

# **Diagnóstico Organizacional con **Perspectiva de Género** de la Facultad de Psicología-Udelar**

Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología

Montevideo, Noviembre 2021

# Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>Antecedentes</b> .....	<b>7</b>
<b>Metodología</b> .....	<b>11</b>
<b>Análisis de datos y resultados</b> .....	<b>13</b>
<b>a. Distribución sociodemográfica</b> .....	<b>13</b>
<b>a.1. Distribución por sexo</b> .....	<b>13</b>
<b>a. 2. Edad del personal Facultad de Psicología</b> .....	<b>15</b>
<b>a.2.1. Docentes</b> .....	<b>15</b>
<b>a.2.2. Personal TAS</b> .....	<b>16</b>
<b>a.3. Ascendencia étnico-racial del personal Facultad de Psicología</b> .....	<b>17</b>
<b>a.4. Máximo nivel educativo alcanzado del personal FPsico</b> .....	<b>18</b>
<b>a.5. Antigüedad del personal</b> .....	<b>20</b>
<b>b. Puestos de trabajo</b> .....	<b>21</b>
<b>b.1. Ingresos al Servicio</b> .....	<b>21</b>
<b>b.1.1. Concursos para docentes</b> .....	<b>21</b>
<b>b.1.2. Concursos para TAS</b> .....	<b>21</b>
<b>b.2. Distribución del personal según tipo de vínculo laboral</b> .....	<b>22</b>
<b>b.3. Distribución del personal según grados y escalafones</b> .....	<b>23</b>
<b>b.3.1. Personal docente</b> .....	<b>23</b>
<b>b.3.2. Distribución de grados por sexo en cada Instituto</b> .....	<b>25</b>
<b>b.3.3. Personal TAS</b> .....	<b>29</b>
<b>b.4. Distribución del personal según carga horaria</b> .....	<b>31</b>
<b>b.4.1. Personal docente</b> .....	<b>31</b>
<b>b.4.2. Personal TAS</b> .....	<b>33</b>
<b>c. Órganos de Cogobierno</b> .....	<b>34</b>

<b>c.1.</b> Consejo Facultad de Psicología .....	<b>34</b>
<b>c.2.</b> Claustro Facultad de Psicología .....	34
<b>d.</b> Sistema de remuneraciones. ....	36
<b>e.</b> Personas dependientes .....	39
<b>f.</b> Oportunidades de capacitaciones y desarrollo .....	41
<b>g.</b> Proyectos de investigación y extensión .....	42
<b>h.</b> Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras.....	44
<b>i.</b> Uso de licencias.....	50
<b>j.</b> Principales características del estudiantado.....	52
<b>j.1.</b> Estudiantes de Grado.....	52
<b>j.2.</b> Estudiantes de Posgrado .....	<b>60</b>
<b>k.</b> Propuesta académica y perspectiva de género .....	64
<b>k.1.</b> Cursos de grado, posgrado y formación permanente de FPsico 2020.....	64
<b>k.2.</b> Tesis de maestría .....	68
<b>k.3.</b> Trabajos de Finales de Grado (TFG) año 2020.....	70
<b>l.</b> La perspectiva de género y no discriminación en la gestión edilicia.....	73
<b>ll.</b> Inversiones, remuneraciones y gastos realizados para desarrollar acciones que promuevan la Perspectiva de Equidad en Género.....	76
<b>m.</b> La comunicación institucional y la perspectiva género .....	77
<b>m.1.</b> Informe relativo al trabajo de comunicación inclusiva entre servicios y dependencias de la Udelar.....	77
<b>m.2.</b> Relevamiento de acciones de Comunicación con perspectiva de género.....	80
<b>Análisis cualitativo: Entrevistas y FODA.....</b>	<b>108</b>
<b>Reflexiones finales .....</b>	<b>116</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>121</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>123</b>

## **Introducción**

La Facultad de Psicología, a través del Comité de Equidad de Género, realizó durante mayo y noviembre del año 2021 el proceso de actualización del Diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Este diagnóstico se implementa en el contexto del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG). Entendemos a este diagnóstico como parte de un proceso político que permite develar y enunciar desigualdades de género dentro de nuestra Facultad, para posteriormente proponer acciones con el objetivo de erradicarlas.

El trabajo de preparación del diagnóstico, así como su desarrollo metodológico, redacción y elaboración estuvo a cargo de Virginia Baquet representante por la CAEG, Adriana Rovira delegada por ADUR, Antonella Torelli representante por Decanato, y contó también con la contratación de la docente Noelia Correa García y el docente Gonzalo Corbo, que de mayo a octubre tuvieron extensiones horarias para la realización del diagnóstico. En el mes de octubre se integraron las delegadas estudiantiles Agustina Cabrera y Elisa Gallinal participando en la revisión y corrección del Informe, así como en el acuerdo de sus contenidos. Colaboraron durante todo el proceso la Unidad de Comunicación de la Facultad.

Este diagnóstico fue realizado a partir de la implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres/MIDES), el mismo fue considerado a partir de la propuesta realizada por la Red Temática de Género de la UdelaR y concretado a partir de la firma del correspondiente convenio entre ambas instituciones, con el objetivo de integrar la equidad de género a la gestión organizacional en 2013. El Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género (Modelo) del Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (Inmujeres/MIDES) tiene como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión el diagnóstico organizacional con perspectiva de género para el tratamiento de la información como elemento clave para la toma de decisiones. Para obtener el Sello de Calidad con Equidad, el Modelo se desarrolla en cuatro niveles de acuerdo a la etapa de profundización de las acciones; ellas son: Compromiso, Implementación, Mejora y Sostenibilidad. El Nivel 1 que orienta el presente diagnóstico, busca establecer un compromiso de la organización – en este caso la Facultad de Psicología de la Universidad de la República– con la implementación del Modelo a través de tres componentes principales: adhesión, identificación y planificación. La adhesión refiere a la incorporación del compromiso como parte de la visión organizacional y como

valor reconocido y compartido. Incluye la disposición de recursos humanos y económicos para la implementación del Modelo, la existencia de canales de comunicación para su difusión y el reconocimiento de la necesidad de tener una política de formación coherente con el proceso. También requiere la identificación de la problemática de la organización, a través de la realización de un diagnóstico que incluya el relevamiento de las brechas de género presentes en la organización.

La Facultad de Psicología tuvo una iniciativa previa en 2013-2014 donde llevó adelante un proceso de diagnóstico organizacional en el marco del Modelo, aunque no se llegó a solicitar la auditoría de Inmujeres para aplicar a la certificación de Nivel 1 que se plantea en el Modelo. Es importante destacar que ya en este diagnóstico de 2014 se identificaron algunas brechas de género importantes en la Facultad, de todas formas no se realizó para este diagnóstico un análisis comparado porque las decisiones metodológicas fueron distintas y algunas fuentes de información que se utilizaron también tuvieron diferencias entre el diagnóstico de 2014 y el de 2021.

El diagnóstico organizacional fue realizado de acuerdo a la propuesta del Modelo tomando indicadores cuantitativos y cualitativos, y teniendo como objetivo identificar brechas de género que contribuyan a desarrollar acciones que posibiliten una mayor equidad de género en la Facultad de Psicología de la UdelaR.

El Comité se reunió de forma periódica –semanal o quincenalmente– para poder cumplir con los distintos pasos que requirió el diagnóstico. Se debieron diseñar distintos instrumentos de recolección de información, solicitar acceso a base de datos, recopilar la información para procesarla, organizarla y analizarla.

Con el diagnóstico se busca identificar “brechas de género”, entendiéndose por tales: oportunidades desiguales para varones y mujeres en su desarrollo profesional; espacios de segregación horizontal y vertical ya sea que se deriven de discriminaciones directas o indirectas; estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones; desigualdades vinculadas a las cargas familiares; dinámicas de exclusión en torno a los ámbitos de toma de decisiones y deliberativos; falta de atención a los riesgos de acoso moral, sexual y cualquier otra instancia de violencia basada en género (Inmujeres, 2012).

Para realizar el presente diagnóstico se adaptó la metodología propuesta por Inmujeres, publicada en “Guía para el Diseño de un Diagnóstico organizacional con perspectiva de Género”, que además de aportar el marco conceptual para desarrollarlo, sugiere enfocar la recolección de datos en función de los siguientes ejes de investigación:

- 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.
- La comunicación institucional y la perspectiva de género.

En estos momentos el Comité de Equidad de Género está integrado por Adriana Rovira y Fernando Rodríguez (Orden Docente), Agustina Cabrera y Elisa Gallinal (Orden Estudiantil ), Antonella Torelli (Decanato), Virginia Baquet (por la Comisión Abierta de Equidad de Género de la Udelar - CAEG-). Asimismo, tal como ya mencionamos, para las tareas de relevamiento de datos, análisis y redacción participaron Gonzalo Corbo (Instituto de Psicología Clínica) y Noelia Correa García (Instituto Psicología Social)<sup>1</sup>.

Comité de Equidad de Género de la Facultad de Psicología

Montevideo, 17 de noviembre de 2021

---

<sup>1</sup> Cabe aclarar que la elaboración de este informe diagnóstico coincide con el cambio de representación por el Orden docente en el Comité, por lo cual a partir de noviembre Noelia Correa se integra como delegada por el Orden docente en el Comité y Fernando Rodríguez termina su designación. La docente Noelia Correa estuvo participando del diagnóstico desde mayo a octubre en tareas de relevamiento con una extensión horaria, a partir de noviembre queda sin efecto la extensión horaria y comienza a integrar el Comité como delegada del Orden.

## **Presentación Institucional de la Facultad de Psicología**

La Facultad de Psicología cuenta con una estructura organizativa que consta de 5 Institutos, 2 Unidades Académicas en el Interior del país, 3 Centros de Investigación, 5 departamentos para la gestión-administración, 3 Unidades y 2 Secretarías.

En cuanto a los Institutos, ellos son el Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología, Instituto de Psicología Clínica, Instituto de Psicología de la Salud, Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano e Instituto de Psicología Social.

Estas estructuras se organizan a su vez en Programas y son las encargadas de implementar y desarrollar la enseñanza de grado, sin perjuicio que desplieguen actividades, tareas y proyectos de extensión e investigación. Están a cargo de una Dirección acompañada de una Comisión Directiva que es elegida por un período de dos años, renovables por el mismo tiempo e integrada por miembros de los tres órdenes

En las sedes universitarias de Salto y Paysandú se encuentran la Unidad Académica Salto y Paysandú respectivamente. Con estas Unidades se va consolidando la Licenciatura en Psicología en el Centro Universitario Regional (CENUR) Litoral Norte. Cabe aclarar que “el equipo docente de Psicología en Salto se autoidentificó ante CSIC con un interés que articula psicología con educación y comunidad. Por otro lado, en Paysandú, el equipo tiene un perfil orientado hacia la salud comunitaria, con un fuerte énfasis en los procesos psicosociales que impactan en la familia, el ambiente y en la salud laboral” (<http://www.unorte.edu.uy/fpsico>). Asimismo, también se cuenta con participación de docentes en el Centro Universitario Regional (CENUR) Litoral Este.

En cuanto a los Centros de Investigación ellos son: el Centro de Investigación Clínica (CIC-P); Centro de Investigación Básica en Psicología (CIBPsi) y Centro de Experimentación e Innovación Social (CEIS). Todos los Centros de Investigación tienen una composición multidisciplinar, acorde a la complejidad de los temas investigados

El CIC-P tiene como objetivo “Desarrollar la investigación psicológica en campos específicos de la Psicología Clínica y de los procesos psicosociales vinculados a las problemáticas psicológicas y al sufrimiento psíquico” (<https://cicp.psico.edu.uy/>).

El CIBPsi desarrolla investigaciones que buscan comprender mejor los mecanismos básicos de funcionamiento de la mente humana con un marcado enfoque experimental, a fin de desarrollar ideas innovadoras y útiles para diferentes sectores de la sociedad (<https://cibpsi.psico.edu.uy/es/institucional>).

El CEIS “se concibe como una plataforma abierta y flexible donde se diseñan y ejecutan propuestas colectivas de investigación, social y académicamente relevantes, que apunta al desarrollo de la investigación con un enfoque social como eje transversal” <https://ceis.psico.edu.uy/>

La gestión-administración de la Facultad se organiza en 5 Departamentos: de Contaduría; Intendencia; de Enseñanza; de Secretaría y de Documentación y Biblioteca. Además, se cuenta con 3 Unidades: de Gestión Edilicia; de Informática y de Comunicación Institucional que son estructuras que tienen objetivos muy específicos y posibilitan, articulan la gestión con el desarrollo académico.

En consonancia con el desarrollo de la Facultad y el interés de facilitar la comunicación académica con otras estructuras más allá de la Facultad, contamos con la Secretaría Académica para la Gestión Integral y Relacionamento Nacional e Internacional (SAGIRNI) y también, con una Secretaría de Grado y Formación Permanente que organiza y gestiona la enseñanza de Posgrado.

Desde 2013 la política de formación se implementa desde un nuevo Plan de Estudio de grado (Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología-PELP), que estructura la formación a través de tres ciclos: Ciclo Inicial, Ciclo de Formación Integral y Ciclo de Graduación. Se dicta en Montevideo, y en Salto y Paysandú atendiendo al Plan de Estudio 2013, se pueden cursar en forma completa, los Ciclos: Formación integral (del 3.º al 6.º semestre) y Graduación (7.º y 8.º semestre). La formación de grado se articula con Formación permanente y Posgrado.

Actualmente se implementan cuatro especializaciones: Especialización en Inclusión Social y Educativa, Especialización en Psicología en Servicios de Salud, Especialización en Psicología del Deporte y la Actividad Física Especialización en Estrategias de intervención en usos problemáticos de drogas.

A su vez, desarrollan la Diplomatura en Psicogerontología y cuatro maestrías: la Maestría de Psicología Social, Maestría de Psicología Clínica, Maestría en Psicología y Educación y Maestría en Derechos de Infancia y Políticas Públicas; y desde 2014 el Doctorado en Psicología.

## Antecedentes

El 15 de marzo de 1994 el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República aprueba por unanimidad la creación de la Facultad de Psicología, logrando así una importante transformación en su estatus institucional. Heredera del IPUR, de la Escuela Universitaria de Psicología, de los cursos de Psicología Infantil y de la Licenciatura de Psicología en Humanidades, este proceso de más de 7 décadas deviene en la institución que hoy habitamos

En este camino de la psicología universitaria, la temática género puede rastrearse a partir de 1994 con el dictado del primer curso que trató específicamente el tema y desde allí, podemos comprobar como la temática fue ganando lugar en la currícula. En 1997 se desarrolla el primer proyecto de Investigación que trabaja específicamente el tema, llegando en el año 2000 a dictarse el primer curso de Formación Permanente y Posgrado (Informe Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género, 2013, p.55).

Como también lo establece el Informe de 2013, un hito del camino recorrido lo constituye la creación de la Cátedra Libre de Salud Reproductiva, Sexualidad y Género en el año 1999 que desplegaba el interés por desarrollar los temas de la Salud reproductiva a la luz del concepto de género y en articulación con una perspectiva de derechos que ofrece sentido y perspectiva a lo planteado por los y las integrantes de la Cátedra.

Esta Cátedra, también puede situarse en conexión con la generación del Programa Género, Salud Reproductiva y Sexualidades que integra el Instituto de Psicología de la Salud.

En los años siguientes a la reformulación del Plan de Estudios de la Licenciatura de Psicología de 2013, asistimos a una progresiva e intensa inclusión del concepto de género como herramienta fundamental en la comprensión de diversos temas, siendo parte de la formación obligatoria de los y las estudiantes de grado, fundamentalmente a través de las denominadas Unidades Curriculares Obligatorias. Sobre los detalles del contenido de éstas y de los seminarios, prácticas y proyectos que abordan el tema, se puede tener más información en el apartado K del presente informe.

En relación a la Equidad de Género en la Universidad, el diagnóstico realizado en el año 2013 incorporando y adaptando –de acuerdo a las singularidades de la Udelar–, el Modelo de Calidad con Equidad en Género propuesto por el MIDES constituye el primer diagnóstico específico de nuestra Facultad en el tema, siendo el objetivo general del diagnóstico:

(...) identificar los sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieran 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. Del mismo modo busca identificar "brechas de género", entendiéndose por tales: oportunidades desiguales para varones y mujeres en su desarrollo profesional; espacios de segregación horizontal y vertical ya sea que se deriven de discriminaciones directas o indirectas; estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones; desigualdades vinculadas a las cargas familiares; dinámicas de exclusión en torno a los ámbitos de toma de decisiones y deliberativos; falta de atención a los riesgos de acoso moral, sexual y cualquier otra instancia de violencia basada en género (Documento inicial para la creación de los Comités, 2012, p.17).

Como conclusiones de ese informe se destaca la alta feminización de la plantilla y la existencia de un techo de cristal ubicado en el pasaje al grado 3 en las docentes. También señalaba que las importantes reformas edilicias que se llevaban a cabo en ese tiempo no contemplaban la perspectiva de género, nombrando el uso de los baños y el establecimiento de una sala de alimentación como aspectos pendientes a ser trabajados.

En el año 2016, conforme a los resultados del diagnóstico y los lineamientos para su realización, se van estableciendo nuevas acciones que van desde la inclusión de la variable sexo-género en los sistemas de información, la realización de actividades de incidencia política tales como la conmemoración del 8 de marzo y el mes de la diversidad así como la consideración del lenguaje inclusivo en los documentos producidos en la Facultad. También se establece la necesidad de realizar actividades que tienen que ver con la sensibilización del tema. Además, en conformidad con los ejes del diagnóstico propuesto en 2014, se establece la necesidad de generar un reglamento y detallar la composición del Comité de Equidad en Género de la Facultad así como establecer un mecanismo de denuncia frente a las situaciones de acoso y discriminación.

En los años siguientes –2017 y 2018– se buscó apuntalar las acciones planteadas, proponiéndose el comité a colaborar en la implementación de la sala de alimentación (cuyas acciones están detalladas en el capítulo I del presente informe), las actividades de sensibilización y el impulso al lenguaje inclusivo en la Facultad.

En 2020, la Facultad decide ingresar en el proceso de certificación de calidad y género, iniciando las primeras acciones para realizar un nuevo Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género, tareas que se comienzan a relevar en el mes de mayo de 2021 finalizando en el mes de noviembre de 2021.

## Metodología

La estrategia metodológica utilizada retoma los lineamientos propuestos por el Modelo de Calidad con Equidad de Género en relación a las técnicas implementadas, las cuales fueron cuantitativas y cualitativas.

La información para la sistematización cuantitativa fue brindada por distintas áreas tanto de la Universidad de la República como dentro de la Facultad, sistematizada entre mayo y octubre de 2021 por la dupla docente conformada por el Mag. Gonzalo Corbo y la Dra. Noelia Correa García y posteriormente analizada y discutida en el Comité de Equidad y Género, con el apoyo de la integrante del equipo técnico de la CAEG.

Para realizar el diagnóstico se construyó una base de datos con las dimensiones y variables indicadas por el Modelo. En función de la necesidad de realizar una fotografía de la situación de la Facultad de Psicología se optó por el año 2020, asimismo para el análisis particular de algunas variables se debió seleccionar otras definiciones temporales. En este marco desde mayo del año 2021 se comenzó un proceso de relevamiento de datos y sistematización de información que ha involucrado el trabajo y participación de diferentes secciones de Facultad entre las que se encuentran: Sección Personal, Sección Concursos, Departamento de Contaduría, Departamento de Documentación y Biblioteca, Secretaría de Cogobierno, Secretaría Académica de Grado y Posgrado, Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamento Nacional e Internacional (SAGIRNI), la Comisión interna de recepción y atención a violencia de género y acoso sexual, los Institutos y la Unidad de Comunicación.

En algunos apartados particulares la información fue obtenida del Censo 2015, de los formularios estadísticos del Sistema “FormA”, así como otros materiales generados por la Dirección General de Planeamiento de la Udelar.

Un punto metodológico importante que es necesario mencionar refiere a la forma binaria en relación al sexo-género en el relevamiento de la información. Es decir, al momento de obtener la información, esta ya estaba categorizada en mujer-varón o femenino-masculino, lo que hizo que la mayor parte del diagnóstico se viera reducido únicamente a esas dos categorías binarias normativas hegemónicas. Por esta razón, entendemos importante que cuando se releve información se

contemple las diferentes identidades o expresiones sexo-genéricas que trascienden lo binario para que en futuros diagnósticos se pueda contar con esa información para sistematizar.

El diagnóstico se complementó con dos técnicas cualitativas implementadas por el Comité: entrevistas semi-dirigidas y un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) realizado en una instancia grupal participativa.

Las entrevistas fueron semi-dirigidas con una pauta que contempló los objetivos del diagnóstico, asimismo también se consideraron los datos que fueran necesarios relevar luego del análisis cualitativo. Para las entrevistas se seleccionó a cargos de dirección, de cogobierno/gremiales, así como espacios/cargos que fueran relevantes a la temática. De esta manera, la selección de las personas a entrevistar buscó abarcar una amplia gama de voces, que permitiera dar cuenta de la opinión y percepción tanto de autoridades, así como representantes de diferentes áreas laborales y estudiantiles.

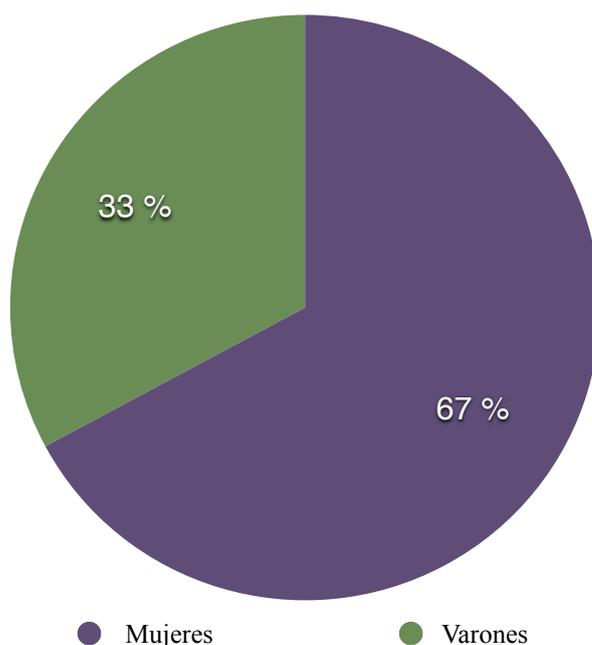
## Análisis de datos y resultados

### a. Distribución Sociodemográfica

#### a.1 Distribución por sexo

En el año 2020 el personal de la Facultad de Psicología Udelar (FPsico) estaba conformado por 493 personas. De esa totalidad se desprende que 370 corresponde a personal docente, 99 personal TAS, 16 becarios/as y 8 pasantes. De la totalidad, 331 (67%) son mujeres y 162 (33%) son varones.

**Gráfico N°1.** Distribución por sexo del personal total, Facultad Psicología año 2020



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal, Facultad de Psicología, Udelar.

En el siguiente cuadro se puede observar la distribución por cargo y sexo en número y porcentaje.

**Cuadro N° 1.** Distribución del personal según sexo y cargo

Cargos año 2020	Mujeres		Varones	
	Nº	%	Nº	%
Docentes	251	51 %	119	24 %
TAS	65	13,1 %	34	7 %
Becarios/as	9	1,8 %	7	1,4 %
Pasantes	6	1,2 %	2	0,4 %
Total por sexo	331	67 %	162	33 %
Total personal	493 (100%)			

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Los datos del cuadro N° 1 muestran que el 51% de la totalidad del personal de Facultad son cargos docentes ocupados por mujeres, mientras que para el caso de los docentes varones equivale al 24%. En lo que refiere a cargos TAS el 13,1% son ocupados por mujeres y el 7% por varones. De los datos se desprende que las mujeres tienen mayor presencia numérica en la Facultad de Psicología. Más adelante profundizaremos en el análisis sobre los cargos y ciertas desigualdades de género que igualmente se presentan más allá de la mayoría numérica de las mujeres.

## a. 2. Edad del personal Facultad de Psicología

### a.2.1. Docentes

En los siguientes cuadros N° 2 y N° 3 se puede observar la distribución del personal docente por tramos de edad correspondiente al año 2020. En el cuadro N° 2 correspondiente a los docentes interinos y efectivos muestra una mayor presencia de docentes en los tramos de 50 a 59 años tanto en mujeres (20,62%) como en varones (9,62%), seguido del tramo de 30 a 39 años también para ambos sexos, mujeres (19,93%) y varones (11%).

**Cuadro N° 2.** Docentes con cargos efectivos e interinos por tramo de edad año 2020

	Varones		Mujeres		Total	
<b>18-29 años</b>	12	4,12%	11	3,78%	23	7,9%
<b>30-39 años</b>	32	11%	58	19,93%	90	30,93%
<b>40-49 años</b>	16	5,5%	51	17,53%	67	23,02%
<b>50-59 años</b>	28	9,62%	60	20,62%	88	30,24%
<b>60-75 años</b>	5	1,72%	18	6,19%	23	7,9%
<b>Total</b>	93	31,96 %	198	68,04%	291	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

Mientras que en el caso de docentes con cargos por contrato la mayor presencia se observa en el tramo de 30 a 39 años tanto en mujeres (27,14%) y varones (8,57%), seguido del tramo de 18 a 29 años, mujeres (21,43%) y varones (5,71%).

**Cuadro N°3.** Docentes con cargos contratados

	Varones		Mujeres		Total	
<b>18-29 años</b>	4	5,71%	15	21,43%	19	27,14%
<b>30-39 años</b>	6	8,57%	19	27,14%	25	35,71%
<b>40-49 años</b>	7	10%	5	7,14%	12	17,14%
<b>50-59 años</b>	4	5,71%	4	5,71%	8	11,43%
<b>60-75 años</b>	1	1,43%	5	7,14%	6	8,57%
<b>Total</b>	22	31,43 %	48	68,57%	70	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

### a.2.2 Personal TAS

En relación al personal TAS, el 34,34% son varones y el 65,66% son mujeres. Como se desprende del análisis del cuadro N° 4, el rango de edades que agrupa la mayoría del personal es el que comprende a los 40-49 años.

**Cuadro N° 4.** Personal TAS por tramos de edad año 2020

	Varones		Mujeres		Total	
<b>18-29 años</b>	2	2,02%	5	5,05%	7	7,07%
<b>30-39 años</b>	8	8,08%	10	10,1%	18	18,18%
<b>40-49 años</b>	10	10,1%	25	25,25%	35	35,35%
<b>50-59 años</b>	6	6,06%	16	16,16%	22	22,22%
<b>60-75 años</b>	8	8,08%	9	9,09%	17	17,17%
<b>Total</b>	34	34,34 %	65	65,66%	99	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

Además, como se observa en el cuadro siguiente, la mediana de las funcionarias TAS tienen 47 años o menos y para el caso de los funcionarios TAS, la mediana tiene 46 años o menos.

**Cuadro N° 5.** Personal TAS por edad y sexo, año 2020

Edad	Sexo	
	Mujer	Varón
Media	46,4	47,1
Mediana	47	46
N° de T/A/S	66	35

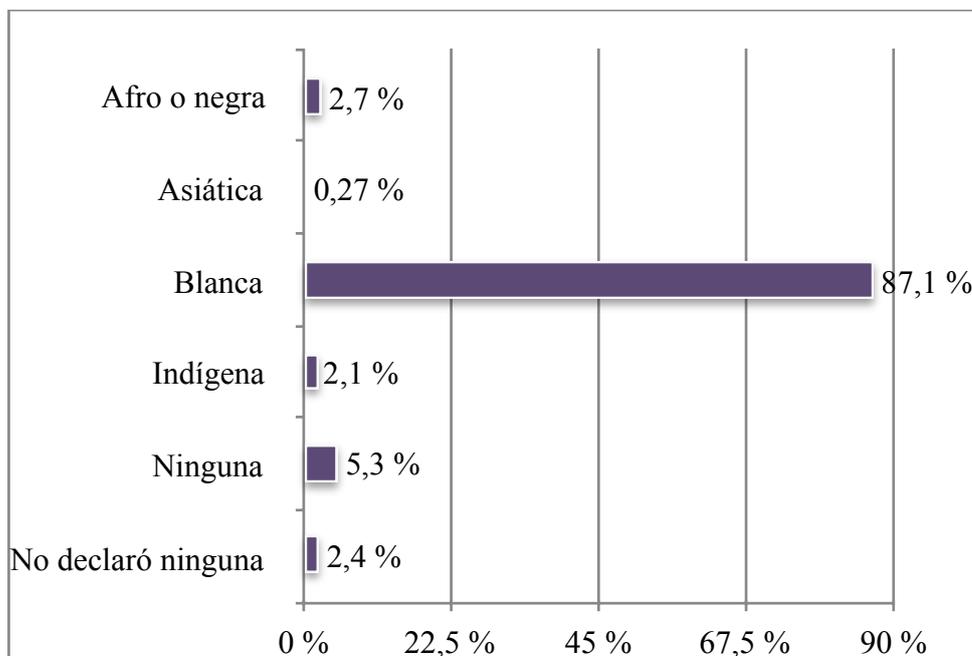
**Fuente:** Padrón TAS setiembre 2020

En suma, la edad promedio del personal de la FPpsico es de 44 años. En el conjunto de las y los funcionarios TAS, el promedio de edad es mayor, llegando a 47 años. Entre docentes de cargos efectivos e interinos el promedio es de 45 años y el conjunto que promedia más bajo en el personal es el de docentes con cargo de contrato.

### a.3. Ascendencia étnico-racial del personal Facultad de Psicología

Los últimos datos disponibles en relación a la ascendencia étnico-racial son los proporcionados por el censo realizado en el año 2015 (Dirección General de Planeamiento, Udelar).

**Gráfico N°2.** Distribución del personal por ascendencia étnico-racial



**Fuente:** Censo TAS y docentes, 2015. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar

En el gráfico N° 2 se aprecia que un alto porcentaje del personal tiene a la blanca como principal ascendencia étnico-racial (87,1%).

Resulta importante reflexionar sobre este fenómeno ya que, por ejemplo, teniendo en cuenta la proporción de afrodescendientes en la población total del país, es llamativo el bajo porcentaje de participación en la FPsico. Según el Censo de Población 2011, el 8,1 % de la población total declara tener ascendencia afro o negra, mientras que sólo el 2,7% del total del personal de FPsico declaró tener esa ascendencia.

#### a.4. Máximo nivel educativo alcanzado del personal FPsico

**Cuadro N°6.** Máximo nivel educativo alcanzado personal docente

	Varón	Mujer	Total
Sin Formación de grado	0	0	0
Educación Terciaria No Universitaria incompleta	1	0	1
Educación Terciaria No Universitaria completa	1	0	1
Educación Universitaria de Grado incompleta	4	6	10
Educación Universitaria de Grado completa	13	28	41
Educación Universitaria de Posgrado incompleta	24	65	89
Educación Universitaria de Posgrado completa	42	105	147
Total	85	204	289

**Fuente:** Censo TAS y docente, 2015. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

En un relevamiento realizado en agosto del año 2021, en comunicación con los Institutos (Instituto de Psicología Social, Instituto de Psicología Clínica e Instituto Psicología, Educación y Desarrollo Humano) o por medio del Informe que presentaron al Consejo (Instituto de Psicología de la Salud e Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología), se observa que de un total de 243 docentes relevados, 199 cuentan con formación de posgrado (maestría o doctorado) finalizada, siendo 137 mujeres y 62 varones. En el siguiente cuadro se puede observar la distribución por sexo y máximo grado de formación culminada en relación a licenciatura, maestría y doctorado.

**Cuadro N°7.** Máximo nivel educativo alcanzado personal docente relevamiento año 2021

Doctoras	39
Doctores	27
Magíster mujeres	98
Magíster varones	35
Licenciadas	28
Licenciados	16

**Fuente:** elaboración propia en base a datos proporcionados por informes Institutos, agosto de 2021.

**Cuadro N°8. Máximo nivel educativo alcanzado personal TAS**

	Varón	Mujer	Total
Educación Primaria incompleta	0	0	0
Educación Primaria completa	4	0	4
Educación Media Básica incompleta	3	2	5
Educación Media Básica completa	5	2	7
Educación Media Superior incompleta	5	2	7
Educación Media Superior completa	3	8	11
Educación Terciaria No Universitaria incompleta	0	4	4
Educación Terciaria No Universitaria completa	3	2	5
Educación Universitaria de Grado incompleta	5	13	18
Educación Universitaria de Grado completa	3	17	20
Educación Universitaria de Posgrado incompleta	0	2	2
Educación Universitaria de Posgrado completa	0	0	0
Total	31	52	83

**Fuente:** Censo TAS y docente, 2015. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

El mínimo nivel educativo entre personal TAS lo comprenden quienes tienen Educación Primaria completa (4 varones) y el máximo nivel educativo comprende la Educación Universitaria de Posgrado incompleta (2 mujeres). La mayoría de los funcionarios varones TAS se compone entre quienes tienen como nivel educativo las franjas que van desde la Educación Primaria completa hasta la Educación Media Superior incompleta. Entre las funcionarias TAS la mayoría se ubica en las franjas que comprenden la Educación Terciaria No Universitaria completa y la Educación Universitaria de Posgrado incompleta

### a.5. Antigüedad del personal

Como se desprende del cuadro N° 9, considerando la antigüedad entre docentes mujeres y varones, las mujeres tienen una antigüedad ligeramente mayor. El 50% de las mujeres docentes tiene una antigüedad menor a los 9 años en Facultad y entre los docentes varones el 50% tiene menos de 7,5 años de antigüedad.

**Cuadro N°9.** Media y mediana de antigüedad en personal Docente y TAS según sexo

Docentes	Mujer		Varón	
	Media	Mediana	Media	Mediana
	12,2	9	11,5	7,5
Datos calculados sobre la base de 340 personas. Set/2020				
TAS	Mujer		Varón	
	Media	Mediana	Media	Mediana
	14,8	10,5	17,5	12,0
Datos calculados sobre la base de 101 personas. Set/2020				

**Fuente:** Padrón Docente y TAS, setiembre 2020

En relación a los promedios de antigüedad entre personal TAS mujeres y varones, encontramos que los varones tienen promedialmente una antigüedad mayor. El 50% de las mujeres TAS tiene una antigüedad menor a los 10,5 años en Facultad y entre los varones el 50% tiene menos de 12 años

## b. Puestos de trabajo

### b.1. Ingresos al Servicio

#### b.1.1. Concursos para docentes

En 2020 se resolvieron 49 llamados docentes, de los cuales 13 provienen del año anterior y se culminaron en el 2020 y el resto se llamaron y resolvieron –o aún están en proceso– en el 2021. No hay distinción entre cargos contratados o presupuestados.

**Cuadro N° 10.** Distribución por sexo de postulaciones e ingresos de llamados docentes, año 2020

Cant. de cargos	Carácter	Cantidad de postulaciones	Postulaciones por sexo		Designación por sexo		En proceso
			Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	
31	Interino	902	253	649	15	16	0
18	Efectivo	165	56	109	2	6	10

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Concursos, Facultad de Psicología, Udelar.

En el cuadro N° 10 se puede observar las postulaciones e ingresos por sexo. Es muy llamativo que en el caso de 31 cargos interinos donde se postularon 649 mujeres y 253 varones, la designación haya sido prácticamente pareja, cuando las mujeres postuladas fueron más de doble. Esos 31 cargos interinos se componen de veinticinco grados 1 y seis grados 2.

En relación a los llamados para cargos efectivos, de los 18 aún 10 se encuentran en proceso a la fecha de julio 2021 que es cuando se relevó la información. De esos cargos, ocho son grados 2, dos son grados 3, cinco son grados 4 y tres grados 5.

#### b.1.2. Concursos para TAS:

En datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, se observa que en el año 2020 ingresaron 2 funcionarias, ambas en el escalafón C (administrativo).

En estos casos la designación y los mecanismos de ingreso se establecen en Oficinas Centrales.

## b.2. Distribución del personal según tipo de vínculo laboral

Para el caso del personal docente la totalidad en el año 2020 era de 370 personas, donde las mujeres ocupan del 67,84% del total y se distribuyen en 12,97% cargos por contrato, 21,62% en cargos interinos y 33,24% en cargos efectivos. Los varones representan el 32,16% del total y se distribuyen en 5,95% de cargos por contrato, 10,27% cargos interinos y 15,95% cargos efectivos.

**Cuadro N° 11.** Distribución de cargos docentes por tipo de vínculo laboral año 2020

Cargo según tipo de vínculo laboral	Mujeres		Varones		Total	
Interino	80	21,62 %	38	10,27 %	118	31,89 %
Efectivo	123	33,24 %	59	15,95 %	182	49,19 %
Contrato	48	12,97 %	22	5,95 %	70	18,92 %
Total	251	67,84 %	119	32,16 %	370	100 %

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Es necesario aclarar que dentro de los cargos docentes presentados en los datos del cuadro N°11 se encuentran cargos docentes que no desempeñan funciones universitarias (investigación, extensión, enseñanza) ya que desarrollan tareas técnico-profesionales y se ubican en la Unidad de Comunicación y Unidad de Informática.

**Cuadro N° 12.** Distribución de cargos y sexo Unidades año 2020

Unidad	Cargo	Grado	Sexo	Tipo de cargo
Unidad de Comunicación	Efectivo	1	Mujer	Presupuestado
Unidad de Comunicación	Interino	1	Mujer	Contratado
Unidad de Comunicación	Interino	1	Mujer	Contratado
Unidad de Comunicación	Interino	3	Mujer	Presupuestado
Unidad de Comunicación	Interino	1	Mujer	Contratado
Unidad de Informática	Interino	1	Varón	Contratado
Unidad de Informática	Interino	2	Varón	Contratado
Unidad de Informática	Interino	3	Varón	Contratado
Unidad de Informática	Interino	1	Varón	Contratado

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Como puede observarse en el cuadro N° 12, la Unidad de Informática está totalmente integrada por

varones, según los datos del año 2020. En relación a la Unidad de Comunicación, si bien los cargos docentes que figuran en el cuadro corresponden a mujeres, hasta octubre de 2020 hubo dos varones en el equipo, un funcionario TAS y un pasante de UTU.

También vale mencionar que únicamente dos cargos de nueve son presupuestados y sólo uno es un cargo efectivo, siendo todos los demás cargos interinos o por contrato.

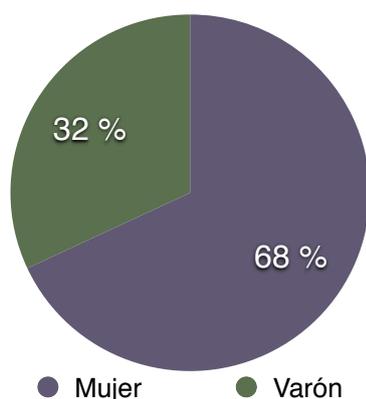
### **b. 3. Distribución del personal según grados y escalafones**

#### **b.3.1. Personal docente**

Para el análisis de los grados del personal docente por sexo se tomó la decisión metodológica de tener en cuenta a los cargos interinos y efectivos (291) que se ubican en: Institutos, Centros de Investigación, SAPPA, ProREn, SAGIRNI y las Unidades Académicas de Salto y Paysandú. No se incluyó para el análisis a los cargos de las Unidades Comunicación e Informática (9), ni los cargos por contrato (70). En este último caso, se entendió que los contratos son a termino y en el marco de proyectos, lo que hace que no entren en los parámetros estrictamente de la carrera académica.

De esos 291 cargos, 198 son ocupados por mujeres (68%) y 93 por varones (32%).

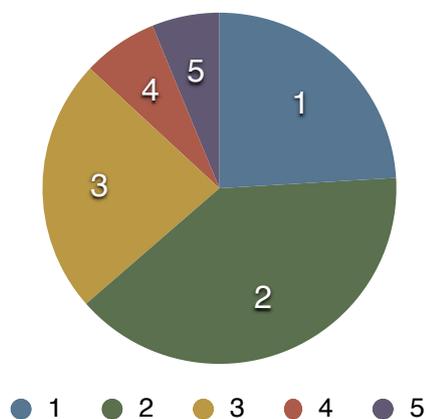
**Gráfico N° 3.** Distribución de docentes por sexo, año 2020



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En relación a los grados, 70 docentes son grados 1 (24,05%), 115 grados 2 (39,5%), 68 grados 3 (23,3%), 20 grados 4 (6,8%) y 18 grados 5 (6,1%) .

**Gráfico N° 4.** Porcentaje de docentes por grado, año 2020



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En el siguiente cuadro se puede observar la distribución por sexo y grado según los datos correspondientes al año 2020.

**Cuadro N°13.** Cargo docente por sexo y según grado, año 2020

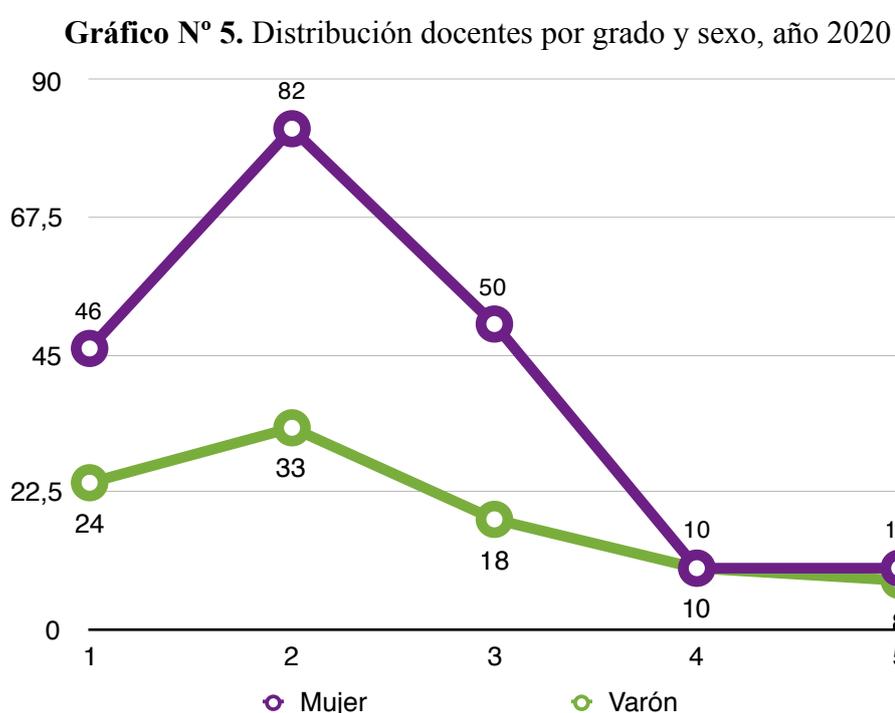
Grado	Mujer		Varón		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
1	46	15,8 %	24	8,2 %	70	24,05 %
2	82	28,1 %	33	11,3 %	115	39,5 %
3	50	17,1 %	18	6,1 %	68	23,3 %
4	10	3,4 %	10	3,4 %	20	6,8 %
5	10	3,4 %	8	2,7 %	18	6,1 %
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>68 %</b>	<b>93</b>	<b>32 %</b>	<b>291</b>	<b>100 %</b>
	Incluye docentes: Institutos, Centros, SAPP, ProREn, Sagimi, Unidades Académicas Salto y Paysandú					

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Según los datos del cuadro N° 13, las mujeres ocupan el 43,9% distribuidas en los grados 1 (15,8%) y grados 2 (28,1%) de la totalidad del personal docente, mientras que los varones ocupan el 19,5% distribuidos en los grados 1 (8,2%) y grados 2 (11,3%). Sin embargo, en los grados mas altos la presencia de mujeres baja radicalmente, presentándose 3,4% en el grado 4 y el mismo porcentaje en el grado 5.

Estos datos se traducen en que las mujeres tienen mayor presencia (68%) en los cargos docentes de la Facultad de Psicología, pero están distribuidas mayormente en los grados mas bajos.

En el siguiente gráfico se puede observar el “*efecto caída*” que genera esta situación.



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

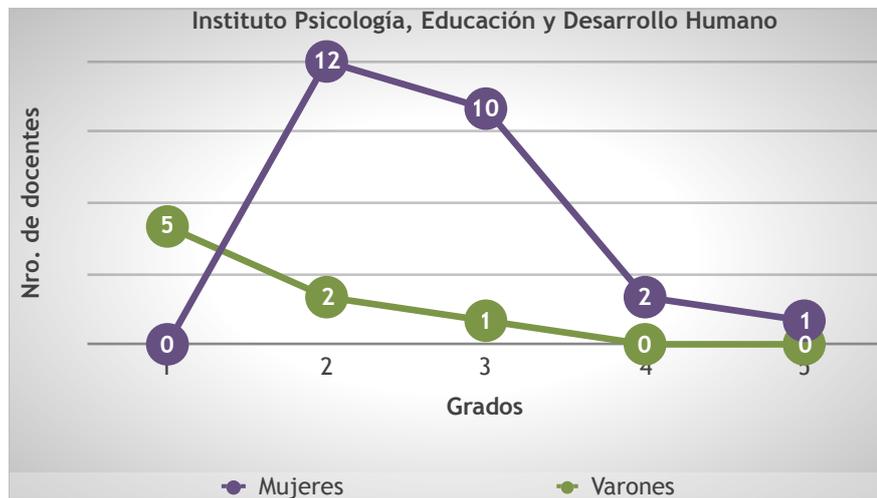
### b.3.2. Distribución de grados por sexo en cada Instituto

Resulta importante visualizar que la gráfica que muestra la distribución de docentes según el grado y el sexo en Facultad de Psicología, muestra diferencias según el Instituto que se analice, en relación a docentes con cargos interinos y efectivos en el año 2020.

En la siguiente gráfica se muestran los datos del Instituto Psicología, Educación y Desarrollo Humano, donde se puede ver que en el caso de las mujeres ninguna ocupa el grado 1, doce ocupan el grados 2, diez el grado 3, mientras que en el grado 4 sólo dos ocupan ese cargo y una el grado 5.

Los varones se ubican cinco en grado 1, dos en grado 2 y uno en grado 3, mientras que en los grados 4 y 5 no tienen presencia.

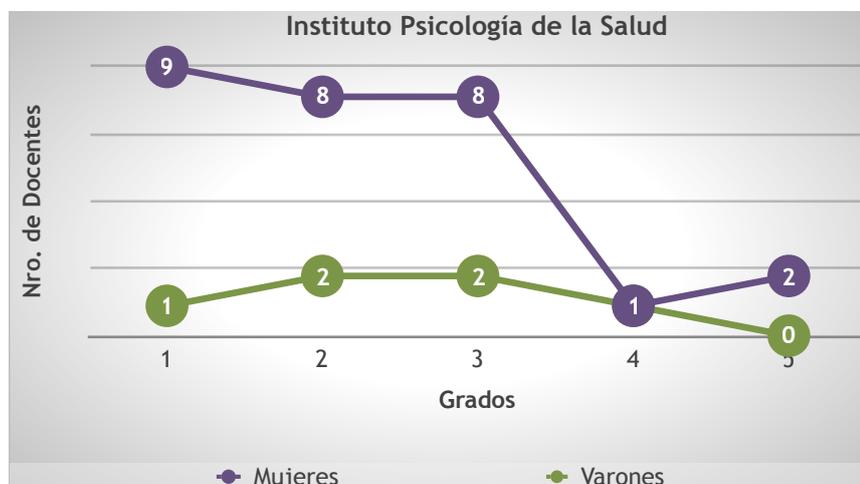
**Gráfico N° 6.** Distribución por sexo y grado, Instituto Psicología, Educación y Desarrollo Humano, año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia en base a información aportada por Sección Personal, año 2020.

En el caso del Instituto de Psicología de la Salud, se encuentran nueve mujeres en grado 1, ocho en grado 2, ocho en grado 3, mientras que en grado 4 sólo una docente ocupa ese cargo y dos el grado 5. En el caso de los varones, uno se encuentra en grado 1, dos en grado 2, dos en grado 3, uno en grado 4 y ninguno en grado 5.

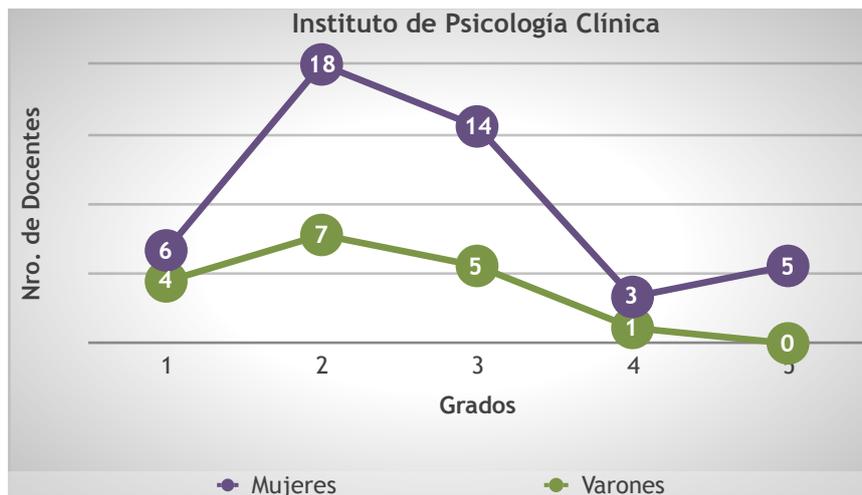
**Gráfico N° 7.** Distribución por sexo y grado, Instituto Psicología de la Salud, año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia en base a información aportada por Sección Personal, año 2020.

En el Instituto de Psicología Clínica para el caso de las mujeres, seis ocupan el grado 1, dieciocho el grado 2, catorce el grado 3, tres ocupan el grado 4 y cinco el grado 5. Para los varones, cuatro se ubican en el grado 1, siete en el grado 2, cinco en el grado 3, uno en el grado 4 y ninguno en el grado 5.

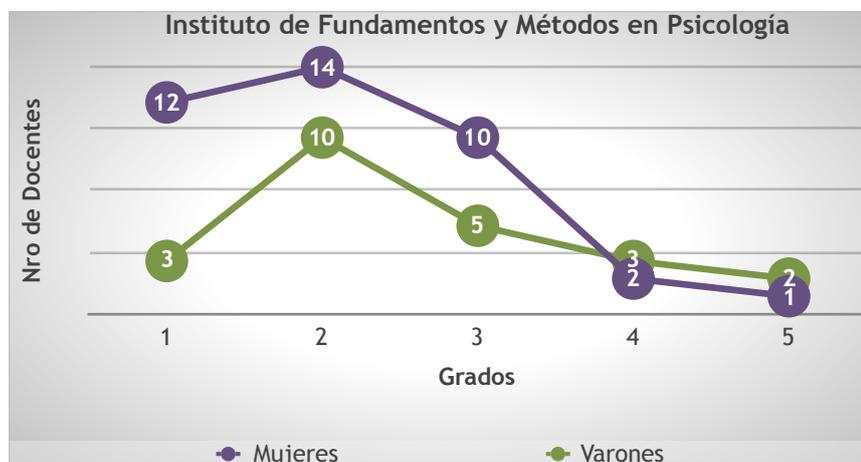
**Gráfico N° 8.** Distribución por sexo y grado, Instituto Psicología Clínica, año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia en base a información aportada por Sección Personal, año 2020.

En el Instituto de Fundamentos para el caso de las mujeres doce ocupan el grado 1, catorce el grado 2, diez el grado 3, dos el grados 4 y una el grado 5. Mientras que los varones se ubican tres en grado 1, diez en el grado 2, cinco en el grado 3, tres en el grado 4 y uno en el grado 5.

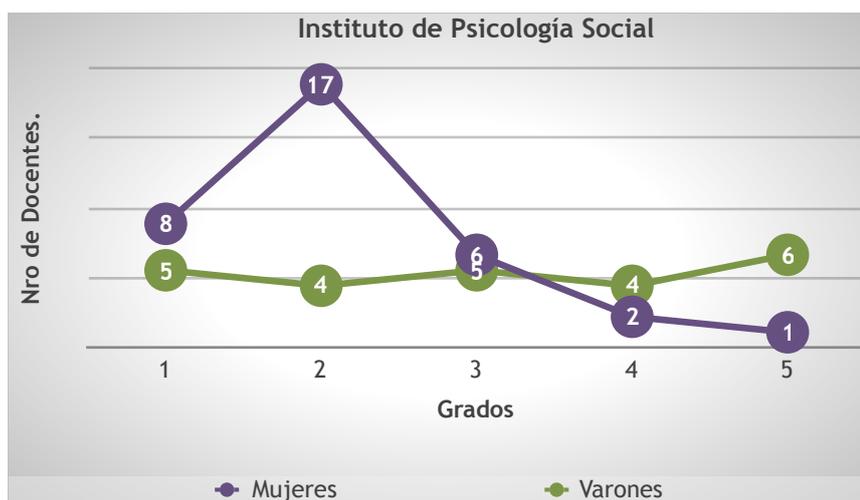
**Gráfico N° 9.** Distribución por sexo y grado, Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología, año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia en base a información aportada por Sección Personal, año 2020.

En el Instituto de Psicología Social para el caso de las mujeres ocho ocupan el grado 1, diecisiete el grado 2, seis el grado tres, dos el grado 4 y una el grado 5. Mientras que los varones se ubican cinco en el grado 1, cuatro en el grado 2, cinco en el grado 3, cuatro en el grado 4 y seis en el grado 5.

**Gráfico N° 10.** Distribución por sexo y grado, Instituto Psicología Social, año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia en base a información aportada por Sección Personal, año 2020.

### b.3.3. Personal TAS

El personal TAS se organiza en escalafones que se detallan a continuación: A) Profesional, B) Técnico, C) Administrativo, D) Especializado, E) Oficios, F) Servicios Generales, Q) Particular Confianza.

**Cuadro N° 14.** Distribución personal TAS por sexo y escalafón, año 2020

Escalafón	Mujer		Varón		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
A	5	5,5	1	1,01	6	6,06
B	1	1,01	1	1,01	2	2,02
C	37	37,37	14	14,14	51	51,52
D	4	4,04	1	1,01	5	5,05
E	8	8,08	9	9,09	17	17,17
F	9	9,09	8	8,08	17	17,17
Q	1	1,01	0	0	1	1,01
<b>Total</b>	65	65,66%	34	34,34 %	99	100 %

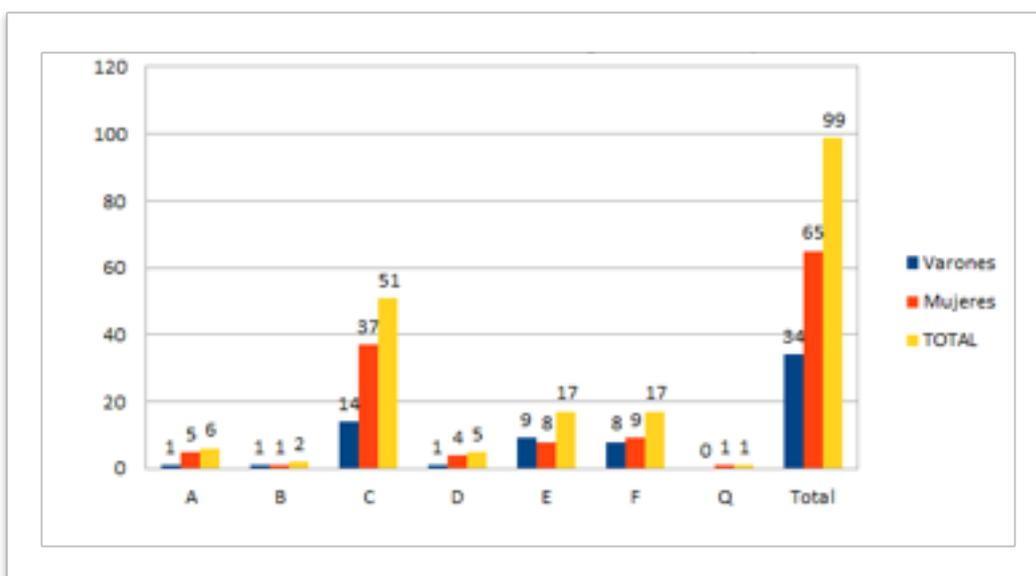
**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

Como se puede observar en el cuadro N° 14 y la gráfica N° 10, la mayoría del personal TAS corresponden al escalafón administrativo (Esc. C), constituyendo junto al escalafón profesional (Esc. A.) y el escalafón especializado (Esc. D) los espacios laborales donde se expresa mayormente la feminización del personal TAS. En el resto de los escalafones, técnico, oficios y servicios generales (Esc. B, E y F respectivamente), se manifiesta una paridad entre varones y mujeres<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Tal como fue planteado en el Informe del Comité de Género de 2013, aunque los escalafones impliquen tareas relativamente similares, se debe investigar más sobre la posible existencia de sesgos de género en cuanto a las tareas que se realizan.

**Gráfico N° 10.** Distribución personal TAS por sexo y escalafón, año 2020



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

De la estructura jerárquica del Personal TAS la Dirección de División se encontraba vacante hasta setiembre del 2021 y actualmente fue ocupada por una mujer, asimismo los cinco Departamentos que intervienen en la gestión-administración de la Facultad están a cargo de mujeres. Los Departamentos son: Contaduría, Secretaría, Intendencia, Enseñanza y Documentación y Biblioteca. En cuanto a las Unidades, Gestión Edilicia está a cargo de una mujer. La Unidad de Informática está a cargo de un varón y la Unidad de Comunicación está a cargo de una mujer (como mencionamos antes estos dos últimos casos son cargos docentes en tareas técnico-profesionales).

#### b.4. Distribución del personal según carga horaria

##### b.4.1. Personal docente

En el siguiente cuadro se puede observar el promedio de la carga horaria semanal por grado y sexo en cargos docentes interinos y efectivos.

**Cuadro N°15.** Promedio carga horaria semanal por sexo y grado en docentes

Grado	1	2	3	4	5	Promedio Total
Mujeres	25,57	28,22	32,52	37,18	37,12	32,7
Varones	28,45	27,1	28,6	31,36	30,36	29,9

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

Esta carga horaria se incrementa de manera notoria al sumar las horas de los docentes por el Régimen de Dedicación Total (RDT). Tal como muestran los datos del cuadro N° 16 se observa que siendo mayor el número de las mujeres que componen el cuerpo docente, sin embargo ellas acceden en menor proporción al RDT.

**Cuadro N° 16.** Distribución RTD por sexo y grado, año 2020

Sexo	Total RDT	Total	Grado 2	Total G2	Grado 3	Total G3	Grado 4	Total G4	Grado 5	Total G5
Mujeres	23	152	4	82	11	50	4	10	4	10
Varones	22	69	3	33	11	18	5	10	3	8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>221</b>	<b>7</b>	<b>115</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>18</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

Si observamos los datos presentados en el Informe del Comité de Equidad y Género del año 2013<sup>3</sup> en comparación con los proporcionados por Sección Personal correspondientes al año 2020, podemos ver algunos datos significativos.

**Cuadro N° 17.** Distribución RTD por sexo y grado, comparativa entre año 2013 y 2020

DT	Mujeres		Varones	
	2013	2020	2013	2020
2	(4/68)	(4/82)	(1/27)	(3/33)
3	(6/45)	(11/50)	(4/16)	(11/18)
4	(1/13)	(4/10)	(3/7)	(5/10)
5	(5/6)	(4/10)	(0/6)	(3/8)
Total	(16/132)	(23/152)	(8/56)	(22/69)

Para cada celda el numerador corresponde al total de docentes con DT. El denominador corresponde al total de docentes efectivos o interinos en esa categoría en los años 2013 y 2020,

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados desde Informe del Comité de Equidad en Género del año 2013 (Tabla 10) y datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar (2020).

Como surge del análisis del cuadro anterior, conforme aumentó la cantidad de docentes, el total de mujeres y varones con RDT también se incrementó. Si observamos las cifras se puede advertir que ese crecimiento no fue proporcional a la distribución de mujeres y varones en el cuerpo docente. Mientras que la proporción del avance en cargos RDT se verifica en todos los grados, encontramos estancamientos e incluso algún leve retroceso en los grados 2 y 5 de las mujeres con RDT entre el 2013 y el 2020. En todos los casos se verifica una mayor proporción de docentes varones con RDT considerando el total de docentes para el mismo sexo y grado que en el caso de las mujeres. Aproximadamente  $\frac{1}{5}$  mujeres grado 3 tiene RDT, mientras que casi  $\frac{2}{3}$  de los varones grado 3 es RDT.

<sup>3</sup> El informe del Comité de Equidad en Género del 2013 no especifica la fuente primaria para la elaboración de estos datos recabados, realizando una mención general de las distintas fuentes utilizadas.

#### b.4.2. Personal TAS

**Cuadro N° 18.** Carga horaria semanal personal TAS por sexo y escalafón

Escalafón		Mujer	Varón
<b>A</b> <b>Profesional</b>	N	5	1
	Horas Promedio	40,48	48
<b>B</b> <b>Técnico</b>	N	1	1
	Horas Promedio	40	48
<b>C</b> <b>Administrativo</b>	N	37	14
	Horas Promedio	40,22	39,51
<b>D</b> <b>Especializado</b>	N	4	1
	Horas Promedio	40	40
<b>E</b> <b>Oficios</b>	N	8	9
	Horas Promedio	48	46,13
<b>F</b> <b>Servicios Generales</b>	N	9	8
	Horas Promedio	40	41
<b>Q</b> <b>Particular Confianza</b>	N	1	0
	Horas Promedio	48	0
<b>Promedio según sexo</b>		42,44 Horas	43,50 Horas

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar

Como lo sugiere el cuadro anterior, la distribución de las cargas horarias es muy similar para todos los escalafones. La cantidad de horas promedio entre funcionarios y funcionarias presenta paridad con una leve diferencia en favor de los varones.

## C. Órganos de Cogobierno

### c.1 Consejo Facultad de Psicología

El Consejo de Facultad de Psicología actualmente está constituido por el Decano (varón), el Orden Docente que cuenta con 5 miembros, siendo los titulares 3 docentes varones y 2 mujeres, el Orden Estudiantil que se compone de 3 miembros, 1 titular varón y 2 titulares mujeres y por el Orden de Egresados constituido por 3 miembros, siendo todas sus titulares mujeres.

**Cuadro N° 19.** Consejo de Facultad de Psicología por sexo.

Consejo	Varones		Mujeres	
Decano	1			
<b>Órdenes</b>	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Docentes	3	3	2	7
Estudiantes	1	3	2	3
Egresados	0	1	3	4

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por la página web de la Facultad de Psicología <https://psico.edu.uy/institucional/facultad/autoridades>

Si sumamos los titulares en el Orden Docente y el de Estudiantes, se señala una paridad que no refleja la matrícula estudiantil ni el número total de docentes, ya que en los dos casos las mujeres son proporcionalmente más.

### c.2. Claustro Facultad de Psicología

En cuanto al Claustro de Facultad de Psicología, el Orden Docente consta de 15 miembros, compuesto por 12 mujeres titulares y 3 varones, el Orden de Estudiantes formado por 10 miembros, también 8 son mujeres y 2 varones, el Orden de Egresados, compuesto por 10 miembros, donde 7 son mujeres y 3 son varones.

**Cuadro N° 20.** Claustro de Facultad de Psicología por sexo.

Claustro	Varón		Mujer	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
<b>Docentes</b>	3	3	12	1
<b>Estudiantes</b>	2	7	8	13
<b>Egresados</b>	3	5	7	12

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por la página web de la Facultad de Psicología <https://psico.edu.uy/institucional/facultad/autoridades>

Como se desprende del siguiente cuadro, las representaciones en la conformación de la Mesa del Claustro, tienen una presencia altamente femenina. Es para destacar que la presidencia durante el período 2018-2019 estuvo a cargo una mujer trans por el orden de egresadxs.

**Cuadro N° 21.** Mesa del Claustro de la Facultad de Psicología.  
Período 2018-2020

<b>Mesa del Claustro de la Facultad de Psicología. Período 2018-2020</b>		
<b>Función</b>	<b>Sexo</b>	<b>Orden</b>
Presidencia	Mujer	Egresados
Primera Vice Presidencia	Mujer	Estudiantil
Segunda Vice Presidencia	Mujer	Egresados
Secretaria del Orden Docente	Mujer	Docente
Suplente	Mujer	Docente
Secretaria del Orden Egresados	Mujer	Egresados
Suplente	Varón	Egresados
Secretaria del Orden Estudiantil	Vacante	Estudiantil
Suplente	Varón	Estudiantil

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos proporcionados por la página web de la Facultad de Psicología <https://psico.edu.uy/institucional/facultad/autoridades>

#### d. Sistema de remuneraciones

A continuación se podrán observar datos en relación al promedio de las remuneraciones en relación al año 2020. Asimismo, vale mencionar que la Udelar tiene una escala de sueldos única para personal docentes y TAS a partir de la cual se calculan las remuneraciones, la misma se publica todos los años en el portal de la Universidad de la República.

Como surge del análisis del siguiente cuadro, que incluye a la totalidad del personal de Facultad de Psicología –docentes y TAS– las mujeres deberían ganar en promedio un 5,5 % más para alcanzar el promedio de los varones.

**Cuadro N° 22.** Promedio de remuneraciones según sexo de total personal FPsic

	Promedio en las mujeres	Promedio en los varones
<b>Mínimo \$</b>	5.032	6.774
<b>Máximo \$</b>	229.265	284.744
<b>Promedio \$</b>	67.075	70.815

**Fuente:** Departamento de Contaduría de la Facultad de Psicología

Cuando analizamos las remuneraciones del cuerpo docente, los datos muestran una diferencia aún mayor (cuadro N°23), hace falta que el promedio en las mujeres se incremente un 21,3 % para alcanzar el promedio de ingresos de los varones. El cuadro muestra además que las mujeres deberían incrementar un 34,6 % el promedio de los ingresos mínimos para igualar el promedio de los ingresos mínimos de los varones y también que las mujeres deberían aumentar 24,17 % del promedio de los ingresos máximos para alcanzar el promedio máximo de los varones.

**Cuadro N° 23.** Promedio de remuneraciones según sexo del personal docente FPsic

	Promedio en las mujeres	Promedio en los varones
<b>Mínimo \$</b>	5.032	6.774
<b>Máximo \$</b>	229.265	284.744
<b>Promedio \$</b>	62.990	76.415

**Fuente:** Departamento de Contaduría de la Facultad de Psicología

En el caso del personal TAS encontramos una leve diferencia para las mujeres no significativa. Los varones deberían incrementar 1,5 % su promedio de ingresos para alcanzar el promedio en las mujeres.

**Cuadro N° 24.** Promedio de remuneraciones según sexo del personal TAS FPsico

	Promedio en las mujeres	Promedio en los varones
<b>Mínimo \$</b>	37.043	36.849
<b>Máximo \$</b>	171.617	160.794
<b>Promedio \$</b>	63.061	62.128

**Fuente:** Departamento de Contaduría de la Facultad de Psicología

En relación a las dedicaciones compensadas del análisis del cuadro N° 25 puede observarse que no se encuentran diferencias significativas en los montos promedio que perciben mujeres y varones docentes y TAS en relación al monto de las dedicaciones compensadas.

**Cuadro N° 25.** Dedicación compensada docente y TAS presupuestal

Cargo y promedios	Mujer	Varón	Total
<b>Docentes Cantidad</b>	47	16	63
<b>Promedio de dinero mensual por persona</b>	8.373	7.898	16.271
<b>TAS Cantidad</b>	19	4	23
<b>Promedio de dinero mensual por persona</b>	8.408	7.968	16.376

**Fuente:** Departamento de Contaduría de la Facultad de Psicología

Aunque la cantidad de funcionarias mujeres TAS con dedicación compensada está por encima de la relación de  $\frac{2}{3}$  de funcionarias mujeres y  $\frac{1}{3}$  de funcionarios TAS varones. Esto podría explicarse por el escalafón donde recaen las dedicaciones compensadas, que podría estar conformado mayoritariamente por mujeres. Asimismo, se aclara que se utilizó el criterio del promedio cobrado como base de cálculo ya que no todas las dedicaciones compensadas fueron otorgadas por todo el 2020.

**Cuadro N° 26.** Dedicación compensada docente y TAS extra presupuestal

	<b>Mujer</b>	<b>Varón</b>	<b>Total</b>
<b>Docentes Cantidad</b>	8	5	13
<b>Promedio de dinero mensual por persona</b>	21.811	31.189	53.000
<b>TAS Cantidad</b>	1	1	2
<b>Promedio de dinero mensual por persona</b>	15.547	15.472	31.019

**Fuente:** Departamento de Contaduría de la Facultad de Psicología

Las dedicaciones compensadas extra presupuestales muestran una diferencia importante en montos y en proporción considerando el total de docentes varones y mujeres de la Facultad.

En lo que refiere a TAS no hay diferencias en los montos entre mujer y varón.

Para el caso de las compensadas extra presupuestas también se utilizó el criterio del promedio cobrado como base de cálculo ya que no todas las dedicaciones compensadas fueron otorgadas por todo el 2020.

### e. Personas dependientes

Los datos disponibles, pertenecientes al Censo de 2015 muestran que en esos momentos ocho docentes varones y treinta docentes mujeres de la Facultad estaban a cargo o son responsables de personas que presentan alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales.

**Cuadro N° 27.** Personal docente con personas dependientes a cargo, año 2015.

Personas a su cargo o bajo su responsabilidad (fuera del ámbito laboral) que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
	Varón	Mujer	
0	77	174	251
1	7	24	31
2	1	5	6
3	0	1	1
<b>Total</b>	85	204	289
¿Ud. tiene hijos?	Varón	Mujer	Total
No	39	79	118
Sí	46	125	171
<b>Total</b>	85	204	289
¿Cuántos hijos?	Varón	Mujer	Total
1	10	54	64
2	25	54	79
3	8	14	22
4 y más	3	3	6
<b>Total</b>	46	125	171

**Fuente:** Censo Docentes. (2015) Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

En relación a hijos/as/es, se observa que 125 docentes mujeres y 46 varones, son madres y padres respectivamente, según los datos 2015.

En el siguiente cuadro se puede observar la cantidad de personal TAS que tienen a su cargo o son responsables de personas que presentan alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales.

**Cuadro N° 28.** Personas dependientes a cargo en personal TAS

Personas a su cargo o bajo su responsabilidad (fuera del ámbito laboral) que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
0	26	47	73
1	4	4	8
2	0	1	1
3	1	0	1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>52</b>	<b>83</b>
<b>¿Ud. tiene hijos?</b>			
	Varón	Mujer	Total
No	10	20	30
Sí	21	32	53
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>52</b>	<b>83</b>
<b>¿Cuántos hijos?</b>			
	Varón	Mujer	Total
1	8	7	15
2	12	21	33
3	1	2	3
4 y más	0	2	2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>53</b>

**Fuente:** Censo TAS (2015) Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar.

En relación a hijos/as/es, se observa que 32 mujeres y 21 varones del personal TAS, son madres y padres respectivamente, según los datos 2015.

## f. Oportunidades de capacitaciones y desarrollo

<b>Cuadro N° 29. Propuestas de capacitación</b> <b>Fuente:</b> Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Instituto de Formación y Capacitación (2020).	<b>Aprobaron Asistieron</b>
Aprestamiento en el uso y manejo del EVA de la Udelar  Rol Alumno	1
Atención al usuario	2
Capacitación Arc Catalogación y Circulación	1
Capacitación Módulo Adquisiciones Aleph	3
Competencias Laborales (apoyo a concursantes a Dir. Div.)	0
Comunicación de asuntos públicos universitarios	0
Conceptos Básicos sobre Salud y Seguridad	1
Conversatorio "Comunicación organizacional y el teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid 19"	2
Conversatorio "Estilos saludables. Aportes para el desarrollo de entornos laborales saludables en el marco de la pandemia de Covid 19"	2
Conversatorio "Trabajo Colaborativo. Experiencias realizadas en algunos servicios universitarios en el contexto de la pandemia Covid 19"	1
EEXPE+. Introducción al sistema y funcionalidades básicas	0
Elaboración de informes	2
Espacio de formación: Taller de implementación de Protocolos de Residuos de Udelar en el marco GAIE	0
Gestión de Residuos según Protocolos Udelar	0
Herramientas para liderar equipos de Teletrabajo	1
Herramientas y aplicaciones de la Web 3.0 para teletrabajar	2
<b>Igualdad de género y luchas sociales: avances y desafíos</b>	0
<b>La violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo: un riesgo para la construcción de espacios de trabajo saludable</b>	0
<b>Módulo I: Introducción a la temática de Género</b>	0
<b>Módulo II: Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar - Grupo 1 - 2020</b>	0
<b>Módulo III: Introducción a la violencia basada en Género</b>	0
<b>Módulo IV: Cuidados y Corresponsabilidad con perspectiva de Género</b>	0
Planilla de Cálculo OpenOffice Calc Avanzado	0
Planilla de cálculo OpenOffice Calc básico	0
Prevención de Riesgos Químicos	1
Procesador de Texto OpenOffice Writer Avanzado	0
Procesador de Texto OpenOffice Writer Básico	1
Repositorio Institucional Colibrí y Capacitación Dspace	1
Seguridad y Salud Ocupacional	1
Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE) - Rol Administrador	1

<b>Cuadro N° 29. Propuestas de capacitación</b> <b>Fuente:</b> Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Instituto de Formación y Capacitación (2020).	<b>Aprobaron Asistieron</b>
Utilización y funciones de distintas videoconferencias web	0
Uso de Writer en apoyo concursivo	3
<b>Total por el servicio</b>	<b>26</b>

Como surge de los datos que nos aporta el cuadro, la mayoría de los cursos tienen como propósito transmitir el manejo de las herramientas informáticas y administrativas para la gestión del funcionamiento de la Facultad. En cuanto a los cursos que incluyen temas de género, en la edición del año 2020 no registró asistencia por parte de personal TAS de Facultad de Psicología. Esto puede deberse a que se haya participado de otras ediciones, pero no se cuenta con esa información al momento de este diagnóstico.

### **g. Proyectos de Investigación y Extensión**

A continuación se presentan datos en relación a la persona responsable de proyectos de investigación y extensión en lo referido al año 2020.

**Cuadro N° 30.** Proyectos de extensión financiados, por sexo de la o el responsable, año 2020

<b>Proyectos de Extensión financiados en 2020</b>	<b>Mujer</b>	<b>Varón</b>
Actividades en el Medio	1	1
Proyectos de extensión ante el COVID-19	2	1
Proyectos estudiantiles de extensión	2	0
Actividades en el Medio en el marco de la emergencia social y sanitaria	3	4
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

**Fuente:** elaboración propia con base en datos del año 2020 proporcionados por SAGIRNI, Psico-Udelar.

**Cuadro N°31.** Proyectos de investigación financiados y ejecutados en año 2020 por sexo de la o el responsable

<b>CONVOCATORIA</b>	<b>Mujer</b>	<b>Varón</b>
CSIC Proyectos orientados a la inclusión social	2	1
CSIC Proyectos I+D	4	1
CSIC Fondo universitario para contribuir a la comprensión pública de temas de interés general	0	3
CSIC Programa iniciación a la investigación	8	3
CSIC Programa de Apoyo a la Investigación Estudiantil PAIE (docente responsable)	2	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>9</b>

**Fuente:** elaboración propia con base en datos del año 2020 proporcionados por SAGIRNI, Psico-Udelar.

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

A continuación se transcribe un informe realizado por Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual con fecha 22 de setiembre de 2021, donde se da cuenta de una historización del trabajo de la Comisión así como de información sobre las consultas recepcionadas.

*Informe presentado por la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual:*

### 1. Historización

La Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual fue creada el 29/07/2019 por la resolución N° 45 del Consejo de Facultad de Psicología (CF).

En 2018, a partir de algunas situaciones de preocupación y discusión que emergen en el seno del orden estudiantil vinculadas a dificultades con algunos integrantes del orden, se contactan con la Prof. Tit. Alejandra López y la Prof. Adj. Raquel Galeotti a los efectos de generar una reunión para la discusión y reflexión de posibles caminos y acciones institucionales que se visualizaron como necesarias para atender las situaciones de violencia de género. De ese intercambio surge la necesidad de generar un espacio propio en la Facultad de Psicología, con objetivos y métodos claros que pudieran inscribirse y articularse a las políticas y dispositivos que llevaba adelante la Universidad de la República en la temática.

En ese tiempo y durante dos meses en dichas reuniones se estudiaron normativas y protocolos de actuación de la Universidad y en particular, de aquellos servicios universitarios que ya los venían implementando como la Facultad de Ciencias Económicas y Administración y Facultad de Veterinaria. A partir de allí, el grupo de trabajo elaboró un borrador de propuesta de protocolo para la recepción, atención y derivación de situaciones de violencia de género y acoso sexual producidas en el marco de las relaciones laborales y/o educativas de la Facultad de Psicología, elevándose al Consejo de la Facultad para su consideración y discusión.

Después de su respectiva aprobación, fueron designadas tres integrantes del orden docente y siete integrantes del orden estudiantil, quienes desde octubre hasta febrero discutimos la resolución de Consejo y sus posibles vías de materialización real. Con la presentación de la Comisión en el curso introductorio en 2020, quedó públicamente reconocida la misma.

En ese tiempo se analizó un mapa de ruta para la recepción de consultas y/o denuncias, se gestionó un correo electrónico específico para tal fin y se discutieron formatos y carácter de funcionamiento de la Comisión, así como de la modalidad de recepción. En este proceso la comisión seguía sin

contar con representación del orden de egresadas ni funcionarios Técnicos Administrativos y de Servicios (TAS). En este marco, es que se realizan invitaciones de participación.

Al finalizar el proceso de mapeo el orden estudiantil se redujo a tres integrantes ya que la comisión comenzó a procesar consultas respetando el principio de confidencialidad. Al respecto, se formaron dos duplas integradas por una docente y una estudiante en “turnos” cada quince días en la gestión del correo electrónico y las entrevistas solicitadas.

En sesión del CF del mes de mayo se resuelve que el Comité de Equidad y Género integre la Comisión, tal como lo establece su documento de creación. Específicamente la resolución N° 33 de fecha 25/05/2020 resuelve: “Designar a la docente Adriana Rovira para integrar la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual, como representante del Comité de Equidad y Género”.

Desde este momento la Comisión comienza a problematizar situaciones de violencia de género naturalizadas en nuestra Facultad generadas en el espacio del baño inclusivo desarrollado arquitectónicamente para ese fin.

Esto resultó en discusiones críticas acerca de los objetivos que presentarían esos baños. En el marco de estas circunstancias, se realizaron reuniones en conjunto con la Comisión Edilicia y con la Comisión de Salud y Seguridad de Estudiantes y Trabajadores (COSSET), resultando en la creación de un baño exclusivo para mujeres aprobado por resolución N° 6 del CF de fecha 30/03/2020.

Por otro lado, en las fechas del curso introductorio de la generación de ingreso 2020, aparece en el baño inclusivo una frase con características violentas, tras la cual se realiza una investigación administrativa.

Con el inicio de la pandemia se vieron obstaculizadas las actividades de prevención pensadas a partir de estas situaciones.

En otro sentido, en el mes de agosto del 2020 se lanza una página en la red social instagram llamada @varonesfpsico, la cual luego pasa a llamarse @mujerespsico. Esa página que no constituye un mecanismo institucional, comienza a publicar situaciones de acoso y violencia basada en género en las cuales estudiantes, docentes y egresados de Facultad de Psicología serían los victimarios. Vale señalar que no se detallan nombres de los implicados, existiendo únicamente sus iniciales. Algunas de estas placas de instagram incluían mención a asignaturas del Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología e Institutos de pertenencia, por lo cual propiciaron que se asociara a docentes específicos del servicio.

A raíz de esta situación, se toman diversas acciones. En primer lugar, se integra a la Comisión una asistente académica de Decanato, concretamente el 24/08/2020, por la resolución N° 48 del Consejo de Facultad de Psicología.

Posteriormente, se procede a contratar a la Dra. en Derecho Gabriela Albornoz, a partir de la resolución N° 19 del CF de fecha 09/11/2020, quien tiene su cargo base en Facultad de Ciencias Económicas y de Administración y posee especialización en violencia basada en género.

Después de extensos intercambios en diferentes ámbitos cogobernados, el 30/11/2020 por resolución N° 81 del CF se resuelve: “Iniciar una investigación administrativa que involucre todas las situaciones expuestas en Instagram en las que figuran iniciales y otros datos que son coincidentes con docentes que actualmente mantienen vínculos con la Facultad”. La mencionada investigación se encuentra en trámite en la Dirección General Jurídica de la Universidad de la República.

A partir del mes de diciembre del 2020, por la resolución N° 8 del CF de fecha 07/12/2020 la Dra. Albornoz comienza a ser la encargada de la recepción y tramitación de las denuncias y consultas recibidas en el marco de la Comisión.

A partir de esta situación pública, y con el objetivo de clarificar cuáles son los procedimientos institucionales para denunciar situaciones de violencia y acoso sexual, desde la Comisión y en articulación con la Unidad de Comunicación Institucional de Facultad de Psicología, se realiza un video informativo que indica el procedimiento a seguir cuando se viven situaciones de acoso o violencia que involucren a miembros del servicio. Por resolución N° 33 del Consejo de Facultad de fecha 7/9/20 se resuelve: “Encomendar a todos los docentes que compartan el vídeo institucional sobre procedimiento de denuncias ante situaciones de violencia de género, acoso o discriminación”.

Se señala que esta Comisión viene trabajando en función de sensibilizar y fomentando la problematización de nuestras prácticas, es así que en el año 2020 en conjunto con el Comité de Equidad y Género se organizan talleres de sensibilización que brinda el equipo técnico asesor de la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD) y la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG).

Durante el año 2021 se comienza a trabajar en actividades y políticas de prevención, a raíz de consultas que llegan a la Comisión y que involucran la relación docente-estudiante, se comienza a trabajar en conjunto con la Comisión de Ética de Facultad de Psicología generando espacios de escucha y de problematización de los vínculos entre docentes y estudiantes de esta casa de estudios. Se trabaja esto en articulación con el Estatuto del Personal Docente de la Universidad de la República, y se comienzan a planificar espacios de sensibilización y formación para los equipos docentes de los Institutos de Facultad, en conjunto con el Comité de Equidad y Género.

## 2. Sobre consultas y denuncias recepcionadas.

Desde mayo a noviembre de 2020 se recepcionaron vía mail seis consultas, de las cuales dos se acordaron entrevistas. De una de ellas se derivó para valoración de denuncia a la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD).

Desde noviembre de 2020 a la fecha, por intermedio de la Dra. Albornoz se reciben tres consultas vinculadas a la temática de competencia. Dos de ellas derivan en coordinaciones que esta Comisión comienza a realizar con la Comisión de Ética.

Sin perjuicio de las consultas recibidas, llegan otras que al entender que su abordaje no corresponde al espacio de la Comisión, son derivadas a espacios externos a la Universidad de la República.

Lic. Ps. Antonella Torelli (Asistente Académica, Decanato), Br. Natalia Lage (Orden Estudiantil), Br. Florencia Martínez (Orden Estudiantil), Profa. Agda. María Ana Folle (Orden Docente), Profa. Adj. Raquel Galeotti (Orden Docente), Dra. Gabriela Albornoz (Asesora especializada)

Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.

\*\*\*

En el marco de la realización del presente diagnóstico entendemos muy relevante retomar la voz del orden estudiantil, para que desde su experiencia narren de forma directa cómo vivencian algunas de las situaciones que se abordan en este análisis. En tal sentido a continuación se presenta un texto elaborado por las delegadas estudiantiles de la Comisión Interna de Recepción y Atención a la Violencia de género y Acoso Sexual de la Facultad de Psicología:

*Como representantes del orden estudiantil en la Comisión Interna de Recepción y Atención a la Violencia de género y Acoso Sexual de la Facultad de Psicología, es de nuestro interés expresar nuestra experiencia en torno al abordaje de las situaciones de acoso y discriminación que vivimos día a día en la institución.*

*A partir del año 2019 generamos encuentros de mujeres estudiantes para comenzar a abordar la problemática, escuchándonos e intercambiando formas de acción y denuncia ante dicha situación que nos afecta a todas y cada una de diferentes formas. A partir de dichos encuentros se conforma el espacio colectivo “Comisión de Mujeres” parte del centro de estudiantes de la facultad, buscando generar un espacio donde sentirnos seguras.*

*Entendemos que la Facultad en tanto institución es patriarcal y la situación en torno al acoso es invisibilizada, la forma de denunciar lo que nos incomoda y oprime es absolutamente burocrática y jerárquica, donde quienes ocupan los lugares de poder son quienes deciden cómo manejar nuestra situación. Desde nuestros lugares como estudiantes de una Universidad cogobernada, trabajamos desde distintas comisiones las formas de modificar estos procesos, habiendo logrado algunos cambios que consideramos avances, pero aún así constantemente nos encontramos con obstáculos que no nos permiten avanzar para que realmente la institución sea un lugar donde como mujeres sentirnos seguras de denunciar lo que vivimos. Hoy en día no podemos asegurarle a ninguna*

*estudiante, docente o funcionaria no docente total confianza en los procesos de denuncia, ya que, aunque la institución luego de situaciones críticas como las denuncias públicas por medio de redes sociales, ha querido demostrar voluntad política en contra del acoso y abuso de poder, la única acción que se ha concretado es comunicar las formas de denuncia institucionales, que como hemos comprobado, no funcionan como nos gustaría.*

*Nuestras compañeras han vivido situaciones de acoso en lugares que la facultad usualmente llama inclusivos. Y así nos preguntamos ¿Inclusivos para quien?*

*Nos encontramos repetidas veces con la comisión edilicia de nuestra facultad con el propósito de abordar ciertas problemáticas en torno a la disposición estructural del edificio y particularmente de los baños en el mismo.*

*La facultad cuenta con tres baños para estudiantes, uno en la planta alta y dos en planta baja. El baño ubicado en la planta alta cuenta con dos cubículos, en un principio el mismo era de uso exclusivo para mujeres. En la planta baja se cuenta con dos baños, uno de estos con la misma organización que el primero mencionado, siendo este de uso exclusivo para varones. A su vez, en la misma planta se encuentra el baño diseñado arquitectónicamente en el año 2015 para ser “inclusivo”. En el año 2019 la comisión edilicia al ver el “éxito” con el que se había desempeñado el baño “inclusivo” de planta baja, tiene la intención de transformar todos los baños de la institución en inclusivos, cambiando únicamente el cartel de cada puerta donde se encontraban un dibujo representativo del género femenino y del masculino. Sin ningún tipo de cambio estructural, lo cual consideramos una transformación a un espacio mixto de algo que originalmente era segregado. A raíz de estos cambios en estos baños varias compañeras no binarie, mujeres cis y trans vivieron situaciones de acoso. Luego de largas discusiones desde distintas comisiones, logramos que estos baños volvieran a ser exclusivos.*

*En el momento en el que los baños fueron cambiados la población que habitaba los mismos cotidianamente no tuvo momentos de encuentro para pensar y reconocer los desafíos que estos espacios constituyen para la sociedad patriarcal en la que vivimos.*

*Encontramos a partir de este ejemplo, una de las fuertes contradicciones representativas de la institución dada entre lo que se quiere demostrar ideológicamente y la realidad en que vivimos, así como el querer mostrar cambios y avances en torno a la inclusividad que no son acompañados por un proceso real por parte de la misma. A su vez, la gran contradicción entre la propuesta de diferentes cursos obligatorios donde se impulsa a cuestionar la institución y la poca apertura a cuestionar lo instituido en la que habitamos cotidianamente.*

*Por último queremos destacar, que a partir del movimiento político de las denuncias anónimas en redes se denotan algunos puntos críticos de la situación en torno al acoso y la discriminación en la institución. Las mujeres y disidencias no confían en el proceso de denuncia proporcionado por la Udelar, no contamos con ningún ejemplo de denuncia llevada a cabo que haya resultado a favor de ninguna denunciante, en todos los casos somos expuestas, re-victimizadas y perdidas en dicho proceso largo y burocrático que no contempla la realidad que atraviesa una persona que decide llevar a cabo tal movimiento que implica la denuncia. A pesar de que durante el año pasado trabajamos en conjunto con la Comisión de Género y Diversidad de la FEUU, logrando algunos*

*cambios que consideramos significativos para con el proceso de denuncia, los cuales aún no se han materializado en la realidad concreta del proceso de denuncia.*

*Las relaciones entre docentes y estudiantes tienen tal nivel de invisibilización que representan la gran mayoría de las denuncias efectuadas públicamente. No existe diálogo ni acuerdos éticos frente a dicha problemática, la situación de desigualdad de poder en el vínculo docente-estudiante cuenta con tal naturalización, que en los relatos que hemos escuchado hasta ahora, solo en los encuentros de problematización de dichas prácticas algunas personas dan cuenta de la vivencia de dicha desigualdad. Sin mencionar el silencio con el que se protegen entre quienes ejercen dicho poder.*

*A modo de conclusión, saludamos el proceso que se ha vivido en estos dos años de trabajo cogobernadamente frente a esta problemática que nos interpela y atraviesa como mujeres parte de la institución, sabiendo que aunque no nos encontramos satisfechas con los logros en la misma, estos son parte del proceso lento y largo que implica cambiar nuestra realidad dentro de una institución parte de un sistema patriarcal que nos oprime constantemente. Consideramos de suma importancia la continuidad de dicho proceso, por lo que entendemos este diagnóstico un momento importante para continuar en esta línea, donde el compromiso institucional no quede en un evento puntual sino que sea algo que se materialice en acciones concretas y duraderas.*

Delegadas estudiantiles, Comisión Interna de Recepción y Atención a la Violencia de género y Acoso Sexual de la Facultad de Psicología, 8 de Setiembre 2021, Montevideo.

\*\*\*

En la página web de Facultad Psicología se da cuenta del procedimiento institucional para denuncias por acoso o discriminación.

*¿Cómo denunciar una situación de acoso y/o discriminación en la Facultad de Psicología?*

*Todas las personas pertenecientes a la institución, interesadas en realizar denuncias sobre posibles situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación, podrán hacerlo comunicándose con referentes del cogobierno, autoridades institucionales, o integrantes de la Comisión Interna de Recepción y Atención a la Violencia de Género y Acoso Sexual de la Facultad. También pueden escribir a [denunciasacoso@psico.edu.uy](mailto:denunciasacoso@psico.edu.uy). Desde allí responderá la asesora externa a facultad, Dra. Gabriela Albornoz, abogada especializada en género.*

*Se le convocará a una entrevista de carácter confidencial que estará a cargo de la Dra. Albornoz con quien podrá evaluar las dimensiones de la situación que atraviesa y recibirá orientación sobre las acciones a tomar. De la entrevista quedará un registro escrito a resguardo de la Comisión.*

*Con las denuncias que impliquen situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación, se iniciará un procedimiento administrativo o podrán ser remitidas a la Comisión Central de Prevención y Actuación del Acoso y la Discriminación de la Universidad de la República (CPAAD).*

### *Consultas*

*Aquellas comunicaciones, solicitudes de información y/o asesoramiento en general que a priori no supongan situaciones de ser denunciables deberán enviarse al correo [denunciasacoso@psico.edu.uy](mailto:denunciasacoso@psico.edu.uy). La Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual evaluará la naturaleza de la consulta y consideración de entrevista personal en las mismas condiciones de confidencialidad.*

*Las consultas derivadas del Consejo de la Facultad se realizarán mediante informe escrito al mismo correo electrónico.*

*Correo electrónico de la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual [comisionacoso@psico.edu.uy](mailto:comisionacoso@psico.edu.uy)*

Fecha de publicación 1 de setiembre de 2021 (<https://psico.edu.uy/noticias/comportamientos-de-acoso-sexual-laboral-o-en-las-relaciones-de-estudio-no-son-tolerados-en>)

## **i. Uso de licencias**

De datos proporcionados por la Sección Personal de la Facultad de Psicología se desprende que durante el año 2020 a nivel de docentes y personal TAS, fueron 271 mujeres y 123 varones quienes usufructuaron licencia. El el siguiente cuadro se puede observar la cantidad de días.

**Cuadro N°32.** Total de cantidad de días de licencia según sexo:

Mujer	Varón
8861	2973

**Fuente:** Información elaborada por la Sección de Personal de Facultad de Psicología

A continuación se presenta la información sobre cantidad de días en relación al tipo de licencia.

**Cuadro N°33.** Cantidad de días de licencia usufrutuada por tipo de licencia según sexo

<b>Tipo de licencia</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
Antigüedad	321	128	449
Corte Electoral	19	3	22
Donación	1	1	2
Enfermedad	2541	646	3187
Especial	83	33	116
Estudio	483	132	615
Incentivo	409	200	609
Maternal	730	-	730
Pap- Mamografía	12	-	12
Paternidad	-	10	10
Reglamentaria	4262	1781	6043
Social	-	39	39
Total	8861	2973	11834

**Fuente:** Información elaborada por la Sección de Personal de Facultad de Psicología

Según la Ordenanza de Licencias (Dirección General Jurídica Udelar, 2004) la otorgada por maternidad tiene una extensión de 14 semanas y para los varones la licencia por paternidad es de 10 días hábiles.

El número bastante reducido en el ítem licencia para exámenes “PAP-Mamografía” debe contextualizarse en el marco de las medidas sanitarias por la pandemia que determinaron una merma general en la cantidad de estudios médicos durante el 2020. En el año 2019 ese número se ubicó en 30 días, número casi tres veces mayor aunque todavía reducido en relación a la cantidad de mujeres de personal docente y TAS en Facultad.

## j. Principales características del estudiantado

### j.1. Estudiantes de Grado

A continuación se presentarán las principales características sociodemográficas del estudiantado de grado de la Facultad de Psicología. La fuente de la información en la mayoría de los cuadros corresponde a la sistematización realizada por la Dirección General de Planeamiento de la Udelar a partir de la aplicación del sistema de formularios “FormA” correspondiente al año 2020.

**Cuadro N°34.** Cantidad de estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

Sexo		Total
Mujer	Varón	
8153 (77,86%)	2319 (22,14%)	10472 (100%)

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

**Cuadro N°35.** Media y mediana de **edad** estudiantes Facultad de Psicología, al 30 de junio año 2020

Mujer		Varón	
Media	Mediana	Media	Mediana
28,4	26,0	28,6	26,0

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

A partir de los Cuadros N° 34 y N°35 se puede observar que en la Facultad de Psicología la gran mayoría del estudiantado son mujeres, de cada 5 estudiantes casi 4 son mujeres y 1 es varón. Sobre las edades del estudiantado encontramos que la media en edad para mujeres y varones son de 28,4 y 28,6 respectivamente. Esas cifras ubican a la Facultad de Psicología por encima de las edades promedio con respecto a las cifras generales del estudiantado de la Udelar donde (según los datos publicados en la síntesis estadística 2020), la media de la edad es de 26 años.

**Cuadro N°36.** Tramos de edad de estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

Tramos de edad	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
<b>Menos de 20</b>	794	7,58%	179	1,71%
<b>De 20 a 24</b>	2.785	26,59%	732	6,99%
<b>De 25 a 29</b>	1.783	17,03%	581	5,55%
<b>30 o más</b>	2.791	26,65%	827	7,9%
<b>Total</b>	8.153	77,86%	2.319	22,14%

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

En el mismo sentido que venimos exponiendo en los cuadros anteriores, el porcentaje acumulado de estudiantes que tienen 24 años o menos es de 42,87 % y más de un tercio de los estudiantes de grado de Facultad (34,59%) tienen 30 o más años de edad.

**Cuadro N°37.** Lugar de residencia estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

Lugar de residencia	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
Montevideo	5.569	53,18%	1.660	15,85%
Artigas	19	0,18%	7	0,07%
Canelones	1.316	12,57%	336	3,21%
Cerro Largo	29	0,28%	10	0,10%
Colonia	100	0,95%	23	0,22%
Durazno	24	0,23%	14	0,13%
Flores	24	0,23%	3	0,03%
Florida	70	0,67%	23	0,22%
Lavalleja	57	0,54%	12	0,11%
Maldonado	204	1,95%	44	0,42%
Paysandú	149	1,42%	35	0,33%
Río Negro	22	0,21%	6	0,06%
Rivera	36	0,34%	14	0,13%
Rocha	56	0,53%	14	0,13%
Salto	189	1,80%	58	0,55%
San José	193	1,84%	29	0,28%
Soriano	42	0,40%	11	0,11%
Tacuarembó	23	0,22%	9	0,09%
Treinta y Tres	12	0,11%	3	0,03%
Otro país	19	0,18%	8	0,08%
<b>Total</b>	<b>8.153</b>	<b>77,86%</b>	<b>2.319</b>	<b>22,14%</b>

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

Sobre el lugar de residencia, la mayoría de los estudiantes viven en Montevideo (69,01%), si sumamos a Canelones y San José, casi el 87% de los estudiantes de Facultad son de la zona Metropolitana. Sobre el lugar de residencia del estudiantado en Salto y Paysandú, donde la Facultad tiene otras sedes universitarias, podemos afirmar que juntas reúnen al 4.1% de la matrícula de Psicología

**Cuadro N°38.** Número de hijxs de estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

N° de hijxs	Mujer	Varón
0	6.458	1.998
1	925	163
2	548	117
3 o más	222	41
<b>Total</b>	8.153	2.319

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

**Cuadro N° 39.** Número de hijxs con quienes se convive, estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

N° de hijxs con quienes convive	Mujer	Varón
0	6.599	2.098
1	958	135
2	482	63
3 o más	114	23
<b>Total</b>	8.153	2.319

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

De los Cuadros N°38 y N°39 podemos afirmar que la mayoría del estudiantado no tiene hijos/as/es. Del total de estudiantes mujeres, el 20,7 % es madre y del total de varones el 13,84 % es padre.

Resulta interesante señalar que prácticamente la totalidad de hijos/as/es conviven con sus madres (19,06) mientras que ese porcentaje disminuye en el caso de los varones al 9,52 % de los padres.

De la información expresada en el formulario acerca de la ascendencia étnico-racial principal, podemos advertir que la enorme mayoría de las mujeres y los varones afirman tener ascendencia blanca (84%) y (83,9 %) respectivamente.

**Cuadro N°40.** Ascendencia étnico-racial principal, estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

<b>Ascendencia étnico-racial principal</b>	Mujer	Varón
<b>Afro o negra</b>	321	98
<b>Asiática o amarilla</b>	60	14
<b>Blanca</b>	6.867	1.947
<b>Indígena</b>	319	79
<b>No cree tener ascendencia</b>	305	74
<b>Ninguna</b>	249	94
<b>Sin dato</b>	32	13
<b>Total</b>	8.153	2.319

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

Las y los estudiantes que afirman tener principalmente ascendencia afro, corresponde al 3,93% de las mujeres y al 4,22% de los varones. Este dato, más bajo que el porcentaje general de personas afro que ronda el 8,1% según el Censo de población realizado en Uruguay del año 2011, debe comprenderse –entre otros elementos– a la luz de la trayectoria educativa, tal como muestran algunos estudios específicos sobre la población afro.

A partir de los 12 años la proporción de personas que asisten a un establecimiento educativo comienza su curva descendente y paralelamente se empieza a ampliar la brecha entre afrodescendientes y el resto de la población. Uno de cada dos jóvenes de 18 años dejó de asistir a la educación formal; entre los afrodescendientes esta proporción asciende a dos de cada tres jóvenes. En las edades correspondientes a la educación terciaria (21 y más años) la asistencia cae por debajo del 20% entre los jóvenes afrodescendiente. (Cabella, Nathan y Tenenbaum, 2013, p. 53)<sup>4</sup>

Otro fenómeno adicional a destacar resulta la distribución geográfica de la población afro, la cual tiene mayor presencia en los departamentos de Rivera (17,3%), Artigas (17,1) y Cerro Largo (10,9%)<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Cabella, W; Nathan, M. y Tenenbaum; M (2013). La Población afro-uruguaya en el Censo 2011. Montevideo: INE

<sup>5</sup> Cabella, W; Nathan, M. y Tenenbaum; M (2013). La Población afro-uruguaya en el Censo 2011, p. 18. Montevideo: INE.

**Cuadro N°41.** Situación laboral estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

<b>Situación laboral</b>	<b>Mujer</b>		<b>Varón</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Trabaja</b>	4.701	44,89%	1.359	12,98%
<b>No trabaja y busca trabajo</b>	2.226	21,26%	634	6,05%
<b>No trabaja y no busca trabajo</b>	1.226	11,71%	326	3,11%
<b>Total</b>	8.153	77,86%	2.319	22,14%

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

Del análisis del Cuadro N°41 podemos ver que 2 de cada 3 estudiantes de Facultad mujeres trabajan o están buscando trabajo y casi 2 de cada 10 estudiantes varones trabajan o están buscando trabajo. En proporciones parecidas, aproximadamente 1 de cada 7 estudiantes, ya sea varón o mujer, no trabaja ni busca trabajo.

**Cuadro N° 42.** Becas estudiantes Facultad de Psicología, año 2020

<b>Becas</b>	<b>Mujer</b>		<b>Varón</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Nunca recibí beca</b>	6.570	62,74%	1.996	19,06%
<b>Sí, recibo actualmente</b>	398	3,80%	80	0,76%
<b>Sí, recibí anteriormente pero ya no tengo la beca</b>	1.185	11,32%	243	2,32%

**Fuente:** FormA-Estudiantes 2020, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

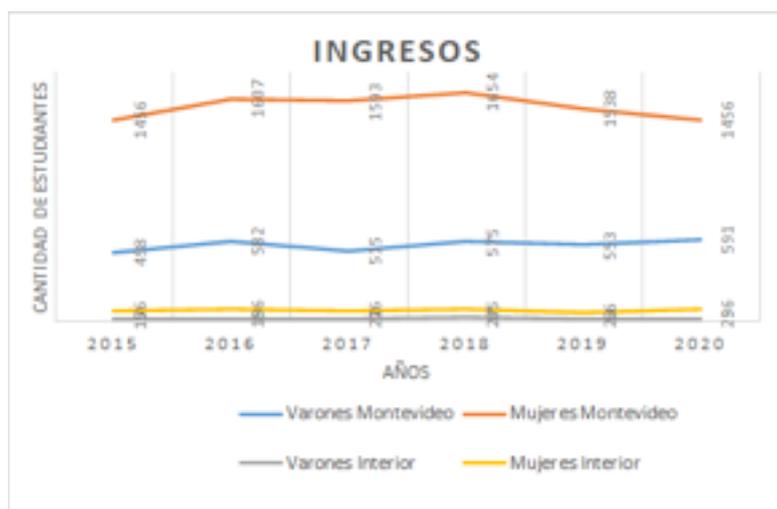
Del total de mujeres estudiantes, 1 cada 5 recibe o recibió una beca de apoyo, en cambio entre los estudiantes varones la proporción fue menor, comprendiendo a 1 de cada 7 aproximadamente.

## Ingresos - Egresos de Estudiantes 2014-2019 según sexo y ubicación geográfica

**Cuadro N°43.** Ingresos por año estudiantes Facultad de Psicología

Ingresos	Montevideo		Interior		Montevideo-Interior		Total por sexo		Total
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	V	M	
<b>Año</b>									
<b>2015</b>	498	1456	15	76	1	1	514	1533	2047
<b>2016</b>	582	1607	18	96			600	1703	2303
<b>2017</b>	515	1593	21	76			536	1669	2205
<b>2018</b>	575	1654	27	85			602	1739	2341
<b>2019</b>	553	1538	23	66			576	1604	2180
<b>2020</b>	591	1456	23	96			614	1642	2256

**Fuente:** elaboración propia en base a estadísticas de la Dirección General de Planeamiento, Udelar.



**Fuente:** elaboración propia en base a estadísticas de la Dirección General de Planeamiento, Udelar.

En el período 2015-2020, en Montevideo, los ingresos de estudiantes varones y mujeres se han mantenido estables con una tendencia al crecimiento en el caso de los varones (20%) y con algunas oscilaciones en el caso de las mujeres. Estas últimas inician la serie por debajo de 1500 –1456– y llegan a pasar esa referencia en 2018 –con un total de 1654–, para volver al número inicial en el último año.

En las sedes de Salto y Paysandú la tendencia muestra un leve crecimiento con algunas oscilaciones iniciando la serie los varones con 15 estudiantes para finalizar con 23 y en el caso de las mujeres iniciando con 76 estudiantes en 2015 para finalizar con 96 estudiantes. Si sumamos los varones y mujeres de todas las regiones comprobamos que en todos los casos existe una leve tendencia creciente en el número de estudiantes.

En cuanto a los egresos de estudiantes en el período 2014-2018, observamos trayectorias distintas. Mientras en Montevideo se advierte una disminución pronunciada, casi del 40% en los varones y cerca del 55% en las mujeres, en el interior se observa un crecimiento, especialmente en el caso de las mujeres que pasan de 4 estudiantes en el año 2014 a 56 en el año 2018. Estos números sugieren una revisión más clara de las trayectorias a la luz del desarrollo de las sedes de Paysandú y Salto que permitieron los mencionados egresos.

**Cuadro N°44.** Egresos estudiantes Facultad de Psicología año 2020

Egresos	Montevideo		Interior		Total / V-M		Total
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres			
<b>Año</b>							
<b>2014</b>	108	528	0	4	108	532	640
<b>2015</b>	107	484	1	2	108	486	594
<b>2016</b>	110	482	0	3	110	485	595
<b>2017</b>	78	434	7	56	85	490	575
<b>2018</b>	65	294	12	56	77	350	427

**Fuente:** elaboración propia en base a estadísticas de la Dirección General de Planeamiento, Udelar.



**Fuente:** elaboración propia en base a estadísticas de la Dirección General de Planeamiento, Udelar.

## j.2. Estudiantes de Posgrado

A continuación se presenta información correspondiente a estudiantes de posgrado. En el siguiente cuadro se puede observar las postulaciones e ingresos de las diferentes cohortes del Doctorado en Psicología.

**Cuadro N°45.** Postulaciones e ingresos por sexo y año al Doctorado en Psicología

Convocatoria/ Cohorte	Postulaciones			Ingresos		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
2015	3	8	11	3	8	11
2016	6	17	23	3	10	13
2017	4	10	14	4	6	10
2018	3	13	16	1	9	10
2019	4	12	16	3	9	12
2020	8	8	16	5	5	10
	28	68	96	19	47	66

**Fuente:** Secretaría de Grado, formación permanente y posgrado, año 2020.

En relación a los egresos, al momento –julio 2021– existe un único egreso perteneciente a la cohorte 2015 y es una egresada. Existen, a su vez, 3 tesis más entregadas (2 de cohorte 2015 y una de cohorte 2016) en proceso de designación de tribunal y evaluación. De estas tres, dos son mujeres y un varón.

Sobre la existencia de un reglamento para licencia por maternidad/paternidad, al momento no hay reglamento propiamente, pero sí se han aprobado varias licencias (suspensiones de cursada) por este motivo. Dicha suspensión no incide en el tiempo previsto de cursada ni en la posibilidad de solicitar prórroga para la entrega de tesis posteriormente. Las solicitudes recibidas siempre han sido por parte de compañeras doctorandas que se encontraban cursando un embarazo.

A continuación se presenta la información referida a las postulaciones, ingresos y egresos de la Maestría en Psicología Clínica, Maestría en Psicología Social y Maestría en Psicología y Educación.

**Cuadro N°46.** Postulaciones, ingresos y egresos por sexo y año en la Maestría en Psicología Clínica

Maestría en Psicología Clínica						
	Aspirantes		Ingresos		Becados	
año	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2017	33	16	28	12	6	2
2018	0	0	0	0	7	1
2019	55	20	30	10	5	0
2020	0	0	0	0	3	1

	Egresos	
año	Mujeres	Varones
2017	4	2
2018	8	2
2019	7	2
2020	7	2

**Fuente:** Secretaría de Grado, formación permanente y posgrado, año 2020.

**Cuadro N°47.** Postulaciones, ingresos y egresos por sexo y año en la Maestría en Psicología Social

Maestría en Psicología Social						
	Aspirantes		Ingresos		Con beca	
año	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2017	58	22	30	12	4	3
2018	0	0	0	0	4	3
2019	52	19	31	9	6	4
2020	0	0	0	0	2	2

	Egresos	
año	Mujeres	Varones
2017	4	0
2018	14	5
2019	5	3
2020	0	4

**Fuente:** Secretaría de Grado, formación permanente y posgrado, año 2020.

**Cuadro N°48.** Postulaciones, ingresos y egresos por sexo y año en la Maestría en Psicología y Educación

Maestría en Psicología y Educación						
	Aspirantes		Ingresos		Con becas	
año	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2017	51	15	30	10	5	1
2018	0	0	0	0	5	0
2019	49	18	31	9	2	0
2020	0	0	0	0	1	1

	Egresos	
año	Mujeres	Varones
2017	3	0
2018	11	4
2019	9	2
2020	4	3

**Fuente:** Secretaría de Grado, formación permanente y posgrado, año 2020.

En los datos presentados en los cuadros N° 46, N° 47 y N° 48 no se observan ninguna consideración a mencionar ya que la relación de postulaciones e ingresos se presenta proporcional a nivel entre ambos sexos. En relación a las licencias, la Secretaría de Grado, formación permanente y posgrado informa que la Comisión de Posgrados ha aprobado las licencias maternas o paternas que haya estipulado la DUS, no hay una reglamentación aparte. Asimismo, sí han habido casos que por temas de cuidados se les ha extendido ese plazo, como también la suspensión de cursada.

En el siguiente cuadro se presenta información referida a las Especializaciones de la Facultad de Psicología en relación a las postulaciones, ingresos y egresos por sexo y año.

**Cuadro N°49.** Postulaciones, ingresos y egresos por sexo y año a las Especializaciones

Especialización en Evaluación Psicológica	Cohorte 2019				Cohorte 2021			
	Inscripción		Admisión		Inscripción		Admisión	
Opción Clínica	85		8		88		15	
	V	M	V	M	V	M	V	M
	15	70	1	7	11	77	1	14
Opción Judicial Forense	66		8		89		15	
	V	M	V	M	V	M	V	M
	10	56	1	7	15	84	0	15
Opción Laboral	43		8		38		15	
	V	M	V	M	V	M	V	M
	6	37	1	7	5	33	2	13
Especialización en Psicología del Deporte y Actividad física*	Cohorte 2017				Cohorte 2021			
	Inscripción		Admisión		Inscripción		Admisión	
	113		40		101		30	
	V	M	V	M	V	M	V	M
	53	60	24	16	42	59	14	16
Especialización en Servicios de Salud**	Cohorte 2019				Cohorte 2020			
	Inscripción		Admisión		Inscripción		Admisión	
			7				8	
	V	M	V	M	V	M	V	M
			1	6			1	7
Diplomatura en Psicogerontología	Cohorte 2019				Cohorte 2021			
	Inscripción		Admisión		Inscripción		Admisión	
	36		33		65		40	
	V	M	V	M	V	M	V	M
	5	31	5	28	10	55	7	33

**Fuente:** Secretaría Académica de Grado, Formación Permanente y Posgrado, FPsiCo.

\*No se hizo cohorte 2019

\*\* Falta total de inscriptos que la info la dispone concursos

## **k. Propuesta académica y perspectiva de género**

### **k.1. Cursos de grado, posgrado y formación permanente de FPsico 2020**

A continuación se describen los cursos de la Licenciatura de Psicología dictados en Montevideo y en la Regional Norte así como las propuestas de Posgrado desarrolladas en los cursos de Maestría y Formación Permanente en el año 2020. Cada curso (Seminario, práctica/proyecto o UCO) se describe por su nombre, docente a cargo y/o explicitación de los objetivos formativos.

#### **Unidades Curriculares Obligatorias (UCO)**

##### **UCU: Articulación de saberes II: Género y DDHH**

Objetivos:

Introducir al estudiante en los campos de conocimiento de los estudios de género y de los derechos humanos, y sus articulaciones con la Psicología, en especial la Psicología de la Salud.

Generar competencias para la articulación de la perspectiva de género y derechos humanos en los diferentes ámbitos de inserción profesional de los psicólogos.

##### **UCO Articulación VI: Salud sexual y reproductiva**

Objetivos:

Abordar la complejidad de una problemática vigente reconociendo los distintos saberes y disciplinas en juego y los aportes de la Psicología.

Aproximar al estudiante al trabajo en equipos interdisciplinarios en los distintos espacios de intervención e investigación del psicólogo. Abordar la sexualidad y su relación con la salud como un campo interdisciplinario de producción de conocimiento e intervención profesional.

Analizar algunos de los principales tópicos relacionados con la sexualidad y la vida reproductiva desde un enfoque que articula las dimensiones psicológicas, sociales, culturales, políticas y éticas en el trabajo en equipos interdisciplinarios de investigación y/o intervención

#### **Seminarios optativos semestrales en el grado**

##### **Lecturas feministas de la producción de lo común.** Profa. Folle.

La mirada propuesta para el Seminario radica en profundizar la perspectiva de los feminismos no institucionalizados actuales sobre las políticas de la vida.

##### **Género, violencia, salud. Aportes del feminismo y los estudios de masculinidades.** Profa. Beniscelli, Prof Rodríguez.

El seminario busca fortalecer un tránsito formativo que profundice algunos contenidos de la UCO Articulación de Saberes II: Psicología, Derechos Humanos y Género. A la vez, se pretende ofrecer

un espacio de reflexión teórico sobre intervenciones en el campo de la violencia de género desde un enfoque de salud. En esta línea, los aportes de la Psicología de la Salud resultan de capital interés y se articularán con los enfoques feministas y de los estudios de masculinidades, a fin de aportar conocimientos sobre el hacer de los varones en la reproducción o posibles transformaciones de modelos patriarcales. Pretende complementar la formación de los futuros psicólogos/as permitiendo conocer diversos dispositivos de prevención, atención y rehabilitación de población que viven estas situaciones: mujeres, niños/as y adolescentes, personas LGTBI, así como para varones que ejercen efectiva violencia basada en género. [...] Adicionalmente busca aportar conocimiento sobre las políticas públicas, así como manejar herramientas teóricas y prácticas relacionadas.

**Sexualidades, género y diversidad.** Profa. Pascol.

El Seminario se inscribe en las propuestas de formación de grado del Programa de Género, Sexualidad y Salud Reproductiva del Instituto de Psicología de la Salud [...] Se trata de un espacio de sistematización y discusión teórica sobre el campo de estudios sobre sexualidad y género desde un enfoque de diversidad.

**Acción colectiva, feminismos.** Profa. Osorio.

El seminario se propone como continuidad para la UCO Articulación de saberes V, Psicología Social y el Problema de lo Colectivo. La actividad se ofrece como profundización de la temática trabajada en la UCO mencionada, articulando la noción de Acción Colectiva con los planteos del pensamiento feminista. Se abordan los principales debates en relación a las nociones según el contexto socio-histórico y sus formas de expresión. Se profundiza en la forma de producción de conocimiento feminista, aplicada en investigaciones concretas.

**Varones VBG en la pareja y violencia sexual.** Profa Galeotti.

Este seminario optativo ofrece un recorrido sobre las distintas intervenciones con varones que ejercen violencia de género en la pareja y violencia sexual, presentando abordando sus presupuestos/conceptos y posicionamientos básicos, distintos modelos de intervención y herramientas clínicas estructuradas para la reducción y desistimiento de la violencia.

**Estudios LGBTIQ.** Prof. Freitas (Salto).

El curso tiene por objetivo presentar algunos elementos de discusión sobre el campo de lo que en Iberoamérica se ha dado en llamar "Diversidad sexual" desde la perspectiva clara de los Estudios LGBTI y los Estudios Queer.

**Prácticas y Proyectos**

**Trabajo, ruralidad y feminidad.** Profa. Migliaro.

Se propone un acercamiento a la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) y la Ruralidad a partir del acercamiento a la tesis doctoral en curso "Rojo, violeta y verde: Lecturas ecofeministas en la Red de Agroecología del Uruguay". Tema: Condiciones de producción y

enunciación de las mujeres de la Red de Agroecología del Uruguay (RAU) como sujeta políticas. Partiendo del 1° Encuentro de Mujeres de la Red de Agroecología del Uruguay (agosto 2018) como acontecimiento, se conjugará una mirada diacrónica (trama sociohistórica y organizativa de la RAU) con una sincrónica (coyuntura socio-política actual) para abordar este proceso. Este entramado será discutido desde una perspectiva ecofeminista, desde las memorias del 1°EMRAU y las experiencias singulares de algunas de las integrantes de la RAU.

**Investigación en género y subjetividad.** Profa. De León.

El proyecto propone un espacio de seminario-taller donde, a partir de una problematización de la subjetivación de género, se discutirán las posibilidades y métodos de realización de investigación feminista en Psicología Social, y se trabajará en la formulación de proyectos de investigación inscriptos en esta línea.

**Masculinidades, salud y pandemia.** Profa. Beniscelli, Prof Rodríguez.

La práctica busca fortalecer un tránsito formativo que contemple los contenidos de la Unidad Curricular Obligatoria Articulación de Saberes II: Psicología, Derechos Humanos y Género, en el contexto de la actual emergencia sanitaria COVID-19. A la vez, se pretende ofrecer un espacio de reflexión sobre intervenciones no necesariamente terapéuticas que desde la Psicología se pueden instrumentar para el trabajo con varones y en el campo de la violencia de género desde un enfoque de salud.

**Cram.** Prof. Gelpi, Profa. Silvera.

El Centro de Referencia Amigable (CRAm) es un servicio universitario de atención psicológica para población LGBTIQ+ residente en Uruguay que existe desde el año 2014 gracias a un convenio entre nuestra casa de estudios y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Dicho centro tiene como objetivo brindar atención desde un paradigma de derechos humanos, lo cual garantiza el reconocimiento de la orientación sexual, identidad de género y expresión de género de los usuarios. Actualmente se ofrecen tres prestaciones: psicoterapia individual, dispositivos grupales de prevención primaria y secundaria y consultas únicas de apoyo psicológico. Los estudiantes de integral participarán en las instancias con profesionales.

**CAPA integral y graduación.** Prof. Freitas (Salto).

La práctica se desarrollará en el marco del proyecto socio-clínico de atención psicológica a personas LGBTI CAPA: Centro de Atención en Psicología Afirmativa LGBTI; desarrollado en la ciudad de Salto por parte de la Facultad de Psicología (UDELAR) desde 2017. Dicho centro tiene como objetivos: (1) brindar consulta, orientación y atención psicológica a personas LGBTI, sus familias e instituciones en temáticas de diversidad sexual y (2) desarrollar investigación sobre la intersección de las temáticas de diversidad sexo-genérica y salud mental integral.

Dentro de ese marco, se propone que lxs estudiantes de la práctica del ciclo de formación integral se aproximen a (1) el desarrollo del rol del psicólogo en el campo clínico y sociocomunitario, (2) desarrollen habilidades de articulación teórica e investigación asociadas al trabajo con poblaciones

vulneradas desde un marco de derechos humanos. Para ello, les estudiantes de formación integral se aproximarán progresivamente tanto a la atención en situaciones clínicas llevadas a cabo docentes y/o estudiantes del ciclo de graduación bajo la figura de práctica pre-profesional tutelada; así también como en el desarrollo de actividades paralelas (lúdicas, artísticas, comunitarias, de bien público, de trabajo en redes, etc.) y de co-gestión e investigación a lo largo del año.

## **Formación de Posgrado y Educación Permanente**

**Violencia sexual: Evaluación e intervención psicológica con víctimas.** Profas: Raquel Galeotti, Kyria Querves y equipo.

Objetivos:

- 1 Brindar herramientas teórico- prácticas sobre evaluación actualizadas y con base en la evidencia científica sobre evaluación e intervención psicológica en violencia sexual.
- 2 Introducir las perspectivas de trauma y daño psíquico y su vinculación con intervenciones psicoterapéuticas específicas desde la Psicología.

**Maternidades y salud en perspectiva feminista.** Profas. Rossana Blanco, Noel Sosa y Gabriela Veras

Objetivos: Indagar y reflexionar acerca de las prácticas de maternaje en tanto instancias privilegiadas de la reproducción social y simbólica de la vida y la producción de salud en sentido integral.

- 1 Reflexionar sobre los significados de la maternidad y de la madre en la sociedad capitalista desde la perspectiva de los feminismos.
- 2 Analizar las prácticas de maternaje y las figuras maternas en tanto productoras y efectoras de salud.
- 3 Indagar los efectos de las tensiones del trabajo productivo y de reproducción social y simbólica de la vida en la salud de las mujeres

**Mujeres, luchas sociales y feminismos** Profas. Mariana Folle, Mariana Menéndez y equipo

Objetivos:

- 1 Contextualizar la construcción histórica del ser mujer en relación con las configuraciones capitalistas desde su surgimiento a la actualidad.
- 2 Analizar la relación capitalismo, patriarcado y colonialidad.
3. Contextualizar y problematizar la lucha feminista desde el debate sobre movimientos sociales.

**Valoración del riesgo femicida en contexto de confinamiento doméstico por COVID 19.** Profa. Anabel Beniscelli.

Objetivos:

- 1 Diseñar estrategias de intervención psicosocial con énfasis en prevención.
- 2 Elaborar indicadores para reconocer situaciones de vulnerabilidad, riesgo y peligrosidad.

3 Organizar información georreferenciada sobre recursos e instituciones disponibles con perspectiva de género y derechos humanos.

**Clínica y subjetividades contemporáneas: Género, diversidades, trayectorias identitarias desde aproximaciones narrativas.** Prof. Barros /invitado: Prof. Clavero.

Objetivos:

Introducir y desarrollar aspectos teórico-clínicos desde una perspectiva interdisciplinaria sobre las subjetividades, las diversidades sexuales, disidencias sexo-genéricas y las identidades contemporáneas

Promover el debate y la problematización para la actualización de las herramientas teórico-clínicas en el abordaje de las subjetividades contemporáneas.

**Modelos de intervención en Psicología Clínica. Perspectivas actuales y modelos de intervención en violencia, miedos y duelo.** Prof Gonzalo Corbo

Unidad 2. Objetivos:

Exponer algunas líneas de conceptualización del trabajo con víctimas y victimarios de situaciones de violencia doméstica desde la perspectiva psicoanalítica, psicológica y su articulación con otras disciplinas

## k.2. Tesis de maestría

A continuación se muestran algunas de las tesis de maestrías (2012-2020) ubicadas en Colibrí-UdelaR (2020) que incluyen la temática género. Para realizar esta búsqueda el Departamento de Biblioteca y Documentación seleccionó en Colibrí-UdelaR las tesis que en sus títulos, descriptores y/o resúmenes incluyeran las palabras: *Género, Violencia de Género, Violencia Doméstica, Acoso, Feminismos, Masculinidades y LGBTI*.

Autor/a	Título	Año
Sosa Rodríguez, Fernanda	Perfil de población de riesgo de Trastorno Límite de Personalidad en Uruguay	2020
Reyes Peñalva, Jhonny	El lápiz se rompe por dentro, como yo : Investigación sobre varones que participaron de un grupo para dejar la violencia y la vivencia de las mujeres con quienes conviven /	2019
Purtscher, Luis Eduardo	El viaje de las mujeres grises : representaciones sociales acerca de la trata de personas con fines de explotación sexual /	2019
Palacio Cacciatori, Mariel	Dispositivos de abordaje familiar en el campo de la salud mental : estudio exploratorio en el Centro Psicosocial Sur Palermo /	2019
Correia Fagiani, Jessica	Significados y estrategias de cuidados desarrollados en la vida cotidiana por madres de niños con trastornos del espectro autista en Las Piedras /	2019
Viñar, María Eugenia	Territorio, agencia y multiplicidad colectivos que construyen autonomía en el Cerro de Montevideo /	2018
Ituarte, María Luisa.	Adolescentes e interrupción voluntaria del embarazo : un estudio sobre sus experiencias en servicios públicos de salud en Montevideo Uruguay /	2018
Tabárez Lancaster, Tamara	(Des) cualificación de la vida y resistencias: palabras y narrativas sobre lo tratamental en una cárcel de mujeres	2018
Cancela Hernández, Gabriela	Masculinidad y privación de libertad : un estudio uruguayo acerca de las trayectorias delictivas /	2017
Fleitas, Ana Elena	La posición subjetiva de las víctimas de violencia doméstica	2016

Reyno Rosales, Mariana	Mujeres invisibilizadas, madres interpeladas : producción de subjetividad en un hogar para mujeres con hijas e hijos en situación de calle /	2016
Rivas Grela, Mariana	Mujeres madres: comportamientos ambivalentes ante situaciones de violencia doméstica : el significado de los hijos/as en la toma de decisiones (quedarse o alejarse) del vínculo con el agresor /	2015
Luraschi, Natalia	Construcción de género en adolescentes de una institución de educación media de Montevideo /	2015
Correa García, María Noelia	Trayectorias y relatos de personas trans en relación al mundo del trabajo: un acercamiento desde los métodos biográficos	2015
Estévez Torino, Gimena	Mujeres-Madres-Usuarías de pasta base de cocaína: la maternidad en cuestión	2015
Bogliacino, Vanesa	Mujeres y HPV: significados, reacciones emocionales y prácticas de (auto) cuidado en salud	2015
Montes Maldonado, Cecilia	Narrativas de la judicialización de la violencia doméstica: aproximación etnográfica en el Juzgado Especializado de Familia de Montevideo /	2014
Eira Charquero, Gabriel	Noches de vino y rosas: género, performance y performatividad /	2014
Corbo, Gonzalo.	Estudios de la violencia doméstica cuando es ejercida por policías /	2014
Clavero Lerena, Mauricio	Adopción homoparental: Un estudio sobre la construcción de deseo de hijo en parejas gays /	2014
Carbajal Morales, María	Los significados del cuidado desde la perspectiva de las personas adultas mayores : estudio cualitativo en la ciudad de Montevideo /	2014
Andina, Mariela.	El proceso subjetivo de denunciar a la pareja por violencia doméstica /	2014
Barros Vieitez, Irene	Relaciones entre el abuso sexual intrafamiliar —incesto— y el psicoanálisis : articulaciones clínicas a partir del cine	2014
Fernández Romar, Juan E	Estudio de las prácticas de riesgo frente al VIH en la población privada de libertad del centro de reclusión femenina Cabildo	2014

Farías, Carolina	Vivencias y significados de la cesárea para las mujeres que han pasado por la experiencia	2014
Rossi Rodríguez, Sabrina	Derechos sexuales y reproductivos de los y las adolescentes en los servicios públicos de salud del primer nivel en Montevideo	2014
Zamalvide, Gabriela	Abuso sexual intrafamiliar en la infancia y la construcción de vínculos : un estudio a partir de cinco casos	2014
Galeotti, Raquel.	Adolescentes infractoras : una aproximación a los discursos y prácticas del sistema penal juvenil uruguayo /	2012
Tommasino, Alicia	Violencia en la familia : una mirada a la implementación de la Ley de Violencia Doméstica en el ámbito judicial en Montevideo	2011

**Fuente:** Información proporcionada por el Departamento de Biblioteca y Documentación de Facultad de Psicología

### k. 3. Trabajos de Finales de Grado (TFG) año 2020

A continuación se muestran algunos de los trabajos finales de grado del año 2020 que abordan la temática género que se encuentran disponibles en el Sistema de Información de la Facultad de Psicología (SIFP) y tienen una calificación entre 8 y 12. La búsqueda se realizó en trabajos que incluyen en el título los conceptos: Género, Violencia de Género, Violencia Doméstica, Acoso, Feminismos, Masculinidades, Maternidad, Paternidad y LGBTI.

Autor	Título	Año
Bacigalupi Oria, Matías	Surgimiento y evolución del concepto trans y su expresión en Uruguay /	2020
Berterreche, Lucía Márquez	Cuerpos-territorio, danza y política de la no violencia : reflexiones en torno al arte y la psicología como forma cultural /	2020

Clavijo, Mariana	Derecho a la Ciudad con perspectiva de género /	2020
Gámbaro Pose, Tatiana	Aportes teórico-políticos desde los pensamientos, las acciones y los afectos lésbicos /	2020
Generalì Cazabonnet, Victoria	Efectos de la terapia cognitivo conductual sobre la depresión en mujeres que han sido víctimas de violencia de género /	2020
Guarteche Barrios, Macarena	Violencia de género : una perspectiva biológica, psicológica y cultural sobre el agresor /	2020
Legaspi, Maite	Enfoques de intervención psicoterapéutica con mujeres adultas víctimas de violencia de género /	2020
Leira, Santiago	Conceptualizaciones sobre la masculinidad /	2020
Massa Domenech, María Noel	Niños y adolescentes con altas habilidades y/o superdotación e inclusión educativa /	2020
Miller, Virginia	Rasgos de personalidad en hombres y mujeres homosexuales /	2020
Perdomo Mereles, Lorena Paola	Perspectivas de género y feministas en la construcción de ciudad y urbanismo /	2020
Pereyra Rodríguez, Flavia	La función paterna y sus avatares en psicoanálisis /	2020
Presa, Viviana	Desigualdad de género en el ámbito laboral : un obstáculo en el desarrollo personal y profesional de las mujeres /	2020
Puglia Guerrero, Maximiliano	Una aproximación a la problemática del acoso sexual y cibernético en las universidades de América Latina /	2020
Ramírez Camejo, Diana	Construyendo maternidades : vivencias de puerperios entre lo público y lo privado /	2020
Rodríguez, Micaela	Trata con fines de explotación sexual : revisión teórica sobre factores de riesgo e impacto psicológico /	2020
Sosa Cartagena, María Noel	Violencia hacia las mujeres : modelos de Atención en Salud para mujeres víctimas de violencia en Uruguay /	2020

Suarez Viana, Soledad	El urbanismo desde una mirada feminista /	2020
Vilaró Suárez, Marcela	Las cicatrices de hacerse hombre : estudio acerca de las masculinidades en adolescentes privados de libertad /	2020
Viola da Silva, César Augusto	Intervenciones clínicas con niños : una mirada psicoanalítica de las infancias trans /	2020
Beguirie Flores;Nelly	Enfermedades cardiovasculares en mujeres: impacto de la variable género en el diagnóstico	2020
Tellechea Nappa, Santiago	El perfil de los usuarios de las Dating Apps: una revisión sistemática con perspectiva de género	2020
Aguirre Zabala, Micaela	Género y juego en primera infancia.	2020
Moreira; María Eugenia	Transitando los conceptos de cuidado, violencia y perspectiva de género en trabajadoras de la salud..	2020
Micol, Daniela	Menopausia desde una perspectiva de género	2020
Arichú, Laura	Percepciones de la población Trans en torno a las operaciones de reasignación de sexo	2020

**Fuente:** Información extraída del SIFP.

Nota: el total de trabajos referido a la temática de género, sexualidad, feminismos y violencia de género es notoriamente menor a la producción de años anteriores, tal vez la pandemia pudo haber incidido en esta situación.

## **I. La perspectiva de género y no discriminación en la gestión edilicia**

Para pensar los aspectos edilicios desde la perspectiva de género incluimos aquí la instalación de los Baños Inclusivos, de la Sala de Alimentación y del Centro de Educación y Cuidados, entendiendo que constituyen elementos destacables en la transformación de la Facultad.

Agregamos también el Proyecto Nomenclator Universitario el cual “busca identificar qué espacios, cursos u otras cosas son usadas para reconocer personas y cuantificar cómo se distribuyen esos nombres por género”.

El baño inclusivo se inauguró en agosto de 2016 y como señalaba en su momento el Comité de Equidad en Género haciendo referencia a Preciado (2006) “la diagramación de los baños públicos: la arquitectura construye barreras cuasi naturales respondiendo a una diferencia esencial de funciones entre hombres y mujeres. En realidad la arquitectura funciona como una verdadera prótesis de género que produce y fija las diferencias entre tales funciones biológicas”<sup>6</sup>. Cabe mencionar la crítica realizada por las delegadas del orden estudiantil, en la nota escrita por ellas para este diagnóstico, sobre varias dificultades y violencias acontecidas en las instalaciones. Sin duda, es un tema a continuar profundizando y discutiendo, teniendo en cuenta romper lo binario y a la vez garantizar en cuidado los espacios.

Por otro lado, según se informa en el Anteproyecto de Creación de un Centro de Educación y Cuidados Infantil para hijos e hijas de funcionarios/as, docentes y estudiantes de Facultad (Villar, de los Santos y Etchebehere, 2017) desde diciembre de 2016 con la creación de la “Sala de Alimentación” y desde febrero de 2017 con la instalación del llamado “Espacio de Cuidado y Recreación”, se toman acciones concretas para avanzar en los espacios de corresponsabilidad de los cuidados.

### **A continuación una descripción de estos tres espacios:**

#### **Baño Inclusivo**

Como exponía el Comité de Equidad en Género con “la concreción de los nuevos baños instala una acción antidiscriminatoria y performativa dando una clara señal institucional hacia la eliminación de las barreras sexo/género” (2015). Para implementar esta nueva estructura se desmontó la antigua construcción de baños y se realizó la sustitución del piso y revestimiento; colocación de mamparas y mesadas; instalación de cielorraso, ventilación e iluminación; pintura; sustitución del suministro de agua y colocación de aparatos y griferías. Cabe aclarar que a la fecha la evaluación del funcionamiento de todos los baños de Facultad (2019-2020) ha puesto el acento en cuestiones relativas al aforo y la higiene sin considerar específicamente el impacto de los baños inclusivos

---

<sup>6</sup> Mensaje de Celebración por la inauguración del Baño inclusivo en La Facultad de Psicología, (Disponible en: <https://psico.edu.uy/mailling/bolet%C3%A9n-graduados-viernes-7-de-agosto-2015#banos>).

(años más tarde se agregó otro) en la vida de la Facultad, a no ser por la ya citada crítica de las delegadas del orden estudiantil, lo que hace urgente realizar una evaluación institucional que contemple romper con los prejuicios binarios así como el cuidado y seguridad en el espacio.

### Sala de Alimentación

Creada en diciembre de 2016, su nombre fue elegido “para desnaturalizar y desbiologizar las funciones de la alimentación asociadas a la mujer (como la lactancia) habilitando el espacio para que también los padres o familiares puedan utilizarlo”<sup>7</sup>. La Sala de Alimentación se ubica en la planta de baja y está equipada con las comodidades que permitan la alimentación, extracción de leche materna y su adecuada conservación.

### Centro de Educación y Cuidados

El Espacio de Cuidado y Recreación se propone afianzar la perspectiva de género y la corresponsabilidad de los cuidados, buscando que madres y padres puedan compartir el cuidado, brindar a sus hijos un espacio lúdico con educadores y recreadores especializados y a la vez, estar disponibles y cercanos, especialmente a la hora de almorzar, haciendo posible compartir juntos a sus hijos lugares que antes no estaban contemplados para recibir, cuidar y jugar con las niñas y niños que concurrían al trabajo de sus padres. Esta situación se expresaba particularmente en las vacaciones de verano (en el mes de febrero) y en las vacaciones de invierno (dos semanas en el mes de julio).

La experiencia inicialmente fue llevada adelante por la ONG “Homo Ludens” y progresivamente fue dando lugar a la posibilidad de articular varios servicios a través de un EFI “Intervenciones Lúdico-Recreativas” integrado por docentes y estudiantes de Psicología (Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano) y de estudiantes y docentes de la Carrera de Maestros/as en Primera Infancia (MPI- CFE- ANEP).

De la sistematización de esta experiencia citamos el siguiente cuadro que muestra la cantidad de niños y niñas que concurrieron al Espacio de Recreación, el rango etáreo así como los recursos humanos desplegados para garantizar la recreación y el cuidado de las niñas y niños.

La experiencia se desarrolló en los meses citados en los horarios de 10 a 16 horas con niños/as/es que iban desde los 3 hasta los 12 años.

---

<sup>7</sup> Disponible en: <http://universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/44180/refererPageId/12>

Tabla resumen de las actividades realizadas:

Año y mes	Cantidad de niños /niñas	Edades 3-7/ 8-12	Días	RRHH	Coordinación
2017 febrero	41	no datos	16	Contratación Cooperativa Homoludens	Decanato
2017 julio	20	no datos	5	Contratación Cooperativa Homoludens	Decanato
2018 febrero	20 niños y 18 niñas	16 de 3-7, 19 de 8-12	23	1 Docente Psic + Est psic + Est MPI + Contratación Cooperativa Homoludens	Decanato + Docente de Psicología
2018 julio	Aprox. 30	no datos	5	1 Docente Psic + 5 est psic + 2 est MPI	Docente Psicología + Apoyo puntual docente de MPI
2018 set.	Aprox. 30	no datos	5	1 Docente Psic + 1 de MPI + 5 est psic + 1 est MPI	Docente Psicología + Apoyo puntual docente de MPI
2019 febrero	Aprox. 30	no datos	20	1 Docente Psic + 1 de MPI + 5 est psic + 5 est MPI	Docente Psicología + Apoyo puntual docente de MPI

**Fuente:** Espacio de Recreación y Cuidado para hijos e hijas de funcionarios docentes y técnico, administrativos y de servicios de la Facultad de Psicología. Informe junio 2019

### Proyecto Nomenclator Universitario

Como describe la invitación cursada a todos los servicios, el Proyecto Nomenclator Universitario es una iniciativa de la Comisión Abierta de Equidad y Género, el Prorectorado de Gestión y la Unidad del Plan Director de la Dirección General de Arquitectura, en articulación con Data Uruguay, en el marco de la resolución adoptada por el Consejo Delegado de Gestión a la fecha 29 de junio de 2020 (Exp. 011000-001976-20/Distribuido 715,20).

A la fecha, la Facultad ha reconocido especialmente dos personas, nominando dos espacios, el Aula Magna que lleva el nombre Prof. Emérito Juan Carlos Carrasco y la Biblioteca que lleva el nombre Dr. José Luis Rebellato.

Es un objetivo de este proyecto mejorar la representación de mujeres en la nominación de espacios, recogiendo en el demos universitario propuestas de mujeres universitarias que podrían nominar espacios, cursos, becas, entre otras posibilidades.

## **II. Inversiones, remuneraciones y gastos realizados para desarrollar acciones que promuevan la Perspectiva de Equidad en Género**

A continuación se detallan las actividades realizadas, las personas que participaron y los recursos económicos invertidos en los años 2020 y 2021.

a) Capacitación/Sensibilización “Psicología libre de violencias”, realizada en octubre en forma presencial. En conjunto con la CAEG y el equipo de ETA. 47 participantes. Realizada en octubre, tres jornadas en forma presencial (Expediente 001010-500234-20). Monto destinado: \$ 19.593.

b) Ante las situaciones de acoso y las manifestaciones en las redes, desde el Comité se impulsa el contacto con Gabriela Albornoz, que deriva en una actividad de capacitación. Esta actividad estuvo destinada a: integrantes del Comité de Equidad y Género, integrantes de la Comisión de Implementación de Protocolo de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación, Consejeras/os y Directiva de ADUR.

Además de la Dra. Gabriela Albornoz, abogada de FCEA, especialista en la temática, también participaron integrantes del equipo técnico asesor de la CPAAD (Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación). Se realizó el 20 de octubre de 2020 y contó con la participación de 11 personas. Costo de la actividad: \$ 53.987

c) Espacio de cuidados y recreación. Financiación: \$ 549.750. Este gasto corresponde al cargo docente que sostiene el Espacio de Cuidados y Recreación y la Práctica del Ciclo de Graduación EFI "Intervenciones Lúdico-Recreativas", la cual trabaja con estudiantes de FPSICO y de ISEF que son los recursos humanos del Espacio de Cuidados.

d) Contratación de la abogada con la función de asesoramiento a la Comisión de Acoso y atender las consultas que se pudieran plantear a la Comisión. En el año 2020 el monto destinado fue de 53987 pesos distribuidos en un traspaso a FCEA, equivalente a una extensión de 20-25 horas Gdo. 3 desde el 19/10/20 hasta el 26/10/20 y un traspaso equivalente a una extensión horaria de 20 a 30 horas Gdo. 3. Desde el 1/11/2020 hasta el 31/12/20. En el 2021 el monto destinado de la extensión de 20 a 30 Gdo.3 (traspaso a FCEA) desde el 1/1/2021 al 31/12/21 es de 334.351 pesos

e) Contratación de dos docentes para la realización del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Recursos destinados: Extensión para una docente de 20 a 30 horas Gdo. 2 desde mayo hasta octubre y extensión para un docente de 20 a 30 horas de Gdo. 2 desde mayo hasta octubre.

## **m. La comunicación institucional y la perspectiva género**

A continuación se brindan dos informes elaborados por la Unidad de Comunicación de la Facultad de Psicología, primero uno relativo al trabajo de comunicación inclusiva entre servicios y dependencias de la Udelar, y en segunda instancia un informe de relevamiento de acciones de Comunicación con perspectiva de género en orden cronológico desde al año 2011.

### **m1. Informe<sup>8</sup> relativo al trabajo de comunicación inclusiva entre servicios y dependencias de la Udelar**

La Unidad de Comunicación Institucional de la Facultad de Psicología participa, desde el mes de julio, en reuniones quincenales conformadas por varios equipos de comunicación de diferentes servicios y dependencias de la Udelar, con el objetivo de trabajar sobre el diseño de una guía de comunicación inclusiva.

La iniciativa surge a partir de la necesidad práctica de quienes trabajamos a diario con la comunicación de la Universidad ante el nuevo paradigma de género que vivimos actualmente y que atañe directamente el uso del lenguaje. Trabajadores/as de todos los servicios que integran actualmente el equipo de trabajo coincidieron en que, cotidianamente, se presenta el problema del uso del lenguaje sexista en las múltiples tareas que les compete realizar, generando contrariedad en el ámbito estilístico y dificultad en la comunicación, así como quejas de personas destinatarias del mensaje, tanto pertenecientes a la comunidad de la Universidad de la República, como a la población en general que manifiestan sentirse excluidas.

En ese sentido, el trabajo conjunto entre múltiples servicios de la Udelar implica un esfuerzo colaborativo en la construcción de una guía modélica, problematizar el uso del lenguaje y se repercusión en las lógicas actuales de la sociedad, aporta una serie de herramientas para la práctica laboral que apuntan a enriquecer la transmisión de las comunicaciones, a la vez que buscan alinearse a las políticas e idiosincrasia de la Udelar en el reconocimiento de la diversidad en la sociedad.

---

<sup>8</sup> Informe realizado por Sarah Prates. Unidad de Comunicación Institucional - Facultad de Psicología, UR. Fecha: 1 de noviembre de 2021

## **Antecedentes en Facultad de Psicología**

La Facultad de Psicología cuenta con un manual de estilo de redacción elaborado por su Unidad de Comunicación Institucional, que incluye un apartado dedicado al lenguaje inclusivo (ver <https://bit.ly/3jfRrRf>) (página 10).

## **Modelo de Calidad con Equidad de Género de INMUJERES**

En los ejes de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), precisamente en el eje 7, titulado “Comunicación y responsabilidad social”, establece que “la organización deber. emprender acciones de comunicación apropiados de modo de garantizar que la temática de género esté incorporada a los procesos de comunicación interna”<sup>9</sup>.

Varios de los servicios que actualmente participan de las reuniones se encuentran en el proceso de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, ante lo que se considera que la problematización y el compromiso por el lenguaje inclusivo adquiere aún más relevancia a nivel institucional.

Servicios y dependencias de la Udelar involucrados en el trabajo:

- Rectorado Udelar
- UCUR
- Prorectorado de Gestión
- .rea Social y Artística
- .rea Ciencias de la Salud
- Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario
- Espacio Interdisciplinario
- Facultad de Psicología
- Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA)
- Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE)
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Odontología
- Facultad de Información y Comunicación (FIC)
- Facultad de Artes
- Facultad de Ciencias Sociales

---

<sup>9</sup> Fuente: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724>

- Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU)
- Facultad de Ingeniería (FING)
- Facultad de Odontología
- Facultad de Medicina
- Escuela de Parteras
- ISEF
- Facultad de Ciencias (FCien)
- Se integraron recientemente el Centro Universitario De Tacuarembó (CUT) y el Centro Universitario Regional Litoral Norte (CENUR) sede Salto.

## m.2. Relevamiento<sup>10</sup> de acciones de Comunicación con perspectiva de género<sup>11</sup>

### Actividades organizadas de forma cronológica

#### 2011

##### **> 8 de marzo / Día Internacional de la Mujer**

Difusión del mensaje de Michelle Bachelet Subsecretaria General y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres en el marco del aniversario número 100 del Día Internacional de la Mujer:

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer-0>

---

#### 2012

##### **> 8 de marzo**

Con motivo del 8 de marzo, en el 2012 se intervino el sitio web con esta imagen para el banner de la portada >



Y se imprimió la siguiente lona plástica que fue colocada en la fachada del edificio central de la Facultad.



---

<sup>10</sup> Informe elaborado por: Erika Díaz, Yoselin Souza y Leticia Barros. Unidad de Comunicación Institucional - Facultad de Psicología, UR. Fecha: 16 de setiembre de 2021

<sup>11</sup> Acciones individuales o en el marco de campañas de comunicación institucional

## Plebiscito por la despenalización del aborto en Uruguay

El 8 de marzo de 2012, año en que se celebró el Plebiscito por la despenalización del aborto en Uruguay (23 de junio de 2013) se colocó la siguiente lona en la fachada del edificio central de la Facultad >



En el mes de junio, se solicitó en préstamo a MYSU una mano hecha en madera compensada (símbolo de la campaña) que el equipo de la Unidad de Comunicación trasladó desde la sede de MYSU y fue colocada en la fachada de la Facultad:



## 2013

### > 25 de noviembre

Año a año, con motivo a esta fecha, se recuerdan los números de teléfono para denunciar situaciones de violencia de género.

Como, por ejemplo, esta publicación del año 2013 con información sobre la Línea Mujer de la Intendencia de Montevideo:

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/noviembre-mes-de-lucha-contra-la-violencia-hacia-las-mujeres>

---

## 2014

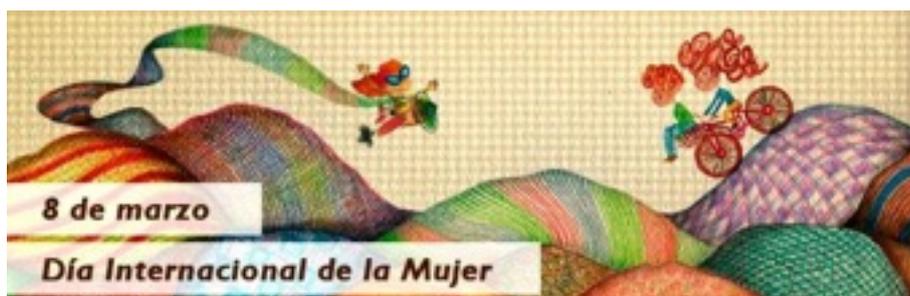
### > 8 de marzo

El 8 de marzo de 2014 se comenzó a utilizar una estética de ilustración asociada al género como retazo de tela. Para el Día Internacional de la Mujer se diseñaron las siguientes piezas gráficas.

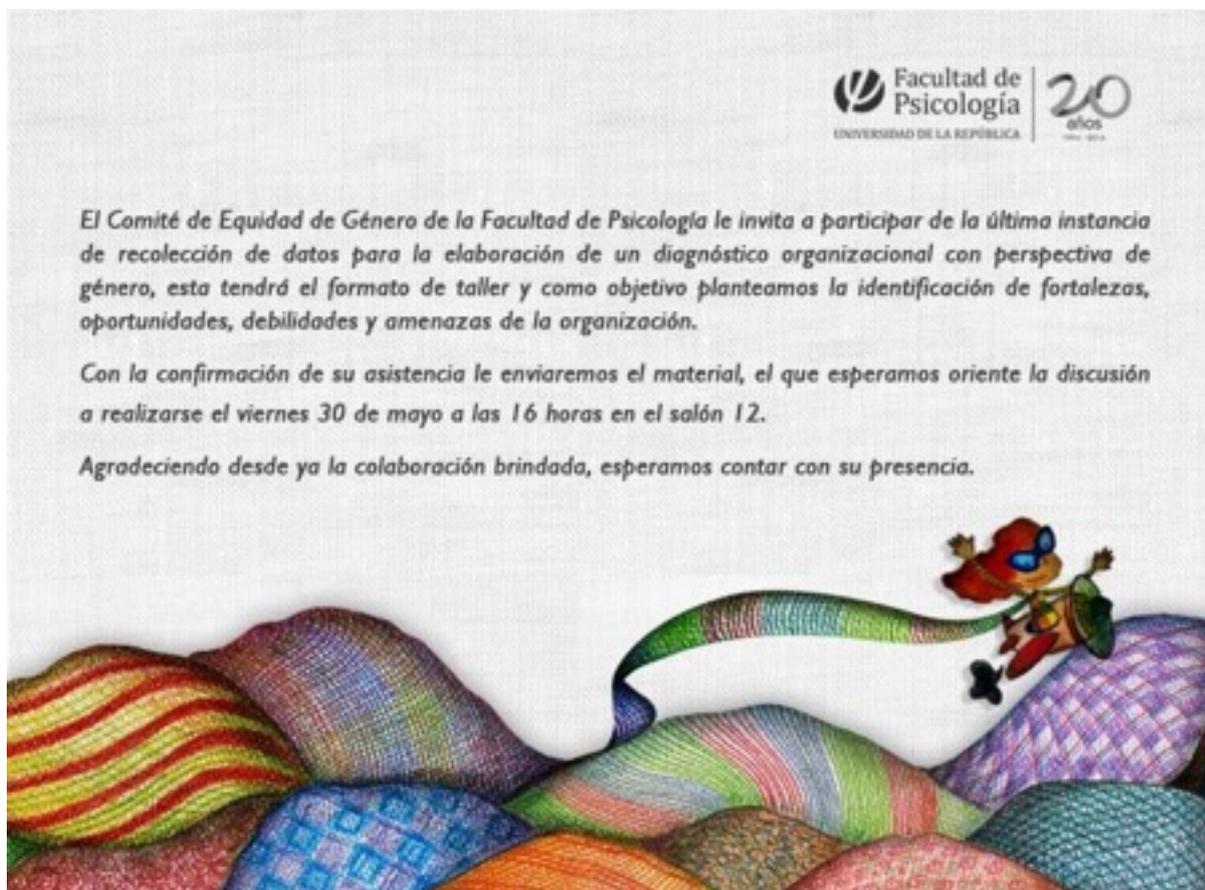
**Afiche:**



**Banner para sitio web:**



Se realizó la siguiente **tarjeta de invitación** para un taller para la recolección de datos para la elaboración de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.



Asimismo, se compartió a través del sitio web, redes sociales y boletines la **Declaración de a Facultad** en relación al día:

<https://psico.edu.uy/novedades/portada-de-sitio/8-de-marzo-d%C3%ADa-internacional-de-la-mujer>

---

## 2015

### > **Baños inclusivos**

En el año 2015 se realizó la inauguración de los baños inclusivos ubicados en la planta baja del edificio central.

Desde la comunicación se compartió la **noticia** en el sitio web, en redes sociales y boletines: <https://psico.edu.uy/novedades/portada-de-sitio/ba%C3%B1os-inclusivos-en-la-facultad-de-psicolog%C3%ADa>

En relación a este nuevo espacio el Comité de Equidad de Género emitió un **comunicado**: <https://psico.edu.uy/novedades/portada-de-sitio/comunicado-del-comit%C3%A9-de-equidad-de-g%C3%A9nero-de-la-facultad-de-psicolog%C3%ADa>

La habilitación de estos baños requirió el diseño de **cartelería** con orientaciones sobre su uso y cuidado y señalética que marcaba que es un espacio abierto a estudiantes, docentes, funcionario/as y visitantes, sin distinción de género.

### > Procedimiento de denuncia, acoso y discriminación

En el año 2015 se realizó una primera versión de la infografía con el Procedimiento de denuncia, acoso y discriminación que fue publicada en el sitio web.



2016

> 8 de marzo

Para el año 2016 se realizó la campaña “Edades, colores, trayectorias, historias, mujeres siempre” en la que mujeres de todos los órdenes y del personal TAS enviaron una reflexión en el marco del día.



Se les tomó una fotografía y se publicó junto a su mensaje, aquí: <https://psico2.psico.edu.uy/8-de-marzo>

## Ejemplo de mensaje y fotografía:

### 8 de marzo / Día Internacional de la Mujer

Edades, colores, trayectorias, historias, mujeres siempre.

Todas y cada una en lo diverso y en lo común, en la psicología, impulsando más derechos y mejores garantías  
Comité de Equidad y Género

SUSCRÍBETE A NOTICIAS  
DE LA FACULTAD



Soy mujer, joven, colombiana, viajera, migrante.

Llegué a Uruguay en agosto de 2014, vine a estudiar una maestría en Ciencias Humanas y luego me integré a la Facultad de Psicología en octubre del mismo año.

En el país investigaba sobre violencia de género en mujeres afrodescendientes, en el contexto de las instituciones universitarias. El primer reto que afronté fue precisamente el asumir el lugar de la otra, foránea y diversa.

Ser mujer colombiana en Uruguay y en la Facultad de Psicología me ha permitido darme cuenta de que a pesar de que cada una tiene sus luchas particulares, sin importar nacionalidad, condición socioeconómica, etnia, religión y orientación sexual, todas compartimos una lucha, una realidad.

El ser mujeres nos une a todas y es lindo saber que aunque nos encontramos lejos de nuestro hogar, siempre y en cualquier parte del mundo encontraremos compañeras de vida.

El contacto con otra cultura, con otras formas de ser y estar en la vida me ha permitido descubrirme acompañada, valiente, fuerte, autónoma y creativa.

Transitar por Uruguay y por la Facultad de Psicología me ha permitido desarrollarme en lo social, en lo laboral y en lo personal, sorteando los retos que ello trae.

En este viaje he tenido muchos aprendizajes como mujer, he descubierto sus múltiples sentidos: el seguir los sueños, asumir desafíos, atravesar, moverse de lugar, arriesgarse, vencer los miedos, soltarse, aprender de sí, disfrutar, compartir, quererse, cuidarse, re descubrirse y encontrarse.

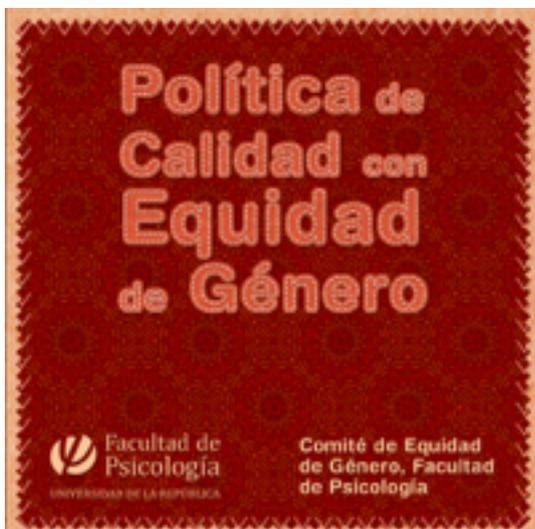
8 de Marzo, ¡Día Internacional por los derechos de las mujeres!

Más que una fecha para celebrar, es una fecha para recordar que debemos seguir luchando por nuestros derechos.

Johanna Orrego

## > Librillo políticas de género

Tras la aprobación de las Políticas de Género de la Facultad por parte del Consejo se realizó el siguiente librillo que presenta sus aspectos principales:





---

2017

**> 8 de marzo**

La campaña por el 8 de marzo en este año estuvo vinculada a la “Relación de cargos y sexo entre Docentes y Personal TAS de la Facultad de Psicología”. En ella se compartieron datos a través del sitio web, redes sociales y boletines:

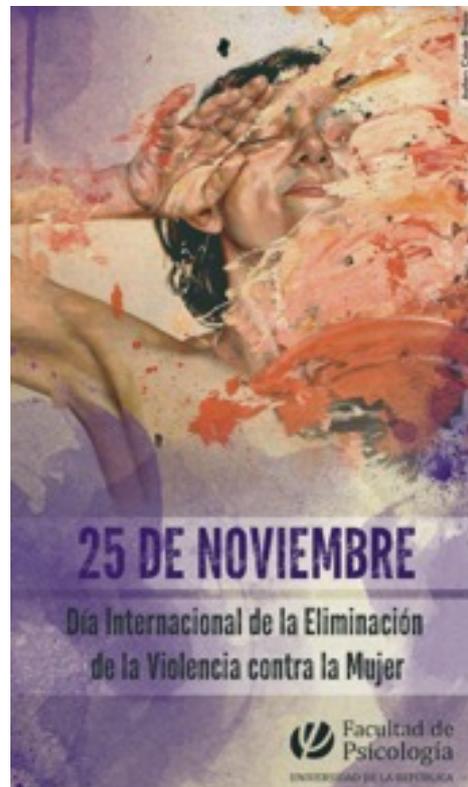
<https://psico.edu.uy/noticias/relacion-de-cargos-y-sexo-entre-docentes-y-personal-tas-de-la-facultad-de-psicologia>

Además, se realizó una intervención en la entrada de Facultad que reflejaba esas desigualdades.

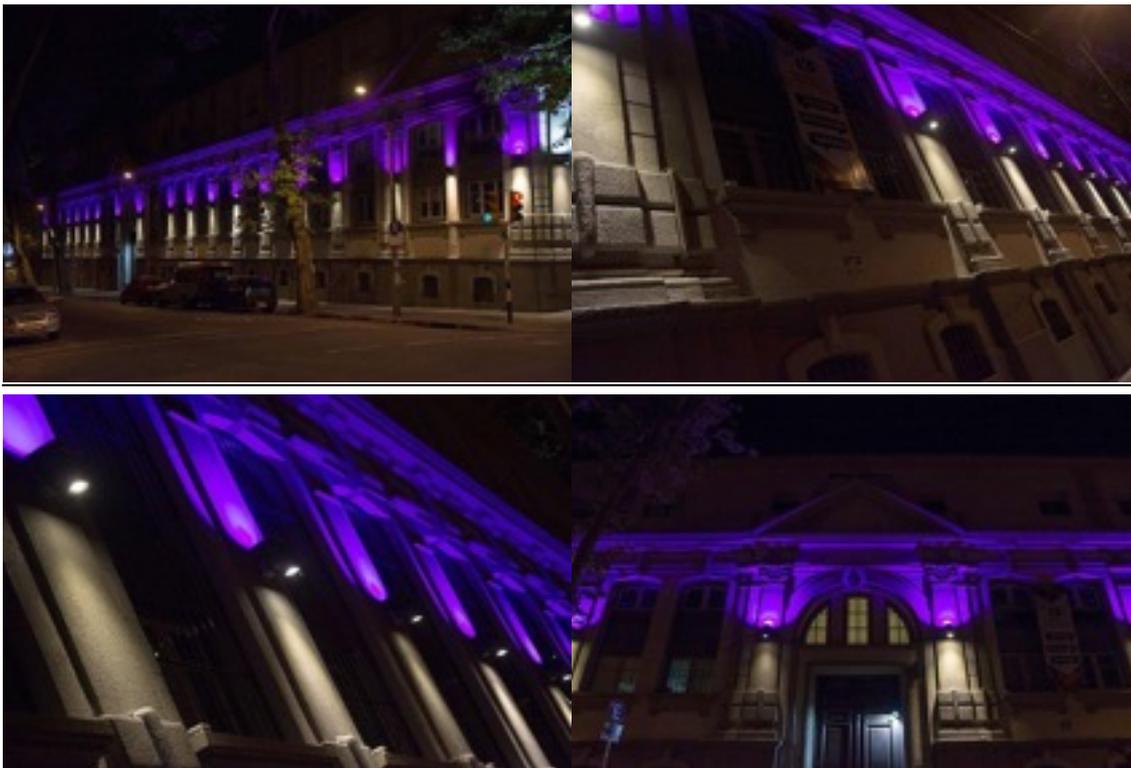


**> 25 de noviembre / Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer**

En el marco del 25 de noviembre, se diseñó el siguiente afiche que fue colocado a la entrada de la Facultad y compartido en el sitio web y redes sociales.



Además, se iluminó la fachada de la Facultad de color violeta:



### > **Psicología cuenta y da cuenta**

Asociado a la campaña de folletos “Psicología cuenta y da cuenta” se realizó uno titulado “Género y Cuidados” que reagrupó las acciones llevadas adelante por la Facultad desde el año 2015.



El folleto impreso fue distribuido por la Facultad, se publicó en el sitio web, redes sociales y se difundió a través de boletines informativos.

Publicación en el sitio web institucional:

<https://psico.edu.uy/noticias/psicologia-cuenta-y-da-cuenta-genero-y-cuidados>

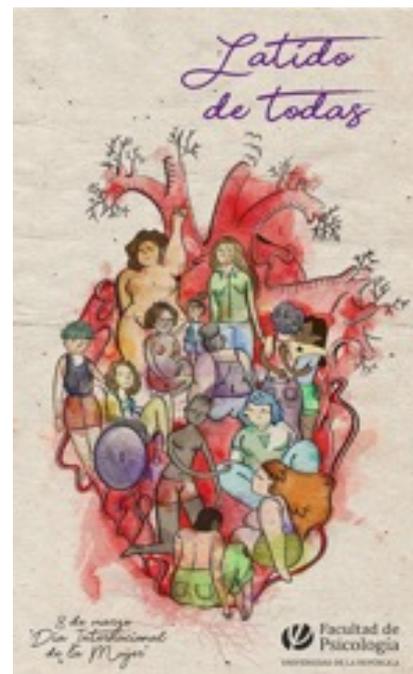
2018

**> 8 de marzo**

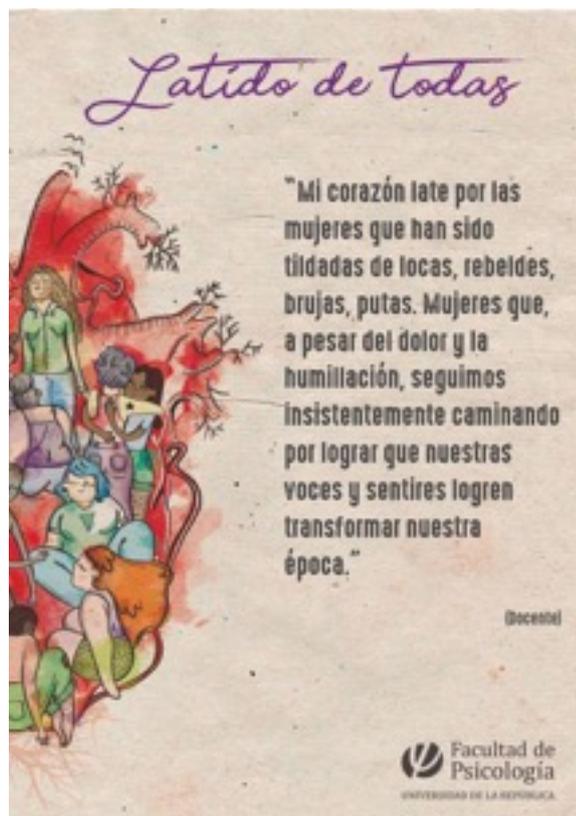
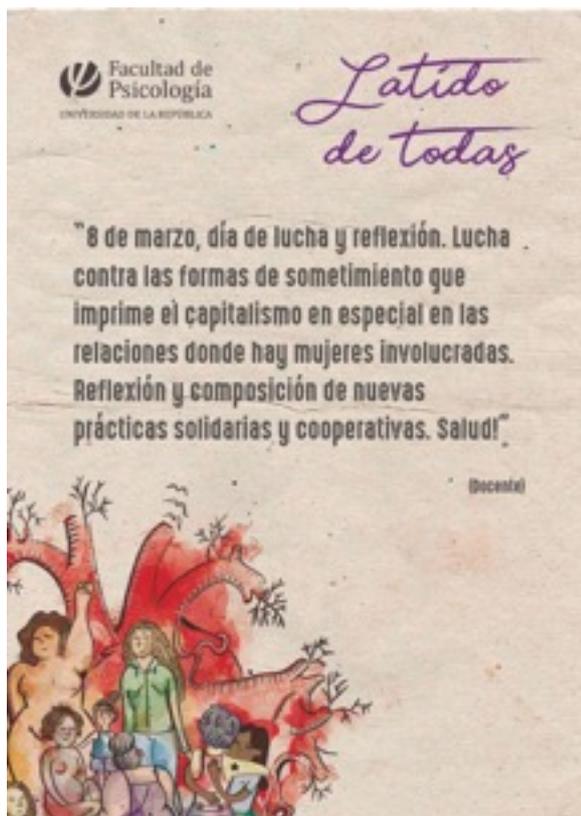
En el marco del 8 de marzo, en el año 2018 se realizó la campaña “Latido de todas” que implicó la realización de una ilustración por parte de una integrante del equipo de la Unidad de Comunicación Institucional.

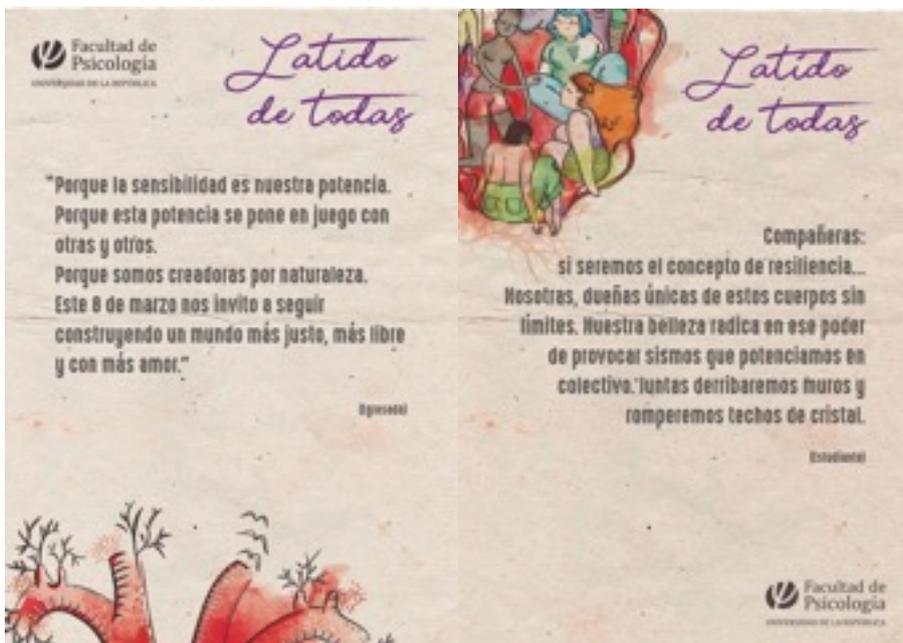
La ilustración se plasmó en diversas piezas gráficas, tales como afiches, banner web y placas para redes sociales.

Asimismo, se convocó a enviar reflexiones que fueron compartidas a través de diversas vías de comunicación e impresas en formato A3, colocados luego en el hall de ingreso del edificio central de la facultad.



Algunas de las reflexiones recibidas:





Además, se convocó a las mujeres que integran la comunidad de la Facultad a tomarse una fotografía todas juntas en el patio:



**Declaración y fotografías:**

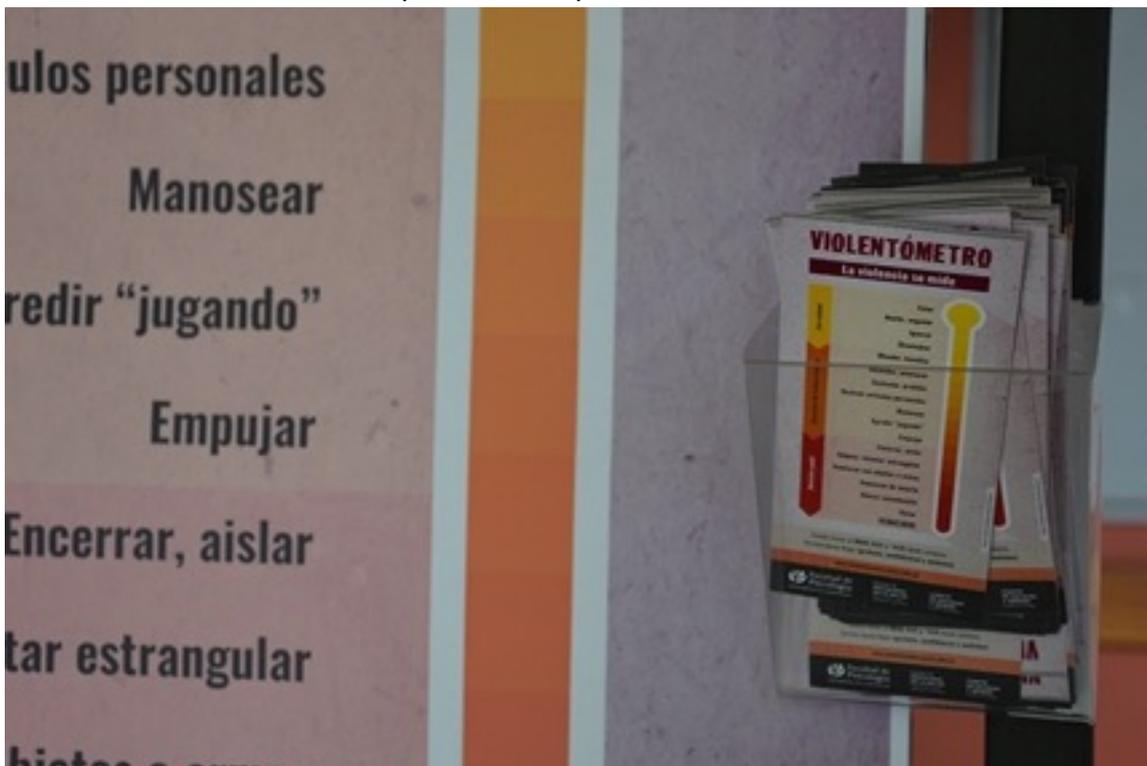
<https://psico.edu.uy/noticias/declaracion-por-el-8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer>

**> 25 de noviembre**

En un nuevo 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, la Facultad de Psicología emitió una Declaración y se elaboró la campaña “Violentómetro. La violencia se mide...” que circuló por redes sociales y boletines informativos.



El Violentómetro de la Facultad se basó en el diseño aportado por el Instituto Politécnico Nacional de México, con adecuaciones para nuestro país.



Es una herramienta busca que tomemos conciencia de las diferentes manifestaciones y grados de la violencia de género en el marco de las relaciones de pareja y (ex) pareja, las cuales suelen ser invisibilizadas en la vida cotidiana o desconocidas en sus expresiones, riesgos y daños para para la salud y la vida. Se trata pues, de una herramienta de sensibilización y de prevención que permite estar alerta para detectar y atender este tipo de situaciones.



Junto con el violentómetro, el equipo de la Unidad de Comunicación Institucional imprimió en serigrafía rectángulos de TNT violeta. La frase impresa decía: “No a la violencia contra la mujer” y se dispusieron a la entrada de la Facultad para retirar y llevar a la marcha, utilizándolo como vincha o bandana .



Además, se confeccionó un Test de la Violencia para ayudar a evaluar la relación de pareja de quien lo completaba; y se pusieron a disposición los servicios de atención disponibles en nuestro país.

Publicación en la web: <https://psico.edu.uy/noticias/declaracion-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer>

### > **Palabras Clave: Violencia de Género**

En el marco de la serie audiovisual “Palabras Clave” la ex Decana de la Facultad, Dra. María José Bagnato, junto a la docente Dra. Alejandra López abordan el concepto violencia de género y los factores psicológicos que explican el fenómeno.



Palabras clave es un ciclo de audiovisuales que surge con el objetivo de divulgar las producciones académicas desarrolladas en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República. Realizado en coordinación entre Decanato y la Unidad de Comunicación Institucional, pone énfasis en aquellas temáticas que se encuentran en la agenda social y política del país, con foco en su potencial aporte a las políticas públicas.

Ver audiovisual en el sitio web: <https://psico.edu.uy/noticias/palabras-clave-violencia-de-genero>

---

## 2019

### > **8 de marzo**

En el 2019, la Facultad retomó la campaña “Latido de todas” y se aplicó la ilustración realizada en una lona plástica a modo de pancarta. Ésta última fue ubicada en un espacio central del edificio, invitando a la comunidad de la Facultad a que plasmarán reflexiones y frases con motivo del día.

Convocatoria: <https://psico.edu.uy/noticias/convocatoria-latido-de-todas>

Luego, la pancarta fue llevada a la marcha que se realizó por la Av. 18 de julio y colgada en las rejas de la fachada de la Biblioteca Nacional. Allí permaneció durante una semana.



En un nuevo año las mujeres de la Facultad dijeron “presente” en la fotografía con motivo del Día Internacional de la Mujer:



Esta fotografía fue publicada el 8 de marzo en el sitio web de la Facultad (<https://psico.edu.uy/noticias/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer-1>) y compartida a través de redes sociales y boletines.

### **> 25 de noviembre**

A través de la campaña “Un tatuaje contra la violencia” y el hashtag [#NiAgresoresNiCómplices](#) en redes sociales, la Facultad convocó a toda su comunidad: **Tatuáte, fotografiáte y subí la foto a las redes sociales con los hashtag #25N2019 #NiAgresoresNiCómplices**

Porque la violencia se manifiesta en todos los espacios donde interactuamos, también en Facultad, en el hall del edificio central (frente a Vigilancia) se dispusieron los implementos para sumarse a la campaña.

Convocatoria: <https://psico.edu.uy/noticias/un-tatuaje-contra-la-violencia>



Para concretar esta campaña se diseñó el tatuaje y se adquirió el sello personalizado, y pintura violeta para maquillaje.

Afiche y placa para redes sociales:



### > **No te calles, denunciá**

Con el objetivo de difundir el Procedimiento de denuncia por una situación de acoso y/o discriminación, la Facultad de Psicología elaboró la campaña atemporal denominada “No te calles, denunciá” que comparte el procedimiento para realizar denuncias de este tipo en la Universidad y, más precisamente, en la Facultad.

Además de afiche, banner roll up, placas para redes sociales, y banner web, se diseñó un volante que fue impreso y distribuido en varios espacios de la Facultad.

Publicación en la web: <https://psico.edu.uy/noticias/comportamientos-de-acoso-sexual-laboral-o-en-las-relaciones-de-estudio-no-son-tolerados-en>



Volante:

Comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio **NO SON TOLERADOS** en la Udelar

**NO TE CALLES, DENUNCIÁ**  
[www.psicu.edu.uy/denuncia](http://www.psicu.edu.uy/denuncia)

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY Facultad de Psicología

¿Cómo denunciar una situación de acoso y/o discriminación en la Facultad de Psicología?

Frente a situaciones de acoso sexual, acoso laboral, acoso en las relaciones de estudio, actos de violencia y/o de discriminación se deberá presentar el formulario disponible en [www.psicu.edu.uy/denuncia](http://www.psicu.edu.uy/denuncia), dentro de un sobre cerrado con la inscripción "Reservado", en la Secretaría de Decanato de la Facultad de Psicología - UR.

Horario de la Secretaría: lunes a viernes de 8 a 14 hrs.  
Ubicación: 2do piso, Edificio Central  
Tristán Narvaja 1674, Montevideo.

- trata denigrante
- trata irrespetuoso o discriminatorio
- humillación
- ofensa injustificada
- leer
- daño físico o emocional
- acusaciones
- amenazas o insultos
- intimidación
- comportamientos sexuales indeseados por la persona hacia la cual van dirigidos
- invitaciones y regalos no deseados
- chistes ofensivos
- uso de lenguaje obsceno o inapropiado
- divulgación de rumores
- mentira
- críticas injustificadas
- daño a la reputación de otros

2020

> 8 de marzo

En el año 2020 la facultad se plegó a la temática que abordaría la Udelar: los micromachismos. Se elaboró entonces la campaña "Micromachismos: reconociendo lo sutil" que implicó varias acciones:

- **Micromachismos: página en la web que inauguró la sección "Miradas desde la Psicología"**.

Se trata de un tipo de contenido en formato de "hilo" que presenta un tema incorporando múltiples recursos: ilustraciones, animaciones, audiovisuales, texto, etc.

El contenido puede ser compartido en redes sociales con mucha facilidad y se incluyen créditos y referencias de la información presentada.

Contenido en la web:

<https://psico.edu.uy/hilo/micromachismos>

- Audiovisuales con relatos de micromachismos:



Lista de reproducción: [https://www.youtube.com/watch?v=TIN8A\\_9rFr0&list=PLxfpvoNaG08WIEcriX34mLXLtkoDKxN4p](https://www.youtube.com/watch?v=TIN8A_9rFr0&list=PLxfpvoNaG08WIEcriX34mLXLtkoDKxN4p)

**- Intervención en la escalera de entrada de la Facultad:**

En el frente de cada escalón se incluyeron expresiones micromachistas que se ven desde abajo de la escalera:



Desde arriba de la misma se puede leer el título de la campaña "Micromachismos: reconociendo lo sutil" y "8M":

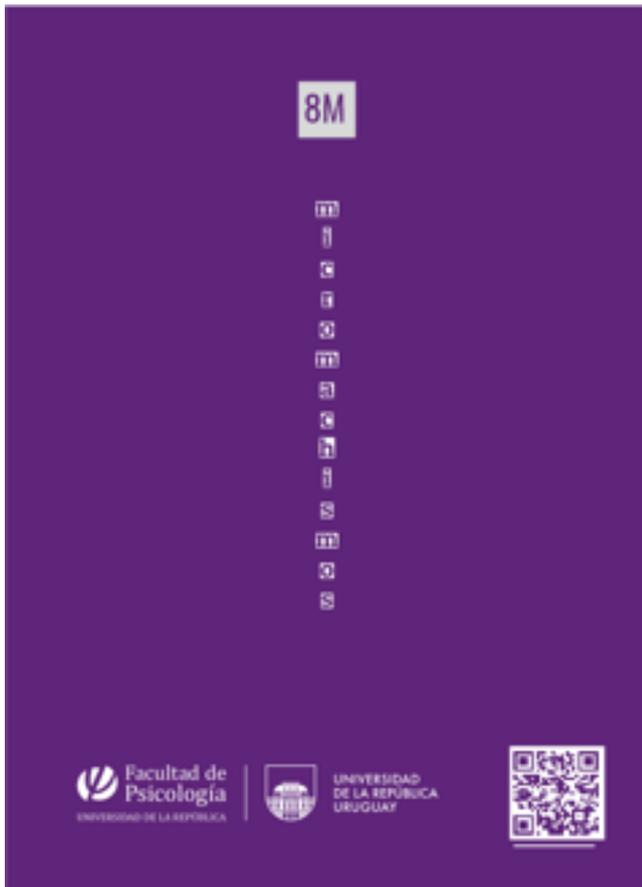


**- Afiche**

Se diseñó además un afiche que invitaba a interactuar con él, compuesto por dos hojas superpuestas: la primera de color violeta y calada; y la segunda con el lema de la campaña y la definición de "micromachismos":



Cuando las dos hojas se superponen la composición muestra lo siguiente:



### **- Fotografía de mujeres**

En el marco del Día Internacional de la Mujer, la Facultad de Psicología invitó a estudiantes, docentes, funcionarias y egresadas a celebrar juntas la participación plena y equitativa de las mujeres en la Facultad, así como la diversidad que componen a su colectivo.

Con este motivo, se las convocó a tomarse una fotografía colectiva el viernes 6 de marzo a las 12 horas en el patio de la Facultad. En alusión al 8 de marzo, todas lucieron una prenda violeta.

Dada la gran participación, se tomaron dos fotografías: una general y otra con mujeres de la generación de ingreso 2020 y las docentes que participaban en ese momento de las actividades de bienvenida:



Publicación en la web:

<https://psico.edu.uy/noticias/mujeres-de-la-facultad-de-psicologia>

### **> 25 de noviembre**

En el 2020 se difundió la siguiente Declaración del Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología:

<https://psico.edu.uy/noticias/25-de-noviembre-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer>



**> Taller: "Hacia una Facultad de Psicología libre de violencia, acoso y discriminación"**

El taller "Hacia una Facultad de Psicología libre de violencia, acoso y discriminación" se realizó el 7, 14 y 16 de octubre del 2020 y contaron con 40 participantes.

A fin de difundir la actividad se elaboraron afiches y certificados, así como un formulario web para gestionar las inscripciones.

Publicación en la web:

<https://psico.edu.uy/eventos/taller-20>



Fotografías de las actividades:





### > **Conversatorio: violencia, acoso y discriminación**

El martes 20 de octubre se realizó el “Conversatorio: violencia, acoso y discriminación” dirigido a integrantes del Comité de Equidad y Género, integrantes de la Comisión de Implementación de Protocolo de violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación, Consejeras/os y Directiva de ADUR.

La convocatoria se realizó a través del envío de una invitación digital >



---

## 2021

### > 8 de marzo

En el último 8 de marzo, las acciones buscaron difundir la Política de Género de la Facultad de Psicología a través de placas animadas para redes sociales:



Integrar el enfoque de **género** a la gestión y a las relaciones educativas y laborales del servicio



Identificar y reducir las discriminaciones y brechas de género detectadas en Facultad



Contribuir con la construcción de una sociedad en clave de **equidad de género**



Las placas con la política de la Facultad fueron acompañadas por las siguientes, avanzando el Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género que lleva adelante la institución:

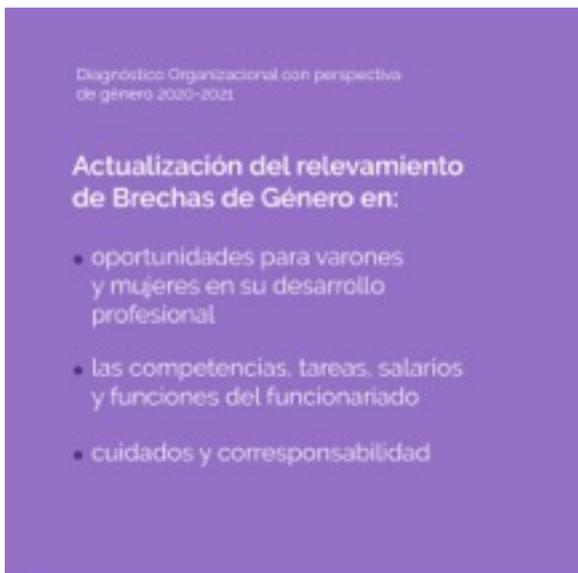
## Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género 2020-2021

Deslizar



Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género 2020-2021.

- las dinámicas de exclusión/inclusión en torno a los ámbitos de toma de decisiones y deliberativos
- atención a los riesgos de acoso moral, sexual y cualquier otra instancia de violencia basada en género



Declaración:

<https://psico.edu.uy/noticias/declaracion-por-el-dia-internacional-de-la-mujer-comite-de-equidad-y-genero-de-la-facultad>

### **> Procedimiento de denuncia por una situación de acoso y/o discriminación**

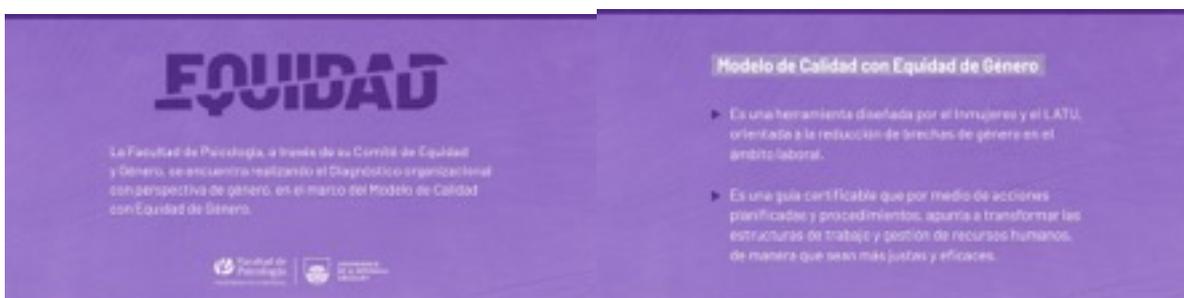
En el 2021 se elaboró un audiovisual conteniendo el “Procedimiento de denuncia por una situación de acoso y/o discriminación en la Facultad de Psicología”

Audiovisual: [https://www.youtube.com/watch?v=v0s\\_nzGbu\\_E](https://www.youtube.com/watch?v=v0s_nzGbu_E)

### **> Comunicación sobre Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género en Facultad de Psicología, Udelar**

El martes 10 de agosto se compartió a través del sitio web, redes sociales y boletines, información sobre el Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género que lleva adelante la Facultad.

Para ello se diseñaron las siguientes piezas gráficas:



Publicación en la web:

<https://psico.edu.uy/noticias/comunicacion-sobre-diagnostico-organizacional-con-perspectiva-de-genero-en-facultad-de>

## **Análisis cualitativo: Entrevistas y FODA**

### **Entrevistas**

En el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género para la realización del diagnóstico e informe se recomienda incluir herramientas de recolección de información de tipo cualitativas.

Para este diagnóstico se realizaron 11 entrevistas semi-estructuradas a personas que ocupan lugares clave a nivel de la organización (decano, directores/as de institutos, consejeros/as y representantes de los distintos órdenes: docentes, estudiantes, egresados/as y funcionarios/as) que permitieran un conocimiento de las opiniones de personas que toman decisiones en ámbitos de cogobierno y a nivel administrativo-político en la Facultad. Las entrevistas tuvieron como objetivo conocer la percepción respecto a las relaciones de género en la institución, así como el tratamiento de los temas vinculados a las quejas públicas en el marco de lo acontecido por redes sociales durante el año 2020. Mediante consentimiento informado se planteó los alcances y tratamiento de la información brindada.

La información relevada se ordenó en distintos emergentes discursivos que fueron surgiendo de las entrevistas. Se tomó la decisión de no transcribir las opiniones de las personas entrevistadas de forma textual para evitar que fueran identificadas a partir de su discurso. Los contenidos de las entrevistas, así como el acceso a la grabación solo han sido de tratamiento de la dupla que realizó la entrevista, Cada dupla quedó responsable de seleccionar emergentes y eso es lo compartido en el marco del Comité para la elaboración del diagnóstico.

Las entrevistas se realizaron en duplas por parte de integrantes del Comité siguiendo la pauta acordada, a excepción de una, que se realizó por una sola integrante del Comité debido a temas de agenda. Fueron todas grabadas con el consentimiento expreso de las personas participantes, algunas fueron presenciales, mientras que otras se realizaron mediante plataforma zoom, y una de las entrevistas fue híbrida, donde una integrante de la dupla de entrevistadoras estaba presencial junto a la persona entrevistada y la otra entrevistadora por plataforma zoom.

Cada una de las personas contactadas demostraron amplio interés en participar del proceso, facilitando distintos niveles de información y brindando sus opiniones de manera abierta demostrando confianza en el trabajo del Comité. Este punto nos parece muy destacable ya que muestra un compromiso organizacional con el proceso de diagnóstico, expresando además una serie

de expectativas positivas en que el mismo pueda ser una herramienta para identificar problemas de inequidades de género y contribuir a una estrategia de trabajo para el cambio organizacional.

Si bien las entrevistas fueron en el marco de un diagnóstico respecto a las inequidades de género en la Facultad, las mismas tienen componentes investigativos desde las cuales se pueden extraer una generación de conceptos e hipótesis a partir de los datos relevados. El diagnóstico es fundamentalmente un proceso analítico que permite conocer la situación de la organización respecto a las relaciones de género. Este apartado cualitativo del diagnóstico tuvo como finalidad conocer los valores y lógicas de comprensión que hay entre los y las integrantes de la organización como intérpretes de la realidad que viven y la congruencia que guardan con el comportamiento organizacional.

Quiénes llevamos adelante el diagnóstico en el marco del Comité somos también integrantes de la organización, por lo cual tenemos una interpretación y comprensión en cuanto a las relaciones de género y las situaciones de inequidad que se establecen a partir de ellas en Facultad. Entendemos que este posicionamiento ha contribuido y no obstaculizado el trabajo del Comité y el desarrollo de la tarea diagnóstica, nos ha permitido diseñar instrumentos y tener un conocimiento teórico desde la cual hemos buscado conocer los significados que tienen las personas entrevistadas respecto a la cultura de la organización sobre las relaciones de género. Es importante expresar que, tanto el relevamiento de la información cuanto la escucha de los emergentes organizacionales respecto a las relaciones de género, se han llevado adelante desde un lugar atento y en permanente revisión con nuestra posición e implicación organizacional respecto al tema.

### **Principales emergentes que surgen de las entrevistas**

Las personas entrevistadas expresan una gran variedad de opiniones respecto a las inequidades de género en la Facultad, esto es entendible porque la complejidad del fenómeno presenta múltiples vertientes y diversidad de enfoques. Estos discursos si bien presentan diferencias dependiendo el sexo-género de la persona entrevistada, son principalmente organizados de acuerdo con el lugar que ocupan las personas en las relaciones de fuerza dentro de la organización, entendiendo a la institución académica como un campo bourdieano. La cultura organizacional se establece de acuerdo a distintas relaciones de fuerza (Bourdieu, 1996), los actores y actrices dentro de ese campo tienen distintos posicionamientos respecto a la identificación, percepción y análisis del conflicto que se establece en base a las relaciones de género, así como también las capacidades de agencia para

incidir de cada uno/a de los/las actores y actrices dentro de la organización, la agencia como capacidad de acción con una concepción relacional del poder (Haraway, 1995).

La universidad es un campo académico donde se establecen lógicas de distribución de bienes simbólicos que legitiman y regulan las relaciones de poder más allá de las exclusivamente de género.. En consecuencia, el campo académico debe entenderse como un espacio complejo donde las posiciones de los actores y actrices se establecen de acuerdo a procesos de reconocimiento. A su vez, serán esas posiciones las que establecerán las posibilidades de contar con elementos de legitimidad a la interna de la organización, y donde la administración de distintos puntos de conflicto en ocasiones conspiran para la visualización, análisis y tratamiento del conflicto de género y los impactos que esto genera. Respecto a esto, surgen de las entrevistas distintos posicionamientos por lo que da cuenta de que existen. múltiples miradas en el tema. Por una parte, se entiende que los conflictos que generan las relaciones de género son un elemento marginal respecto a otros conflictos de tipo político académico que están presentes en la Facultad, mientras que, para otras personas entrevistadas, las relaciones de género son un tema central que opera en el campo de fuerzas de la organización generando importantes brechas e inequidades para las mujeres.

Se comprende que los conflictos de género dentro de la organización se presentan en distintos niveles, no hay una lectura monolítica desde la cual se reproducen las lógicas y prácticas de manera homogénea en toda la institución. Tampoco se visualiza un enfoque más transversal, donde el conflicto de género está operando en forma estructural en los diferentes ámbitos institucionales. Se comprende el conflicto de género más como puntos de tensión pero en movimiento dentro de la organización, donde hay zonas de mayor conflicto, zonas con mejor resolución y zonas que operan como frontera que median entre territorios de mayor y menor nivel de problematicidad. Claramente los elementos de mayor tensión son ubicados, en la mayoría de los casos, en zonas más alejadas de los espacios de circulación de las personas entrevistadas, identificando los puntos más críticos en los espacios de tránsito de otros actores institucionales. Se da una sensación de que se está trabajando por una solución del conflicto de género, donde el mayor problema se da en una zona de la organización que no está bajo su responsabilidad. El problema es visible dentro de la organización pero no en el área de “mi” responsabilidad. Por otro lado, otras personas entrevistadas perciben en estas diferentes zonas de la organización atmósferas de mayor o menor exposición.

Se reconocen avances a nivel de la organización en la visualización de los conflictos de género, entendiendo que a lo largo del tiempo se han ido generando acciones en distintos niveles y con diferentes objetivos. De todas formas las acciones emprendidas son valoradas por algunos/as

actores y actrices de manera más positiva que el impacto efectivo que han logrado tener en la práctica. En este punto hay posicionamientos muy distintos, para algunos/as actores y actrices determinadas iniciativas han logrado un impacto de cambio organizacional, mientras que para otras personas entrevistadas son acciones de tipo más simbólicas. Desde estos lugares se revelan dificultades a nivel de la organización para traducir estas acciones en cambios efectivos en la práctica organizacional. Además, algunas personas entrevistadas entienden que se han postergado acciones de tipo más directas que podrían haber tenido mayor nivel de impacto.

Respecto a los dispositivos que se han implementado para dar respuesta a las situaciones de violencia y acoso sexual en la universidad, si bien se los valora como un gran avance, hay aún confusión para entender el funcionamiento de los dispositivos, así como en las competencias y alcances posibles de estos instrumentos. Hay desconfianza en procedimientos que funcionan desde la propia institución porque se identifica una tensión. ¿Cómo pueden los dispositivos institucionales que interpelan las prácticas organizacionales cumplir con un rol de acompañamiento y procedimiento de denuncias que afectan e interpelan a la propia organización? Los dispositivos, a pesar de ser recientes en su implementación y de generar dudas en algunas personas entrevistadas a respecto a sus capacidades de solución y reparación de situaciones de violencia de género, se los entiende como la única solución al conflicto de género. Esto produce una dificultad de legitimidad institucional, ya que a la vez que el dispositivo es pensado como la solución privilegiada, no ha logrado aún la legitimidad y confianza donde las mujeres de la organización puedan plantear situaciones de violencia de género que hayan vivido o estén viviendo.

Las personas entrevistadas identifican además que es insuficiente pensar la violencia de género de forma individual, interviniendo únicamente a partir de casos específicos que pueden llegar a denunciarse. Se entiende como importante trabajar en un cambio de mirada que permita identificar respuestas institucionales a partir de un enfoque más estructural. La presencia de esta perspectiva da clara cuenta que las percepciones de las violencias hacia las mujeres dentro del ámbito de la Facultad está cambiando, aún cuando queda un largo camino por recorrer. De todas formas, hay una dificultad en articular la desigualdad de las mujeres dentro de la organización con las situaciones efectivas de violencia que se viven. Si bien la violencia es pensada como una construcción que opera a partir de lógicas estructurales de funcionamiento institucional que se relacionan con la cultura, se presentan dificultades para identificar cómo la violencia tiene como principal herramienta de perpetuación la desigualdad de las mujeres dentro de la organización y que se da

como consecuencia de este estatus subordinado. Se espera que la situación de violencia se presente como una acción claramente identificable, elocuente, respecto a la cual no haya duda y no afecte los derechos de quienes ejercen la violencia. Desde esta conceptualización se vuelve más difícil identificar algunas violencias que sufren las mujeres en la institución, así como canalizar procesos institucionales de denuncia.

Si bien la universidad ha avanzado en marcos normativos que regulan la comprensión de la violencia basada en género y las situaciones de acoso sexual o violencia sexual en la universidad, y esto ayude a su comprensión en la Facultad, hay dificultades entre los entrevistados y las entrevistadas en la definición de las prácticas y acciones que se entienden como violencia de género, así como en una definición clara de las competencias de los dispositivos de intervención para dar tratamiento a estos temas.

Principales aspectos señalados:

- Múltiples visiones y posiciones por parte de los/las actores y actrices en relación al conflicto de género en la organización, algunas muy contrapuestas que dificultan puntos básicos de acuerdo.
- Se percibe a nivel general la situación de inequidad de las mujeres dentro de la Facultad, sin embargo no se la comprende como efecto de desigualdades estructurales que la propia organización produce.
- La organización no es monolítica, es pensada a partir de un ordenamiento en zonas materiales y simbólicas de mayor o menor conflicto respecto a las relaciones de género, las cuales presentan distintas atmósferas de exposición.
- Se perciben acciones para dar tratamiento al conflicto de género por parte de la organización, aunque la mayoría son evaluadas como de muy poca efectividad.
- Hay desconfianza y confusión en la comprensión de los alcances y funcionamiento de los dispositivos de tratamiento a las situaciones de violencia y acoso que la organización ha puesto en funcionamiento.
- Respecto a la identificación de situaciones de violencia, se espera que éstas tengan un nivel de elocuencia y visibilidad que cumplan con un carácter paradigmático incuestionable. Esta

expectativa de visibilidad obtura la percepción constatable de diferentes tipos de violencias que se suceden en la organización.

## **FODA**

En el mes de octubre se organiza un taller para realizar el análisis FODA, que se convoca a través de Secretaría de Cogobierno. En dicho taller participan un total de 9 personas integrantes del Comité de Equidad y Género e integrantes de la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.

La actividad fue planificada por el Comité a los efectos de maximizar la interacción y facilitar el trabajo grupal y se realizó el 27 de octubre por zoom y tuvo una duración de tres horas.

### Fortalezas

- Existencia de espacios como Sala de Alimentación y Espacio de Cuidados y Recreación que promueven la corresponsabilidad.
- La cartelería y el material gráfico de la Facultad considera la perspectiva de género: carteles de baños, fotos que se seleccionan para afiches, menú interactivo de la web, etc.
- Facultad de Psicología cuenta con un manual de estilo de redacción elaborado por su Unidad de Comunicación Institucional, que incluye un apartado dedicado al lenguaje inclusivo.
- Generación de diálogo entre personas que no pertenecen a grupos hegemónicos. Asambleas y grupos de lecturas entre mujeres docentes y estudiantes.
- Participación estudiantil activa en ámbitos cogobernados.
- Militancia feminista que genera procesos de contrarresistencia.
- Redes de contención (entre mujeres docentes y estudiantes) transversales y no formalizadas.

### Debilidades

- Carencia de una política del servicio para compatibilizar las tareas de cuidado que recaen sobre mujeres en la evaluación de concursos y en el ascenso de grado.
- Falta de articulación o integración de una mirada de género en los ascensos de grado en cargos docentes, considerando la formación de posgrados que es mayoritaria en mujeres.
- Cristalización de la facultad como lugar "diverso" donde se asume que las discusiones ya están dadas pero se contraponen con la realidad cotidiana.
- Culturación académica: el saber académico en distintos temas conspira en algunas ocasiones en generar una sensación de que se sabe del tema de relaciones de género lo que puede operar como resistencia para visualizar el conflicto de género.
- Invisibilización de algunos temas que hacen a la inequidad de género.
- Falta de cursos que amplíen la formación.
- Circulación vertical del poder.
- Tratamiento dado al diagnóstico realizado en el año 2013-2014, no incluyendo a los órdenes estudiantil ni egresados, lo cual redujo la mirada global de la institución.
- Falta de cuidado en los espacios de formación: tensiones en el relacionamiento entre estudiantes y docentes.
- Anulación de identidades de género no binarias.
- Burocratización: tiempos administrativos en situaciones formativas o en el tratamiento de asuntos éticos que hacen al relacionamiento docentes-estudiantes.
- Acuerdos realizados por órganos o figuras directivas que no fueron respetados.

### **Oportunidades**

- Ley N° 19.580. Ley de Violencia hacia las mujeres basada en Género.
- Ordenanza UDELAR (abril 2021) respecto a actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación promover «comportamiento y relaciones humanas» entre la comunidad universitaria.
- Propuesta de un Observatorio para la igualdad de género en la UDELAR.
- Antecedentes de otros Servicios en cuanto al tratamiento de denuncias (Facultad de Ciencias por ej.).
- Quejas públicas sobre situaciones de violencia, abuso y maltrato en distintos ámbitos (políticos, culturales, académicos y sociales).

### **Amenazas**

- La UDELAR no forma parte del Consejo Consultivo en el marco de la Ley 19.580.
- Teletrabajo-Pandemia. Tensión en las tareas de cuidado que afectan de manera mayor a las mujeres de la comunidad universitaria.
- LUC. Reformas a nivel general de estructuras del Estado que afectan el desarrollo de políticas, presupuesto y acciones específicas en los temas de los derechos de las mujeres y las relaciones de género.
- Resurgimiento de discursos conservadores misóginos y patriarcales en torno al lugar de la familia, las mujeres y disidencias.

## Reflexiones finales

Toda fotografía busca retratar un momento. Cuando miramos, lo que vemos es un ida y vuelta entre lo que se ve y quien mira. Este diagnóstico ha buscado fotografiar un momento de la Facultad de Psicología que se ubica principalmente en el año 2020. El diagnóstico es también un proceso de revisión organizacional que implica a múltiples actores/as para poder llevarlo adelante. En este marco es de destacar el compromiso que la organización ha tenido al facilitar este proceso. Cada una de las personas contactadas, así como las áreas administrativas encargadas de procesar información han dispuesto lo necesario para poder realizar el diagnóstico. También es de destacar los recursos financieros que desde decanato se pusieron a disposición para la contratación de horas docentes para la elaboración de este informe.

El esfuerzo desde quienes miramos ha sido en mostrar componentes que trasciendan lo que se puede ver a simple vista, es decir, buscamos enunciar los datos e informaciones de la forma más abarcativa posible. Un ejemplo de este ejercicio es lo que refiere al ingreso a la carrera docente. Si nos quedamos con los datos de las personas que ingresan a cargos docentes interinos podríamos decir –erróneamente– que existe cierta “paridad” en los ingresos en lo que refiere al sexo de las personas, pero si miramos que las postulaciones que estuvieron atrás de esos ingresos en el caso de las mujeres fueron más del doble cambia significativamente lo que el dato nos muestra. Luego profundizaremos sobre este punto. Esta primera reflexión refiere entonces a un posicionamiento metodológico que ha atravesado la realización de este diagnóstico.

El año elegido tiene componentes particulares que lo diferencian de otros momentos, por un lado la pandemia suscitada por la rápida expansión del Sars-Cov-2, que a partir de los primeros días de 2020 ha traído consigo consecuencias imprevistas en todos los órdenes de la vida social. Por otro lado, los testimonios emitidos en la página de instagram @varonesfpsico generaron un gran impacto institucional, que devino en un proceso de múltiples instancias colectivas, institucionales y gremiales. Este proceso aún continúa al momento de entrega de este diagnóstico.

Un elemento que mencionábamos al inicio en el apartado sobre metodología, pero que nos parece importante reiterar, refiere a la forma binaria en relación al sexo-género al momento de obtener los datos lo que diagramó gran parte del informe. Es decir, al momento de obtener la información, ésta

ya estaba categorizada en mujer-varón o femenino-masculino, lo que hizo que la mayor parte del diagnóstico se viera reducido únicamente a esas dos categorías binarias normativas hegemónicas. Por esta razón, entendemos importante que cuando se releve información se contemple las diferentes identidades o expresiones sexo-genéricas que trascienden lo binario para que en futuros diagnósticos se pueda contar con esa información para sistematizar.

Para las reflexiones finales nos interesa retomar algunos puntos abordados en el diagnóstico que resultan muy significativos al momento de pensar las desigualdades de género: carrera docente, remuneraciones y los mecanismos institucionales para denuncias sobre violencias o abusos.

Como anunciamos al comienzo de estas reflexiones un primer punto a tener en cuenta refiere al ingreso a la carrera docente. Es muy llamativo que en el caso de 31 cargos interinos donde se postularon 649 mujeres y 253 varones, la designación haya sido prácticamente pareja, cuando las mujeres postuladas fueron más de doble, dicho de otra forma sólo el 2,5% de las mujeres que se postularon lograron ingresar mientras que ese porcentaje asciende al 6% para los varones. Esos 31 cargos interinos del año 2020 se componen de veinticinco grados 1 y seis grados 2.

Para el análisis de los grados del personal docente por sexo se tomó la decisión metodológica de tener en cuenta a los cargos interinos y efectivos (291). De esos 291 cargos, 198 son ocupados por mujeres (68%) y 93 por varones (32%). De esas 198 mujeres, más de la mitad se ubican en los grados 1 y 2 (específicamente 128, lo que equivale al 65% del cuerpo docente femenino). Tal como nos muestra el gráfico N°5 sobre la distribución docentes por grado y sexo del año 2020, para el caso de las mujeres se visualiza un “efecto caída” en el grado 3 que se profundiza en los grados 4 y 5.

Este fenómeno no es ajeno a la realidad de la Udelar, ya que para el año 2020 se puede observar que las docentes se ubican mayormente en los grados 1 y 2, mientras que esa proporción baja significativamente para los grados 4 y 5 (Dirección General de Planeamiento, 2020).

Se conoce como “efecto Mateo” a la tendencia que existe cuando en el trabajo de producción de conocimiento –o en otros ámbitos– el reconocimiento y mérito es atribuido al cargo de mayor prestigio, sin tener en cuenta en su justa medida al resto del equipo (Merton, 1968). A su vez, los cargos más altos ocupan lugares de toma de decisiones, dirigen líneas de investigación, además de la gran diferencia salarial existente, entre otros aspectos. Al estar las mujeres distribuidas mayormente en los grados más bajos, además de la precariedad que conllevan esos cargos, significa

que existen más probabilidades que el “efecto Mateo” se imponga sobre ellas (Correa, 2021). Cabe mencionar, que también existe el “efecto Matilda” que refiere al olvido y silenciamiento sistemático que han sufrido las aportaciones de las mujeres en el ámbito de la ciencia (Rossiter, 1993).

En la línea con lo que se viene desarrollando, al estar las docentes ubicadas mayormente en los grados más bajos, eso se traduce en que sus remuneraciones son promedialmente menores en comparación con los varones, tal como se describe en el apartado referido al sistema de remuneraciones con los datos proporcionados por el Departamento de Contaduría. A su vez, también las posibilidades de incidir activamente en el cambio organizacional son menores, ya que se ven reducidas sus participaciones en tribunales, tutorías e incluso para la autonomía de propuestas académicas.

Entonces, tal como se desprende de los indicadores cuantitativos existe un rezago en la carrera académica docente de las mujeres en comparación con la carrera académica de los varones en la Facultad de Psicología. Las mujeres tienen proporcionalmente mayor presencia en grados 1 y 2, que implica no solamente menor remuneración sino también menor autonomía académica. Se nota claramente un efecto de embudo en el desarrollo de la carrera docente de las mujeres en Facultad que se presenta en el pasaje del grado 2 al grado 3 –que es una bisagra en el desarrollo académico en la Udelar–. Si bien el escenario tiene particularidades específicas para los distintos Institutos, que sería bueno analizar de forma más profunda a futuro –donde además es llamativo el “efecto tijera” en el Instituto de Psicología Social–, el rezago académico para las mujeres se presenta a nivel general en toda la organización. Este rezago académico no se justifica en el nivel de formación académica, ya que como se desprende del diagnóstico hay un alto nivel de formación de posgrado en las mujeres docentes, tanto de maestrías como doctorado. Por otro lado, es un dato que debe preocupar a la organización este rezago ya que son voces con menor posibilidad de incidir en el cambio cultural de la organización teniendo en cuenta que la Universidad tiene una estructura jerárquica y que eso delimita los espacios de la toma de decisiones. Además es importante señalar que en el marco del nuevo Estatuto de Personal Docente, al estar mayormente distribuidas en los grados 1 y 2, las mujeres no sólo tienen una situación de mayor desigualdad en el presente, sino que se podría plantear para el futuro cercano un mayor riesgo en la renovación de sus cargos.

En relación al sexismo institucional Eulalia Pérez Sedeño plantea que “el sexismo institucional se refiere a la manera, muchas veces oculta, en que el sexismo se incrusta en las instituciones sociales, operando con la intención, expresa o no, de dañar a las mujeres. Esa discriminación puede ser

directa o indirecta” (2014:17). La discriminación directa busca generar consecuencias negativas de manera explícita para el grupo discriminado. Pero la discriminación indirecta es más difícil de ver y a su vez de erradicar, ya está “constituida por patrones de comportamiento, políticas y prácticas que, aunque se consideran neutrales, producen consecuencias negativas no deseadas” (Pérez Sedeño, 2014:17). La discriminación indirecta a veces es producto de discriminaciones previas que han sido “naturalizadas” y forman parte de políticas, prácticas y formas de relacionarse de la organización.

¿Cuáles son esas discriminaciones indirectas en la Facultad de Psicología? Muchas responden a la sociedad patriarcal en la que nos encontramos y a los estereotipos de género que inciden en comportamientos y subjetividades. Otras responden a formas específicas que se dan en los espacios de producción de conocimiento pero que igualmente son parte y reproductoras de esa estructura social patriarcal. En Facultad de Psicología hay una percepción general de las inequidades de género, pero desde algunas entrevistas se presentan dificultades en identificar y visualizar estas discriminaciones de género indirectas.

Tal como mencionamos en el análisis cualitativo, se reconocen avances a nivel de la organización en la visualización de los conflictos de género, entendiendo que a lo largo del tiempo se han ido generando acciones en distintos niveles y con diferentes objetivos.

Respecto a los dispositivos que se han implementado para dar respuesta a las situaciones de violencia y acoso sexual en la Universidad, si bien se los valora como un avance también hay desconfianza en procedimientos que funcionan desde la propia institución. Entonces volvemos a preguntar ¿cómo pueden los dispositivos institucionales que interpelan las prácticas organizacionales cumplir con un rol de acompañamiento y procedimiento de denuncias que afectan e interpelan a la propia organización?

Aquí tenemos una tensión que no es de fácil resolución. De la historización realizada por la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual se pueden ver algunos de los esfuerzos para difundir los canales institucionales de denuncia, sin embargo, de la nota elaborada por las delegadas estudiantiles a esa comisión como de algunas de las entrevistas, se puede percibir que aún no hay confianza en los mecanismos de denuncia institucionales. Por otro lado, algunos/as actores/as de la Facultad en las entrevistas plantean desconfianza en las acciones que se expresan sobre violencia de género en la organización que no se tramitan por los canales formales dispuestos para la recepción de estas situaciones.

Esto no quiere decir que esos mecanismos se descarten, sino que será necesario evaluar y repensar esos espacios así como proponer otras alternativas. Los testimonios publicados en @varonesfpsico

generaron un enorme impacto institucional. El tema ha implicado múltiples espacios institucionales de cogobierno y gremiales, siendo un proceso que aún continúa abordándose.

Cuando existen procesos que se viven de forma “naturalizada” porque responden a estructuras sociales e históricas, no es fácil visualizar determinados conflictos o violencias. Colectivamente a veces no podemos ver, hasta que por determinado suceso o proceso se abren otras posibilidades de mirada colectiva.

Toda fotografía es un retrato de una perspectiva más amplia. En este diagnóstico buscamos fotografiar a la Facultad de Psicología en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género. A su vez, entendemos a este diagnóstico como una herramienta para la discusión colectiva y parte de un proceso político que permita continuar develando y enunciando las desigualdades de género dentro de nuestra Facultad, para posteriormente proponer acciones con el objetivo de erradicarlas.

## Referencias

Bourdieu, Pierre (1996). La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. México: Fontamara

Cabella, Wanda; Nathan, Mathías y Tenenbaum, Mariana (2013). La Población afro-uruguaya en el Censo 2011. Montevideo: INE

Correa García, Noelia (2021). Trazos feministas sobre las condiciones históricas del trabajo en la producción de conocimiento de mujeres latinoamericanas: capitalismo, patriarcado y colonialidad. Tesis de doctorado en Estudios Latinoamericanos, Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología-Udelar (2013). Informe Comisión de Equidad en Género.

Facultad de Psicología (2020). Informe de autoevaluación institucional (Expediente 191160-001029-20).

Haraway, Donna (1995). Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza. Cátedra, Madrid.

Merton, Robert K. (1968). The Matthew Effect in Science, Science, vol. 159, no. 3810, 56-63. DOI: 10.1126/science.159.3810.56

Villar, Ana Laura; de los Santos, Christian; Etchebehere, Gabriela (2017). Anteproyecto para la creación de un Centro de Educación y Cuidados Infantil para hijos e hijas de funcionarios, docentes y estudiantes de la Facultad de Psicología Programa Primera Infancia y Educación Inicial, Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano, Facultad de Psicología. Montevideo: Udelar

Universidad de la República Dirección General Jurídica (2004). Ordenanza de Licencias Montevideo: Udelar. Disponible en: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2021/07/Ordenanza-001.pdf>

Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento (DGPlan). Censo TAS y docente, (2015). Montevideo: Udelar. Disponible en: <https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2016/09/Informe-Censo-Funcionarios-Universitarios-2015.pdf>

Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento (DGPlan). Padrón funcionarios. Setiembre 2020. Montevideo: Udelar

Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento (DGPlan): Padrón docente. Setiembre 2020. Montevideo: Udelar

Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento (DGPlan). FormA-Estudiantes 2020. Montevideo: Udelar

Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento (DGPlan). Estadísticas 2014-2018. Montevideo: Udelar. Disponible en: <https://planeamiento.udelar.edu.uy/publicaciones/estadisticas-basicas/>

### **Repositorios e información web:**

Colibrí-Udelar Conocimiento Libre. Repositorio Institucional. Facultad de Psicología-Udelar. [www.colibri.udelar.edu.uy](http://www.colibri.udelar.edu.uy)

Facultad de Psicología-Udelar. Sitio web. Guía de autoridades. [www.psico.edu.uy/autoridades](http://www.psico.edu.uy/autoridades)

SIFP Sistema de Información de Facultad de Psicología. Disponible en: [www.sifp.psico.edu.uy](http://www.sifp.psico.edu.uy)

## Anexo

### Integración de las Comisiones

Comisiones Cogobernadas				
En funcionamiento:				
	TITULARES		SUPLENTEs	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
1) Asuntos docentes	2		1	
2) Asuntos administrativos	1	3	1	3
3) Gestión edilicia	3	4		2
4) Cosset	1	3		1
5) Comité de equidad y género	2		1	1
6) Programática presupuestal	1	3	2	1
7) Interna de recepción y atención a violencia de género y acoso sexual	4		5	
8) Comisión de ética	3		5	
9) Estatuto de personal docente	2	2	2	
10) Extensión	3		1	2
Comisiones dependientes de la Secretaría de Comisión de Carrera				
1) Comisión de carrera	7	2	4	2
2) Acreditaciones, reválidas de estudios parciales, reválidas y reconocimiento de títulos extranjeros (dependiente de carrera)	2		1	
Comisiones sin funcionamiento				

1) Escuelas de Psicología Social	2	1	1	
2) Comisión evaluación servicio/evaluación interna y acreditación	2	2	2	
3) Personas privadas de libertad	2	1	1	1
4) Inclusión educativa	1		1	2
5) Comisión evaluación docente	1		1	1
6) Instalación centro educacion inicial	3		3	
7) Reorganización académica	4	2	2	
8) Comisión de apoyo a biblioteca	2		1	
Comisiones Directivas de los Institutos				
9) CD IPClínica	2	2	2	
10) CD IPFyMP	2	3	5	3
11) CD IPEyDH	3	1	1	1
12) CD IPSocial	1	3	1	
13) CD IPSalud	3	3		
TOTAL	58	35	44	20