



Nº de expediente: 191160-000060-24

Fecha: 20.11.2024

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

INFORMES DEL COMITÉ DE EQUIDAD Y GÉNERO DE CARA A LA CERTIFICACIÓN NIVEL II

Unidad SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA

Tipo INFORMES AL CONSEJO

Tema:

Período desde:

Período hasta:

Fecha límite para
responder:

Dependencias
involucradas:

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	Expediente Nro. 191160-000060-24 Actuación 1	Oficina: SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 20/11/2024 Estado: Reservado
--	---	--

TEXTO

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
INFORME ACTUALIZACION DIAGNOSTICO EQUIDAD DE GÉNERO FP.pdf	1878 KB	20/11/2024 16:03:46
Informe referente a acciones de comunicación con perspectiva de género entre 2022 y 2024.pdf	2776 KB	20/11/2024 16:03:46



Informe de Equidad de Género de la Facultad de Psicología

**Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología
Noviembre, 2024**

Prólogo

En cumplimiento del Artículo 2 de la Ley Orgánica de la Universidad de la República, que establece como uno de sus fines centrales propender a la transformación de la sociedad, promoviendo los cambios necesarios para resolver las desigualdades sociales, económicas, culturales y de cualquier otra índole que obstaculicen el pleno desarrollo de las capacidades humanas, la Facultad de Psicología reafirma su compromiso con la equidad de género como un pilar de su política institucional. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan integrar la equidad como eje transversal en todos los niveles de la vida universitaria.

El Comité de Equidad y Género, enmarcado en los principios democráticos del cogobierno universitario, constituye una instancia clave de acción política que articula las perspectivas y aportes de los diferentes órdenes que conforman nuestra comunidad. Como espacio deliberativo y técnico, el Comité no solo contribuye a visibilizar y transformar las desigualdades de género, sino que también incide directamente en el diseño de políticas organizacionales más inclusivas y coherentes con los principios de justicia social.

En el marco del trabajo hacia la certificación Nivel II del Modelo de Calidad con Equidad de Género, la Facultad de Psicología ha reafirmado su compromiso involucrando a diversas áreas clave, tales como la Sección Concursos, la Sección Personal y la Unidad de Comunicación, en la producción de información relevante para este proceso. Asimismo, se asignaron recursos específicos que permitieron garantizar el apoyo técnico de la Dra. Adriana Rovira, cuya experiencia en el proceso de trabajo de la Certificación Nivel I fue fundamental.

Este informe refleja tanto el esfuerzo colectivo del cogobierno universitario como el respaldo institucional, reafirmando el compromiso con la generación de espacios que permitan la construcción colectiva de conocimiento y la implementación de políticas transformadoras. No solo diagnostica las desigualdades existentes, sino que también constituye una hoja de ruta para resolver las brechas de equidad de género.

El trabajo del Comité es un testimonio del potencial transformador que tiene el cogobierno universitario cuando se articula con los principios de justicia social y equidad. Este informe reafirma nuestra convicción de que solo a través del diálogo, la acción política y la construcción colectiva es posible avanzar hacia una universidad donde la equidad de género sea una realidad concreta y sostenible.

Comité de Equidad y Género

Facultad de Psicología, Universidad de la República
Montevideo, noviembre de 2024

Índice

ACTUALIZACIÓN DE INFORME DIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (Adriana Rovira)	6
Introducción	7
Análisis de brechas de género de docentes en la Facultad de Psicología	9
Conclusiones	33
ANÁLISIS EN BASE A DATOS DEL FORMA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PERFIL DE DOCENTES	35
ANÁLISIS DE BRECHAS DE GÉNERO DE FUNCIONARIOS/AS TAS EN LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA	39
ANÁLISIS DE DATOS DE ACUERDO AL FORMULARIO FORMA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PERFIL DE FUNCIONARIOS/AS TAS	44
CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIANTADO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE ACUERDO CON DATOS DEL FORMULARIO FORMA	51
CONCLUSIONES GENERALES	55
ANÁLISIS LLAMADOS DOCENTES DURANTE 2023	59
A. Pliegos de llamados a concurso docente durante 2023	59
Comparación del Análisis Actual con el Diagnóstico Organizacional de Género de la Facultad de Psicología (2021)	65
B. Resoluciones de los llamados	67
Conclusión	71
ACCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO (Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología)	75
INFORME SOBRE EL ESPACIO DE CUIDADO Y RECREACIÓN DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA (Fernanda Silva)	86
INFORME VAD (Comisión Cogobernada Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual)	89

ACTUALIZACIÓN DE INFORME DIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Adriana Rovira

Introducción

La promoción de la equidad de género en el ámbito universitario es esencial para garantizar la justicia social, mejorar la calidad educativa y fomentar la diversidad de perspectivas en la generación de conocimiento. Las brechas de género no solo limitan el potencial de las mujeres dentro de la organización, sino que también afectan negativamente a la institución en su conjunto, al restringir la pluralidad que surge de una participación equitativa. Este informe contribuye a ese esfuerzo, ofreciendo un análisis detallado que puede servir de base para la implementación de políticas y estrategias orientadas a eliminar las barreras que enfrentan las mujeres en la Facultad de Psicología.

En el contexto de la Universidad de la República (Udelar), y específicamente en la Facultad de Psicología, la equidad de género adquiere una relevancia particular debido a la composición demográfica de su cuerpo docente, estudiantes y funcionariado. Este informe es una actualización al Informe presentado en 2021 por parte de la Facultad de Psicología siguiendo la metodología del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Inmujeres, 2020), y presenta un análisis exhaustivo sobre las brechas de género existentes en la Facultad de Psicología. El objetivo central es identificar y comprender las desigualdades de género que influyen en las trayectorias laborales y académicas en la Facultad de Psicología, con el fin de proponer estrategias que promuevan una mayor equidad y oportunidades equitativas para todas las personas que conforman la organización (estudiantes, funcionarios/as TAS, docentes y egresados/as).

El marco conceptual y metodológico adoptado para este análisis es el Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2023)¹. Este modelo proporciona una guía integral para garantizar la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional y académico dentro de las organizaciones, enfocándose en la identificación y eliminación de barreras estructurales que afectan a las mujeres.

Para llevar a cabo este estudio, se utilizaron datos proporcionados por la Sección de Personal de la Facultad de Psicología, correspondientes a la plantilla docente y funcionariado TAS para 2023, así como la información recabada del FormA por parte de la División de Estadística de la Dirección de Planeamiento de la Udelar, tomando 2022 para el personal TAS y 2023 para docentes y estudiantes. Las etapas metodológicas fueron las siguientes:

1. Recopilación de Datos: Se obtuvieron datos desagregados por sexo/género, grado académico, tipo de contrato y horas trabajadas.
2. Análisis Estadístico: Se calcularon proporciones y porcentajes para determinar la representación de mujeres y varones en cada grado académico y tipo de contrato, así como la distribución de las horas trabajadas.

¹ El *Modelo de Calidad con Equidad de Género* del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) ha tenido distintas actualizaciones a lo largo del tiempo. En el presente informe se hace referencia a dos ediciones del modelo: la versión de 2020, que fue utilizada para el Informe de Facultad de Psicología de 2021, y la versión de 2023, que se emplea en la elaboración del presente informe.

3. Incorporación de Conceptos Teóricos: Se aplicaron los conceptos de segregación vertical y horizontal para contextualizar las dinámicas de género identificadas.
4. Aplicación del Modelo de Inmujeres: Se siguieron las directrices metodológicas del Modelo de Calidad con Equidad de Género para estructurar el análisis y garantizar una perspectiva integral de acuerdo al paradigma de comprensión del problema de equidad de género.

La persistencia de las brechas de género en la Facultad de Psicología es un problema complejo que demanda una comprensión profunda y acciones concretas. Abordar las brechas de género en la Facultad de Psicología es crucial para garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo. La institución tiene la responsabilidad de alinearse con las políticas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género. Al eliminar las barreras que limitan el avance de las mujeres, la Facultad puede aprovechar al máximo el talento y potencial de todo su personal docente, fortaleciendo su posición académica y contribución a la sociedad. La equidad de género no solo es un imperativo ético y legal, sino que también contribuye a mejorar la calidad académica y el ambiente laboral, promoviendo la diversidad de perspectivas y experiencias para todas las personas que integran la organización. El Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres es crucial para comprender las dinámicas internas que perpetúan las desigualdades de género a la interna de las organizaciones. Al identificar las áreas donde existen brechas significativas en la Facultad de Psicología, es posible diseñar intervenciones específicas que aborden estas disparidades.

Objetivos del Informe

- Visibilizar las brechas de género existentes en la Facultad de Psicología.
- Analizar las causas y factores que contribuyen a estas desigualdades.
- Fomentar una reflexión institucional que conduzca a la implementación de políticas y prácticas más equitativa.

Análisis de brechas de género de docentes en la Facultad de Psicología

1. Introducción

Este informe presenta un análisis sobre las brechas de género en la Facultad de Psicología, se toma como base la distribución de docentes según sexo/género y su distribución en la Facultad de Psicología teniendo en cuenta: grados académicos, tipos de contrato y horas trabajadas. El análisis se realiza siguiendo el marco conceptual y metodológico del *Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres (2023)*, cuyo objetivo es garantizar la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional y académico en las organizaciones del trabajo.

2. Metodología

Para la realización de este análisis se utilizaron los datos de la Facultad de Psicología proporcionados por Sección de Personal teniendo en cuenta la plantilla docente para 2023. Se analizaron variables clave como el grado académico, el tipo de contrato, y las horas trabajadas. Las etapas metodológicas fueron las siguientes:

1. Recopilación de datos: Se utilizaron los datos correspondientes a 2023 según la distribución de docentes por sexo/género desagregado por grado académico.
2. Cálculos estadísticos: Se calcularon las proporciones de representación por sexo/género en cada grado académico, análisis de tipos de contrato y distribución de las horas trabajadas.
3. Se incorporaron conceptos de segregación vertical y horizontal, efecto Matilda y efecto Mateo, junto con la metodología de análisis propuesta por el Modelo de Calidad con Equidad de Género de INMUJERES.

Distribución sexo/género por grado académico					
Grado	Total, Docentes	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones
1	92	62	30	67,4%	32,6%
2	111	77	34	69,4%	30,6%
3	73	51	22	69,9%	30,1%
4	25	17	8	68%	32%
5	23	11	12	47,8%	52,2%
Total	324	218	106	67,2%	32,7%

Cuadro N°1. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Espacio de trabajo	Total, Docentes	Mujeres	Varones
Instituto de Fundamentos y Mét. en Ps.	61	38	23
Instituto de Psicología Clínica	67	49	18
Instituto de Psicología Social	65	39	26
Instituto de Psicología de la Salud	60	43	17
Instituto de Ps., Educación. y D. Humano	36	28	8
Centro de Experimentación e Innovación Social (CEIS)	5	5	0
Centro de Investigación Básica en Psicología (CIBPsi)	8	4	4
Unidad Académica Salto	7	2	5
Unidad Académica Paysandú	1	1	0
PROREN	6	4	2
SAGIRNI	7	4	3
SAPPA	1	1	0
Total	324	218	106

Cuadro N°2. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

3. Herramientas de Análisis

Para el procesamiento y análisis de los datos, se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 27. Este programa permitió realizar cálculos de proporciones y porcentajes, analizar la distribución de variables categóricas y generar los gráficos presentados en el informe.

4. Análisis de la distribución sexo/género por grado académico

La distribución de docentes muestra una mayor representación de mujeres y una proporción relativamente constante en todos los grados académicos hasta el Grado 4 y 5, donde esta representación disminuye, llegando a ser notable en el Grado 5 donde un 47,8% son mujeres, mientras que los varones son mayoría, con un 52,2%.

En contraste, los varones mantienen una presencia más estable en los diferentes grados, aunque su representación aumenta en el Grado 5. En el total de la distribución, las mujeres representan un 67,2% de los docentes, y los varones, el 32,7%, sin embargo, en el grado superior de la jerarquía académica, su participación disminuye significativamente en el Grado 5.

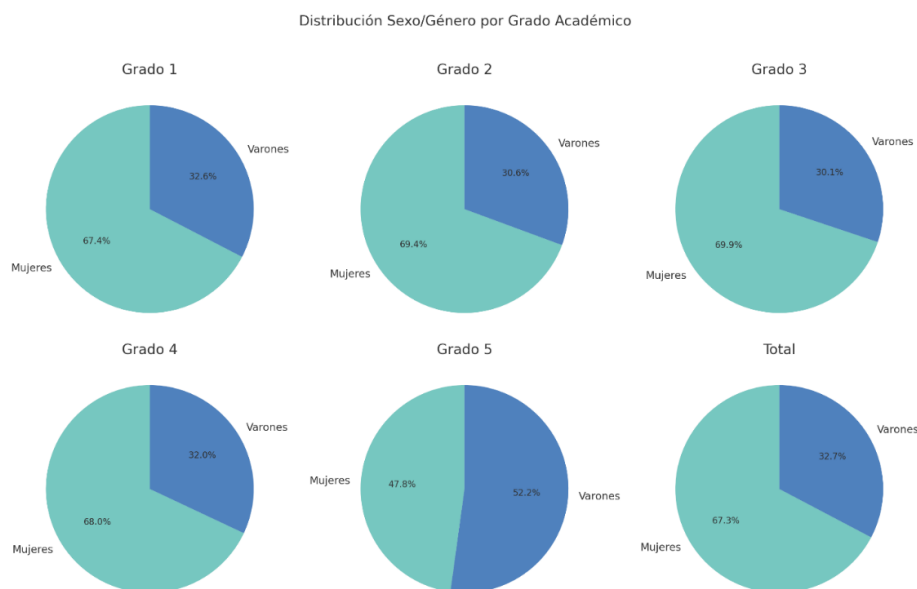


Gráfico 1. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Este análisis muestra una segregación vertical que es clara: las mujeres tienen menos presencia en el grado superior académico, lo que sugiere la existencia de dificultades en el acceso a las mismas oportunidades en la trayectoria académica. Por otro lado, los varones aumentan considerablemente su distribución en el grado superior, lo que indica una mayor facilidad para el desarrollo de su carrera académica.

En base a estos datos es importante analizar la segregación vertical dentro de la organización y cómo ésta afecta la representación de las mujeres en los grados superiores. Para poder analizar esta dimensión teniendo en cuenta lo solicitado por el *Modelo de Calidad con Equidad de Género* (Inmujeres, 2023) se llevaron adelante los siguientes pasos metodológicos:

1. Cálculo de proporciones acumuladas, el objetivo es visualizar el descenso en la representación femenina a medida que se sube en el grado académico de la escala docente dentro de la Udelar.
2. Análisis de transición entre grados, se busca verificar si las mujeres encuentran más dificultades para pasar de grados más bajos a grados más altos en comparación con los varones.

A. Proporciones Acumuladas de Representación por sexo/género en los Grados

Proporciones Acumuladas de Representación por Sexo/Género en los Grados Académicos

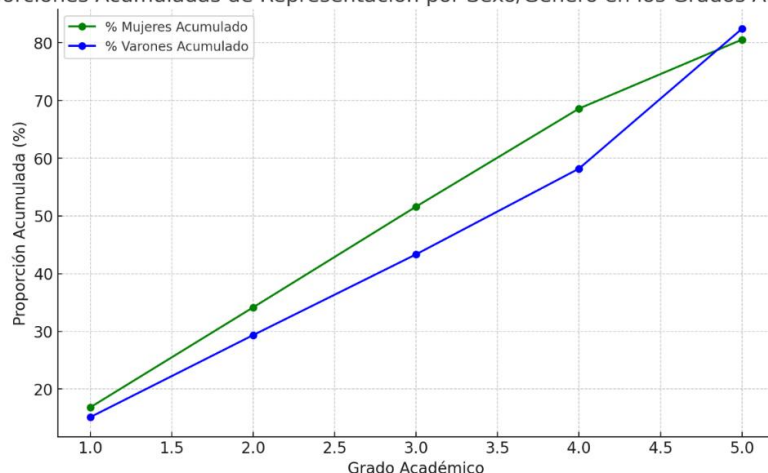


Gráfico 2. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

El gráfico muestra cómo cambia la representación acumulada de mujeres y varones a medida que se avanza en los grados de la escala académica docente. Las mujeres (línea verde) mantienen una representación constante hasta alcanzar los grados superiores de la escala, donde su presencia se reduce significativamente, lo cual indica una barrera considerable para avanzar hacia posiciones jerárquicas. La menor proporción de mujeres en el grado más alto (Grado 5) confirma la existencia de una segregación vertical que limita su avance hacia cargos de mayor responsabilidad. En cambio, los varones (línea azul) muestran una mayor facilidad para progresar hacia los grados superiores. Comparando esta trayectoria con el Informe Diagnóstico de Calidad con Equidad de Género de 2021, se observa que la barrera previamente identificada en el pasaje del G3 al G4 y del G4 al G5 se ha desplazado hacia el grado más alto, pero se identifican obstáculos ya desde el Grado 4.

Distribución docente sexo/género por instituto

Instituto de Fundamentos y Mét. en Ps.			
Grado	Mujeres	Varones	Total
1	9	5	14
2	14	6	20
3	9	7	16
4	3	1	4
5	3	4	7
Total	38	23	61

Cuadro N°3. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

La brecha de género en el Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología sigue una tendencia donde, aunque la mayoría de los docentes en los grados iniciales son mujeres, su representación disminuye en los niveles superiores, donde los varones superan en porcentaje. Esto visualiza la tendencia hacia una posible barrera de género en los grados académicos superiores.

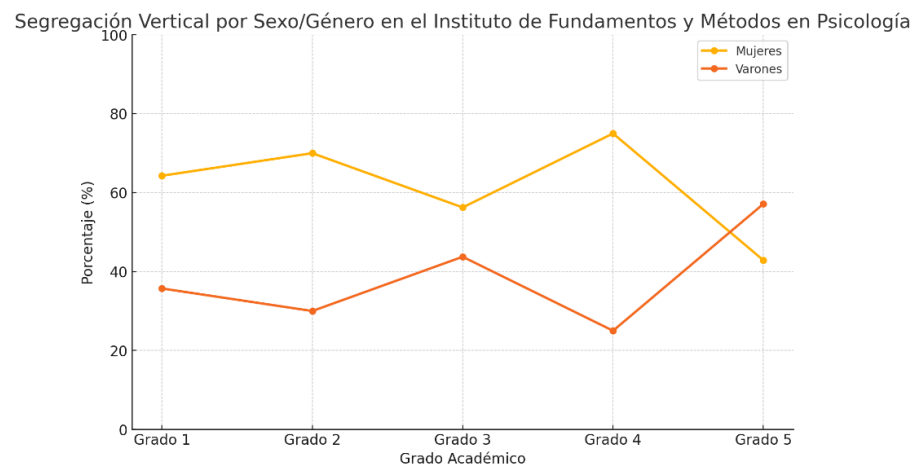


Gráfico 3. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Instituto de Psicología Clínica			
Grado	Mujeres	Varones	Total
1	9	2	11
2	16	9	25
3	15	5	20
4	5	1	6
5	4	1	5
Total	49	18	67

Cuadro N°4. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Se observa que, aunque las mujeres predominan en todos los grados académicos, su proporción disminuye ligeramente en el Grado 5, donde los varones tienen una representación minoritaria pero constante. Este gráfico visualiza cómo las mujeres tienden a mantener la representación en la mayoría de los grados, aunque hay una ligera tendencia a la disminución en los niveles superiores.

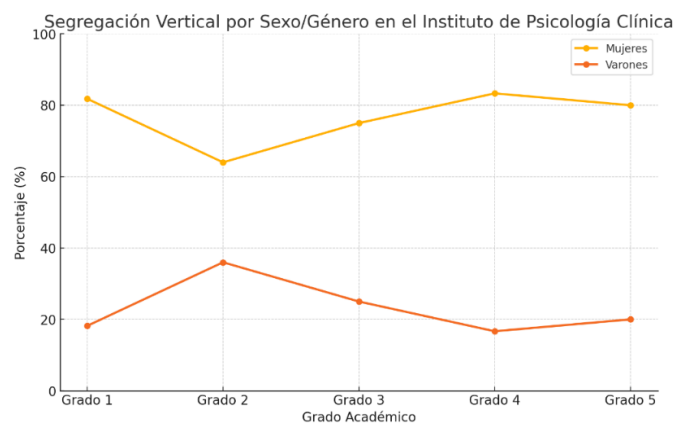


Gráfico 4. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Instituto de Psicología Social			
Grado	Mujeres	Varones	Total
1	9	6	15
2	17	6	23
3	8	4	12

4	4	4	8
5	1	6	7
Total	39	26	65

Cuadro N° 5. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En este caso, se observa una tendencia donde las mujeres predominan en los primeros grados académicos, pero su representación disminuye notablemente en el Grado 5, donde los varones tienen una mayoría considerable. Este patrón muestra una clara barrera de género en el avance hacia los niveles jerárquicos más altos.

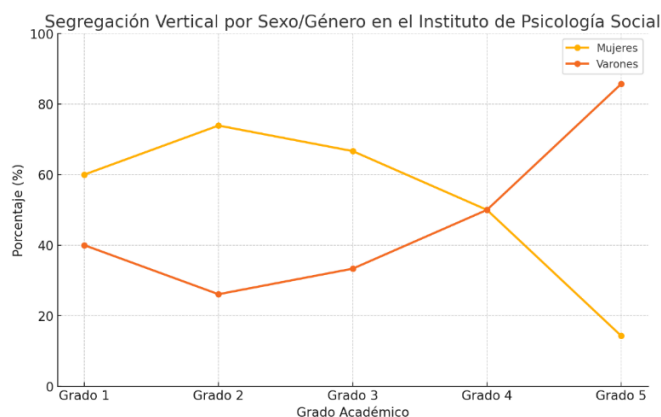


Gráfico 5. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Instituto de Psicología de la Salud			
Grado	Mujeres	Varones	Total
1	18	10	28
2	12	3	15
3	9	2	11
4	2	1	3
5	2	1	3
Total	43	17	60

Cuadro N° 6. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

La distribución de género en el Instituto de Psicología de la Salud revela una barrera de acceso generalizada a los grados superiores para ambos géneros, pero con un impacto más marcado en las mujeres, quienes predominan en los grados iniciales. La concentración de docentes en los primeros grados (1 y 2), con el 71% de los cargos en estos niveles, muestra una estructura con escasas oportunidades de avance hacia los

grados académicos superiores (4 y 5). Esto no solo limita el desarrollo académico, sino que también afecta la representación femenina en los niveles jerárquicos más altos, dado que solo el 7% de las mujeres acceden a los grados 4 y 5, en comparación con el 5% de los varones.

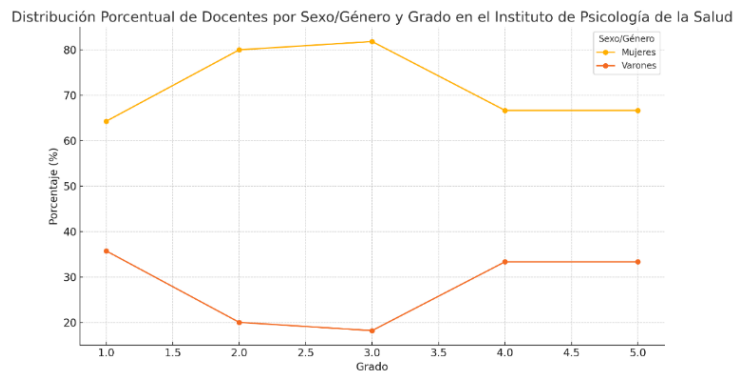


Gráfico 6. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Instituto de Ps., Educación. y D. Humano			
Grado	Mujeres	Varones	Total
1	7	2	9
2	9	4	13
3	8	2	10
4	3		3
5	1		1
Total	28	8	36

Cuadro N° 7. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En el Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano, se observa una marcada diferencia en la representación por sexo/género, con un predominio significativo de mujeres en todos los grados. En los niveles superiores (grados 4 y 5), la representación masculina es inexistente, y la presencia femenina también disminuye, lo que sugiere una barrera de acceso generalizada hacia los grados más altos.

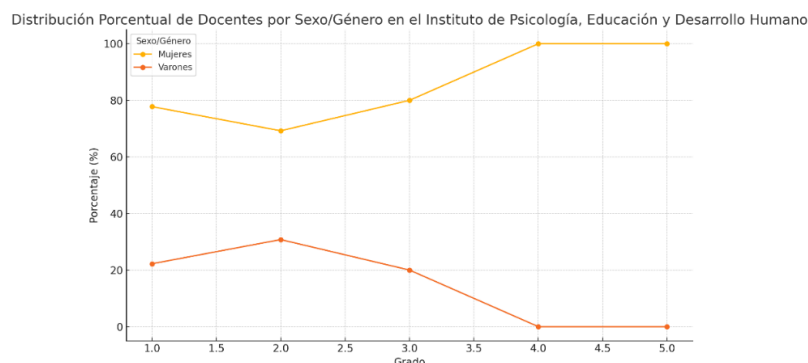


Gráfico 7. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Respecto a las dinámicas de progreso en la carrera docente, al comparar la dinámica de los distintos institutos se puede observar los siguientes puntos:

- **Predominancia Femenina en Grados Iniciales:** En todos los institutos, las mujeres son mayoría en los grados iniciales (1 y 2). Esto indica una feminización de los niveles de entrada en la academia.
- **Barreras de Género en los Grados Superiores:** La mayoría de los institutos (Fundamentos y Métodos, Psicología Social y Educación y Desarrollo Humano) muestran una disminución en la representación femenina en los grados superiores, lo que sugiere una barrera de género en el acceso a los niveles más altos. Esto es particularmente notable en el Instituto de Psicología Social, donde los varones son mayoría en el grado 5.
- **Excepciones y Distribución más Equitativa:** El Instituto de Psicología Clínica es el único que muestra una distribución más estable de mujeres en todos los niveles, aunque con una ligera disminución en el grado 5. Este instituto tiene una representación masculina constante, lo que sugiere un equilibrio relativamente mejor en comparación con otros institutos.

Segregación vertical

COMPARACIÓN DE MUJERES Y VARONES EN GRADO 5				
INSTITUTO	Mujeres totales	Varones totales	Mujeres G5 %	Varones G5 %
PSICOLOGÍA DE LA SALUD	43	17	4.6	5.8
FUNDAMENTOS Y MÉTODOS	38	23	7.8	17.3
PSICOLOGÍA CLÍNICA	49	18	8.1	5.5
PSICOLOGÍA SOCIAL	39	26	2.5	23.0
PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO	28	8	3.6	0.0

Cuadro N° 8. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Al analizar los porcentajes que representan la proporción de mujeres y varones en el grado 5, se observa una clara segregación vertical. En la mayoría de los institutos, hay un mayor porcentaje de varones que de mujeres dentro del total docente que alcanza el grado 5. Un caso paradigmático es el Instituto de Psicología Social, donde solo el 2.5% de las mujeres del instituto están en el grado 5, en comparación con el 23% de los varones. De manera similar, en el Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología, el 7.8% de las mujeres docentes están en el grado 5, mientras que esta cifra es considerablemente más alta para los varones, alcanzando el 17.3%.

Análisis de la segregación vertical

Para profundizar en el análisis de la segregación vertical, se examinó la proporción de mujeres y varones en cada grado académico en relación con su representación total en la Facultad.

Distribución de Mujeres y Varones por Grado (Comparación Consigo Mismos)

Mujeres (Total: 218)

1. **Grado 1:** $62/218 \times 100 \approx 28.4\%$
2. **Grado 2:** $77/218 \times 100 \approx 35.3\%$
3. **Grado 3:** $51/218 \times 100 \approx 23.4\%$
4. **Grado 4:** $17/218 \times 100 \approx 7.8\%$
5. **Grado 5:** $11/218 \times 100 \approx 5.0\%$

Varones (Total: 106)

1. **Grado 1:** $30/106 \times 100 \approx 28.3\%$
2. **Grado 2:** $34/106 \times 100 \approx 32.1\%$
3. **Grado 3:** $22/106 \times 100 \approx 20.8\%$
4. **Grado 4:** $8/106 \times 100 \approx 7.5\%$
5. **Grado 5:** $12/106 \times 100 \approx 11.3\%$

Análisis Comparativo

Grado 1: Tanto mujeres como varones tienen una representación similar en el Grado 1, con alrededor del 28% de cada grupo ubicado en este grado.

En este instituto, aunque las mujeres son mayoría en los grados iniciales, su representación disminuye en el Grado 5, donde los varones son mayoría. Esto sugiere la existencia de barreras de género que impiden el avance de las mujeres hacia los grados superiores.

Instituto de Psicología Clínica

Grado	Mujeres	Varones	Total
1	9	2	11
2	16	9	25
3	15	5	20
4	5	1	6
5	4	1	5
Total	49	18	67

Cuadro N° 10. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En este instituto, las mujeres mantienen una representación mayoritaria en todos los grados, aunque su proporción disminuye ligeramente en el Grado 5. La representación masculina es constante pero minoritaria.

Instituto de Psicología Social

Grado	Mujeres	Varones	Total
1	9	6	15
2	17	6	23
3	8	4	12
4	4	4	8
5	1	6	7
Total	39	26	65

Cuadro N° 11. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En este instituto, la disminución de la representación femenina en el Grado 5 es más pronunciada, con solo una mujer en ese nivel, mientras que los varones aumentan significativamente su presencia.

Instituto de Psicología de la Salud

Grado	Mujeres	Varones	Total
1	18	10	28
2	12	3	15
3	9	2	11
4	2	1	3
5	2	1	3
Total	43	17	60

Cuadro N° 12. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Este instituto muestra una concentración de docentes en los grados iniciales, con pocas oportunidades de avance hacia los grados superiores para ambos géneros, aunque las mujeres son mayoría en los niveles inferiores.

Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano

Grado	Mujeres	Varones	Total
1	7	2	9
2	9	4	13
3	8	2	10
4	3	0	3
5	1	0	1
Total	28	8	36

Cuadro N° 13. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En este instituto, las mujeres son mayoría en todos los grados, y no hay varones en los grados 4 y 5. Sin embargo, la representación femenina también disminuye en los grados superiores.

Conclusiones del análisis comparativo entre institutos

- Predominancia femenina en grados iniciales: En todos los institutos, las mujeres son mayoría en los grados 1 y 2, lo que indica una feminización de los niveles de entrada.
- Disminución en grados superiores: La representación femenina disminuye en los grados superiores, especialmente en el Grado 5, evidenciando la segregación vertical.

- Variabilidad entre institutos: La magnitud de la brecha de género varía entre los institutos, siendo más pronunciada en algunos como Psicología Social.

Para cuantificar la segregación vertical, se calculó el porcentaje de mujeres y varones en el Grado 5 en relación con el total de docentes de cada sexo/género en cada instituto.

Tabla 1: Porcentaje de mujeres y varones en Grado 5 por instituto

Instituto	Mujeres totales	Varones totales	% Mujeres en G5	% Varones en G5
Psicología de la Salud	43	17	4.7%	5.9%
Fundamentos y Métodos	38	23	7.9%	17.4%
Psicología Clínica	49	18	8.2%	5.6%
Psicología Social	39	26	2.6%	23.1%
Psicología, Educación y Desarrollo Humano	28	8	3.6%	0.0%

Cuadro N° 14. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

En la mayoría de los institutos, el porcentaje de varones en el Grado 5 es mayor que el de mujeres, lo que indica una mayor facilidad para los varones de alcanzar el grado académico superior. El caso más destacado es el Instituto de Psicología Social, donde el 23.1% de los varones están en el Grado 5, frente al 2.6% de las mujeres.

Estas diferencias reflejan las barreras que enfrentan las mujeres para avanzar en la jerarquía académica, y refuerzan la necesidad de implementar acciones para promover la equidad de género en la Facultad.

Segregación vertical

El objetivo de este apartado es analizar la segregación vertical de las mujeres en la organización, utilizando el Índice de Segregación Vertical (ISV) para medir qué tan difícil es para las mujeres alcanzar los niveles más altos en el grado académico en comparación con los varones dentro de la Facultad de Psicología. El

ISV se calcula como la razón entre la tasa de transición de las mujeres y la tasa de transición de los varones para un tramo específico de promoción.

Para ello, se consideraron dos variables principales:

1. Diferencia proporcional en la representación de varones y mujeres a medida que se avanza en la carrera académica docente.
2. Tiempos de promoción entre grados, comparando varones y mujeres.

Este índice permite evaluar las barreras estructurales que afectan la promoción de las mujeres en la academia y visualizar las disparidades de género en cada transición de grado.

Tasa de Transición: Mide cuánto avanza cada grupo (mujeres o varones) de un grado a otro; es una medida específica para cada grupo y transición.

Índice de Segregación Vertical (ISV): Compara las tasas de transición de mujeres y varones; es una medida relativa que indica si existe una disparidad en las oportunidades de promoción entre géneros. Un ISV inferior a 1 indica que las mujeres enfrentan más dificultades para alcanzar los grados superiores en comparación con los varones.

Este análisis se basa en observar el número de personas en cada grado y cuántas de ellas ascienden al siguiente, reflejando así los niveles de acceso y promoción en la carrera académica.

Para este análisis, se utilizarán tanto el ISV como las tasas de transición entre mujeres y varones en la Facultad de Psicología para evaluar las disparidades de género en las oportunidades de promoción.

Cálculo de la Tasa de Transición entre Grados

La fórmula para calcular la tasa de transición entre grados es:

$$\text{Tasa de Transición (de Grado A a Grado B)} = \frac{\text{Número de personas promovidas del Grado A al Grado B}}{\text{Número de personas en Grado A}}$$

Este cálculo permite determinar la proporción de docentes que avanzan de un grado al siguiente, proporcionando una medida de las oportunidades de promoción disponibles para varones y mujeres.

A continuación, se presentan las tasas de transición calculadas para mujeres y varones en cada paso entre grados académicos:

Transición de Grado	Tasa de Transición Mujeres	Tasa de Transición Varones
1 → 2	1,24	1,13
2 → 3	0,66	0,65
3 → 4	0,33	0,36
4 → 5	0,65	1,50

Cuadro N° 15. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Análisis de las Tasas de Transición

- **Grado 1 → 2:**

Mujeres (1,24): La tasa de transición es ligeramente superior para las mujeres, indicando que más mujeres avanzan al Grado 2 en comparación con los varones.

Varones (1,13): Tasa ligeramente inferior a la de las mujeres.

- **Grado 2 → 3:**

Mujeres (0,66) y Varones (0,65): Las tasas de transición disminuyen para ambos géneros, con una diferencia mínima entre ella.

- **Grado 3 → 4:**

Mujeres (0,33): La tasa de transición se reduce significativamente, indicando una barrera importante para el avance de las mujeres.

Varones (0,36): Aunque también disminuye, la caída es menos pronunciada que en las mujeres.

- **Grado 4 → 5:**

Mujeres (0,65): Se observa un ligero aumento en la tasa de transición.

Varones (1,50): Hay un repunte notable, mostrando que los varones tienen una mayor probabilidad de ascender al Grado 5.

Los datos indican que:

- **Barreras en Grados Intermedios:** La caída más pronunciada en la promoción de mujeres ocurre entre los Grados 3 y 4, lo que sugiere la existencia de obstáculos significativos para avanzar hacia posiciones más jerárquicas.

- **Segregación Vertical:** La menor proporción de mujeres en los Grados 4 y 5 confirma la presencia de una segregación vertical, donde las mujeres están subrepresentadas en los niveles más altos de la jerarquía académica.
- **Ventaja Masculina en Grado 5:** La tasa de transición al Grado 5 es considerablemente mayor para los varones (1,50) que para las mujeres (0,65), evidenciando una ventaja en la promoción hacia el grado académico más alto.

Los resultados del índice de segregación vertical revelan la existencia de barreras estructurales, donde las mujeres enfrentan mayores dificultades para avanzar a los grados académicos superiores, especialmente en el Grado 5. Esta distribución de las mujeres por grado revela una segregación vertical. Esto refiere a la concentración de mujeres en los niveles jerárquicos inferiores y su subrepresentación en los niveles superiores dentro de una organización. Esto suele ser resultado de barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo.

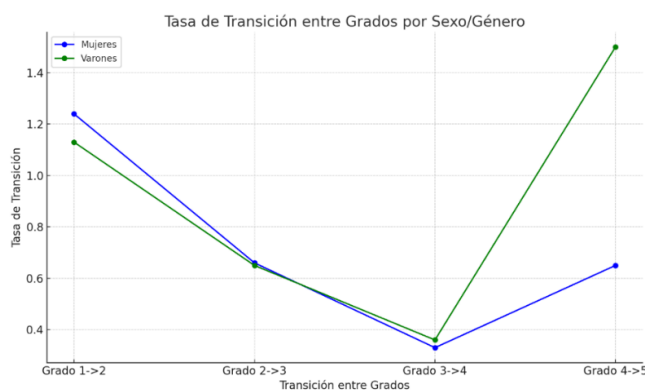


Gráfico 9. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Desequilibrio en los Grados Superiores (Grados 4 y 5)

A continuación, se presenta la cantidad de mujeres y varones en los grados superiores:

Grado 4:

- Mujeres: 17
- Varones: 8

Grado 5:

- Mujeres: 11
- Varones: 12

La diferencia en el Grado 4 puede no parecer significativa (17 mujeres frente a 8 varones), pero es importante mirar este dato en proporción a la cantidad de mujeres y varones que forman parte de la organización. Esta situación, además, es más marcada en el Grado 5, donde la proporción de varones es bastante mayor a la de mujeres. Esto sugiere que, los varones son más exitosos en avanzar hacia la jerarquía académica (Grado 5).

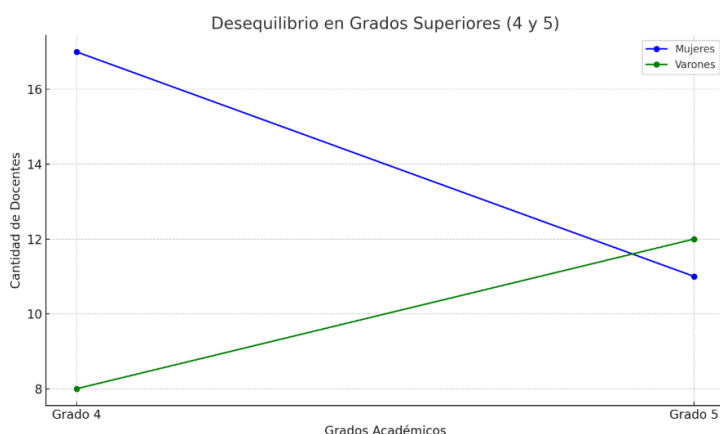


Gráfico 10. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Índice de Segregación Vertical (ISV)

El índice se calculó como la diferencia porcentual en las tasas de promoción, combinada con el tiempo promedio que mujeres y varones tardan en ser promovidos. Para ello, se consideraron variables de control como la antigüedad y el área académica. Se realizó un análisis de regresión logística para determinar el peso relativo de cada factor y cuantificar su influencia en la promoción de mujeres y varones. La regresión logística se utilizó para modelar la relación entre una variable dependiente categórica (si una persona fue o no promovida) y una serie de variables independientes o explicativas (como el sexo/género, la antigüedad y el área académica).

Este análisis confirmó la existencia de una segregación vertical en la carrera académica docente, evidenciada por la menor representación de mujeres en los grados más altos y la tasa de promoción más baja en el Grado 5, mientras que los varones logran una promoción significativamente mayor en este tramo final.

Índice de Segregación Vertical (ISV):

- **ISV = 0.472**

Es importante señalar que un ISV inferior a 1 indica que las mujeres enfrentan más dificultades para alcanzar los grados superiores (Grados 4 y 5) en comparación con los varones dentro de la organización.

En este caso, el valor de 0.472 confirma la existencia de una barrera significativa que impide que las mujeres alcancen estos niveles más altos en la estructura docente.

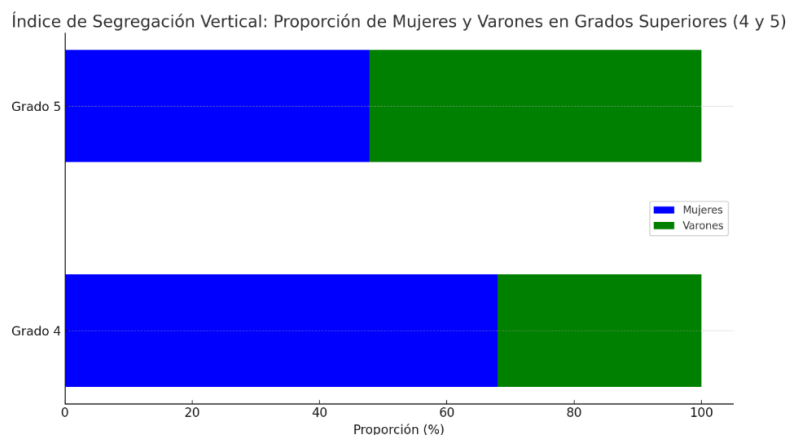


Gráfico 11. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Segregación vertical: Las mujeres enfrentan barreras evidentes en su transición hacia grados superiores, especialmente en el Grado 5, que presenta una notable diferencia en la tasa de transición para varones y mujeres. En este último tramo, los varones logran en la Facultad de Psicología avances más significativos. Mientras que las mujeres presentan una mejor transición entre los Grados 1 y 2 (con una tasa de transición de 1.24), enfrentan barreras significativas en el Grado 5.

Aunque las mujeres parecen lograr cierta estabilidad en los primeros grados, enfrentan dificultades importantes para avanzar a los grados más altos. Estas dificultades comienzan a identificarse entre los Grados 3 y 4. Estos problemas ya habían sido identificados en el Informe Diagnóstico según el Modelo de Calidad con Equidad de Género de 2021. La concentración de docentes en los grados más bajos (Grados 1 y 2) es similar entre varones y mujeres, con una alta representación en estos niveles. Esto refleja que la mayoría de los/las docentes, independientemente del sexo/género, se encuentra en los grados más bajos, lo que dificulta el avance en la jerarquía académica.

Esta concentración podría ser un reflejo de la falta de oportunidades de transición tanto para varones como para mujeres. Sin embargo, afecta de manera más pronunciada a las mujeres en los grados superiores, debido a las barreras adicionales vinculadas a las brechas de género, que se hacen más notorias a medida que las mujeres intentan avanzar en su carrera académica.

Relación entre Horas Trabajadas y Grado:

- Las Mujeres en los grados más bajos (1 y 2) trabajan menos horas en promedio (18.5 y 20.7 horas, respectivamente). Sin embargo, a medida que avanzan en los grados superiores, las horas trabajadas aumentan notablemente en el Grado 5 (27.1 horas).
- Varones tienen una distribución similar, pero trabajan consistentemente menos horas en Grado 5 (25.6 horas en comparación con las 27.1 horas de las mujeres).

Este punto es importante porque, aunque las mujeres trabajan más horas en los grados superiores, este mayor esfuerzo no parece traducirse en una mayor representación en esos niveles. Esto podría indicar que las mujeres deben asumir más carga laboral para alcanzar posiciones similares a las de los varones.

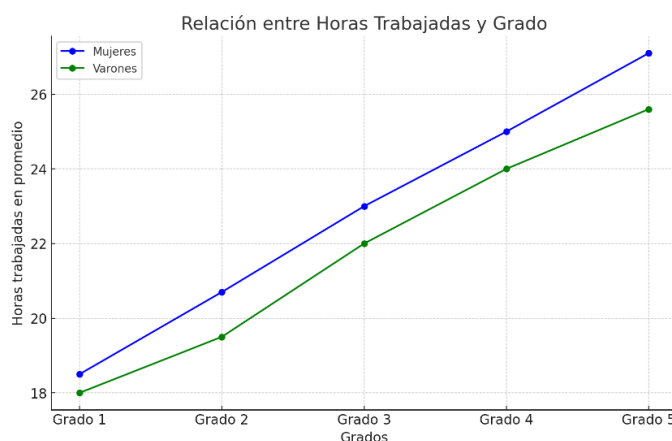


Gráfico 12. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Carácter de Designación

En este apartado se analizaron el tipo de contrato que tienen las/los docentes, detectando que las mujeres en los grados inferiores tienen más probabilidades de estar en contratos temporales o interinos, lo que podría limitar su estabilidad laboral y dificultar su promoción. En los grados superiores, aunque la proporción de contratos efectivos aumenta, siguen enfrentando desventajas frente a los varones. Mujeres en los Grados 1 y 2 tienen una mayor proporción de contratos interinos y contratados. En el Grado 1, solo 2 mujeres tienen un contrato efectivo, mientras que esto mejora significativamente recién para los Grados 4 y 5. Los varones en los Grados 1 y 2 también tienen una alta proporción de contratos interinos o por proyecto, pero logran tener una mayor representación en contratos efectivos antes que las mujeres ya a partir del Grado 3.

Este análisis revela que las mujeres enfrentan múltiples barreras en términos de promoción, carga de trabajo y estabilidad laboral, a continuación, se detallan aspectos que identifica el análisis de los datos:

- **Segregación vertical:** Las mujeres encuentran obstáculos que son evidentes ya a partir de los Grado 3 al 4, con una menor representación en el nivel superior (Grado 5).
- **Carga de trabajo:** A medida que las mujeres ascienden en la jerarquía docente, deben asumir más horas de trabajo, pero esto no se traduce en una mayor representación o estabilidad laboral.
- **Contratos temporales:** Las mujeres en los grados inferiores si bien no tienen una probabilidad más significativa que los varones de estar en contratos temporales, esto va diferenciándose a medida que aumentan los grados.

A medida que se avanza en los grados académicos, se observan diferencias significativas a partir del grado 3, lo cual es fundamental para la seguridad laboral y las oportunidades de promoción. Al combinar estas dimensiones de análisis, se identifican diversas brechas de género. En este apartado se abordarán dos fenómenos clave: el *efecto Mateo* y el *efecto Matilda*, fundamentales para el estudio de las desigualdades en el ámbito académico. Estos fenómenos ya fueron incorporados en el *Informe Diagnóstico* de la Facultad de Psicología en 2021, gracias a la propuesta de la Dra. Noelia Correa. Su inclusión permitió una visión más integral de la distribución de beneficios y barreras según el sexo/género dentro de la Facultad. El *Efecto Mateo* se refiere al fenómeno por el cual las personas en el ámbito académico que tienen éxito obtienen más reconocimiento y recursos, consolidando aún más su posición, mientras que aquellas personas con menos éxito tienden a recibir menos apoyo, generando un proceso que perpetua las desigualdades. Por otro lado, el *Efecto Matilda*, es una extensión del efecto Mateo, que se centra en cómo las mujeres tienden a recibir menos reconocimiento y recursos en comparación con los varones, incluso cuando tienen contribuciones similares o superiores.

Barreras Invisibles para las Mujeres en la Facultad de Psicología (FPS)

El análisis revela la existencia de barreras estructurales dentro de la Facultad de Psicología que limitan el avance de las mujeres en la jerarquía académica. A pesar de desempeñar tareas similares o trabajar más horas que los varones, las mujeres enfrentan obstáculos invisibles que dificultan su su promoción a los grados más altos. En los grados más altos (Grado 4 y 5), las mujeres están menos representadas a pesar de ser mayoría en los grados iniciales. Esta falta de avance en la carrera académica sugiere la existencia de barreras invisibles que dificultan la promoción de las mujeres.

- Grado 1: Las mujeres representan el 28,4 % del total.
- Grado 2: Las mujeres representan el 35,3%.
- Grado 5: Las mujeres representan el 5 % del total.

A medida que se avanza en la jerarquía académica, la representación de las mujeres va disminuyendo de forma incuestionable. Este fenómeno, da cuenta de una segregación vertical, refleja que las mujeres enfrentan mayores dificultades para avanzar hacia posiciones jerárquicas más altas. Aunque comienzan con una representación significativa en los primeros grados, el progreso de las mujeres en su carrera académica se ve obstaculizado por estructuras organizacionales que claramente favorecen el avance de los varones.

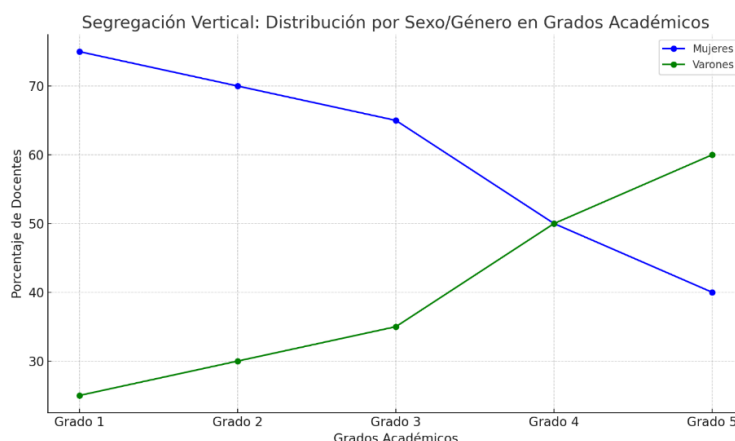


Gráfico 13. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Acceso a recursos y oportunidades: Las mujeres enfrentan dificultades para obtener los mismos recursos que los varones, a pesar de su mayor carga de trabajo y dedicación. Esto queda visible a partir de como ya se señaló, hay una mayor dificultad para ascender en la jerarquía académica. Es fundamental comprender que la desigualdad en el acceso a recursos como la estabilidad laboral y las oportunidades de promoción evidencia la existencia de barreras invisibles. Aunque no se manifiestan de manera explícita, estas barreras son parte de las prácticas institucionales que perpetúan las desigualdades de género.

Distribución Apilada de Mujeres y Varones en Grados Académicos

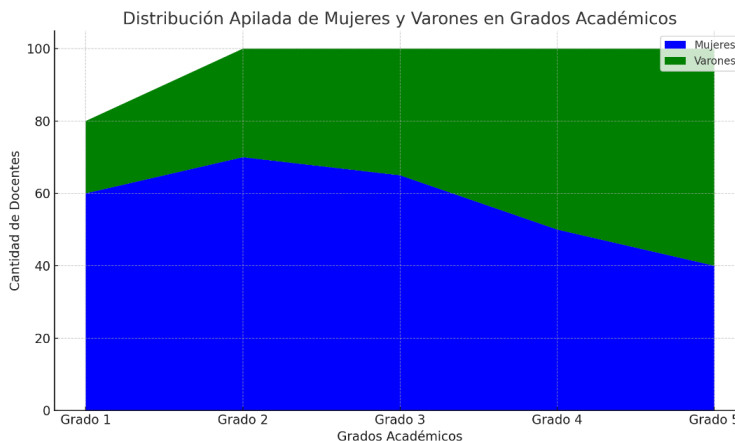


Gráfico 14. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Hay una manifestación clara de posibles barreras en el caso de las mujeres que afectan la carrera académica, lo que indica que no tienen el mismo acceso a recursos y estabilidad que los varones. A pesar de llegar a los grados más altos, las mujeres no logran consolidar su posición con la misma estabilidad que los varones. Esto muestra que, aunque las mujeres pueden atravesar las primeras etapas de la carrera académica docente, encuentran un obstáculo estructural a medida que intentan llegar al grado superior como Profesora Titular. Estas dimensiones interrelacionadas son ejemplo de una segregación vertical. Las

mujeres deben trabajar más para obtener reconocimiento, pero incluso entonces, su acceso a la estabilidad laboral es menor. Esta sobrecarga de trabajo sin los mismos beneficios laborales perpetúa las desigualdades y refuerza barreras estructurales. La segregación vertical no solo se refleja en la estabilidad laboral, sino también en las oportunidades de promoción. Al analizar la trayectoria de la carrera académica de varones y mujeres en la Facultad de Psicología, se puede identificar que las mujeres pueden avanzar en los primeros grados, pero a medida que intentan subir a posiciones de mayor poder, enfrentan obstáculos invisibles que los varones no encuentran con la misma frecuencia o en la misma proporción. Esta brecha que se traduce en una segregación vertical se identifica en tres dimensiones:

1. **Estabilidad laboral:** A pesar de alcanzar los grados más altos, las mujeres no obtienen contratos efectivos en la misma proporción que los varones. Esto refleja una barrera invisible que impide a las mujeres consolidar su carrera, limitando su acceso a la estabilidad que los varones disfrutaban en el mismo nivel.
2. **Sobrecarga de trabajo sin reconocimiento:** El hecho de que las mujeres trabajen más horas que los varones en los grados superiores, pero no reciban el mismo acceso a contratos efectivos, es un claro indicador de que el esfuerzo adicional de las mujeres no es igualmente recompensado. Esta sobrecarga laboral, sin el reconocimiento equivalente, es un analizador de brecha vertical. Esto se identifica especialmente en el pasaje del Grado 3 al 4.
3. **Barreras en la transición:** La menor tasa de promoción de las mujeres entre los grados 3 y 4 muestra que las oportunidades para avanzar a posiciones de mayores jerarquías están limitadas. Aunque las mujeres pueden avanzar en los grados iniciales, encuentran barreras adicionales a medida que intentan llegar a los niveles más altos de poder y responsabilidad.

Grado 3 → 4:

Mujeres (0,33): La tasa de transición se reduce significativamente, indicando una barrera importante para el avance de las mujeres.

Varones (0,36): Aunque también disminuye, la caída es menos pronunciada que en las mujeres.

Grado 4 → 5:

Mujeres (0,65): Se observa un ligero aumento en la tasa de transición.

Varones (1,50): Hay un repunte notable, mostrando que los varones tienen una mayor probabilidad de ascender al Grado 5.

Conclusiones

Un ISV inferior a 1 indica que las mujeres enfrentan más dificultades para alcanzar los grados superiores (Grados 4 y 5) en comparación con los varones dentro de la organización. En este caso, el valor de 0,472 confirma la existencia de una barrera significativa que impide que las mujeres alcancen estos niveles más altos en la estructura docente.

Factores que contribuyen a la segregación vertical de las mujeres docente en la Facultad de Psicología

A. Relación entre horas trabajadas y grado académico

Mujeres: Grado 1: 18,5 horas en promedio.

Grado 5: 27,1 horas en promedio.

Varones: Grado 1: Similar a las mujeres.

Grado 5: 25,6 horas en promedio.

A pesar de que las mujeres trabajan más horas en los grados superiores, este mayor esfuerzo no se traduce en una mayor representación en esos niveles. Esto podría indicar que las mujeres deben asumir más carga laboral para alcanzar posiciones similares a las de los varones.

B. Mayor proporción de contratos interinos y temporales.

Esta situación solo mejora significativamente en contratos efectivos a partir de los Grados 4 y 5. Los varones si bien también tienen contratos interinos en los grados inferiores, logran mayor estabilidad antes que las mujeres, ya a partir del Grado 3. Por lo tanto, esta permanencia mayor que los varones en marcos de estabilidad laboral puede limitar su promoción y desarrollo profesional.

Al combinar estas dimensiones de análisis, se identifican diversas brechas de género. Dos fenómenos clave en este contexto son el **Efecto Mateo** y el **Efecto Matilda**, fundamentales para el estudio de las desigualdades en el ámbito académico.

- **Efecto Mateo:** Se refiere al fenómeno por el cual las personas que ya tienen éxito obtienen más reconocimiento y recursos, consolidando aún más su posición, mientras que aquellas con menos éxito reciben menos apoyo, perpetuando las desigualdades.
- **Efecto Matilda:** Es una extensión del Efecto Mateo, enfocada en cómo las mujeres reciben menos reconocimiento y recursos en comparación con los varones, incluso cuando sus contribuciones son similares o superiores.

Estos efectos contribuyen a la persistencia de las brechas de género en la Facultad de Psicología, limitando el avance y reconocimiento de las mujeres en la academia. El análisis revela la existencia de barreras estructurales que limitan el avance de las mujeres en la jerarquía académica de la Facultad de Psicología. A pesar de ser mayoría en los grados iniciales y trabajar más horas en los grados superiores, las mujeres están subrepresentadas en los niveles más altos y enfrentan mayor inestabilidad laboral.

Los principales hallazgos:

- **Segregación vertical:** Las mujeres encuentran obstáculos significativos para avanzar hacia los grados académicos superiores, especialmente en la transición del Grado 3 al 4 y hacia el Grado 5.
- **Carga de trabajo:** Las mujeres deben asumir más horas de trabajo en los grados superiores, sin que esto se traduzca en mayores oportunidades de promoción o estabilidad laboral.
- **Estabilidad laboral:** Las mujeres tienen menos acceso a contratos efectivos en comparación con los varones, especialmente en los grados inferiores, lo que puede limitar su desarrollo profesional.

Análisis en base a datos del FormA desde una perspectiva de Género en el Perfil de Docentes

El presente apartado expone los resultados obtenidos del FormA-Docente del año 2023, completado por un total de 305 docentes de la Facultad de Psicología. Para el mismo año, la plantilla docente de la Facultad de Psicología, elaborada por la sección de personal, incluía 324 docentes. Esta diferencia puede deberse a múltiples factores, como la no participación de algunos docentes en el FormA o contrataciones posteriores a la aplicación del formulario por parte de DGPlan. Este formulario es una herramienta esencial para recopilar información relevante sobre el personal docente, permitiendo un análisis detallado de aspectos demográficos, académicos y sociales.

1. Identidad de Género

Los resultados revelan una predominancia femenina en el cuerpo docente.

Porcentaje de docentes por Identidad de género (*)

Género	Porcentaje
Mujer	69,2
Varón	30,2
Otra	0,3
No sabe	0,3
Mujer Trans	-
Varón Trans	-
Total	100

Cuadro 16. Fuente: FormA-Docentes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

La alta proporción de mujeres indica que la profesión docente sigue siendo predominantemente femenina, posiblemente influenciada por factores culturales y sociales que asocian la enseñanza con roles tradicionalmente asignados a las mujeres. Además, la escasa representación identidades de género no binarias sugiere la necesidad de fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito docente.

2. Distribución por Edad

La mayoría de los/las docentes se concentra en el rango de edad de 30 a 59 años, representando el 81,7% del total.

Porcentaje de docentes por identidad de género según tramos de edad							
Edad en tramos	Mujer	Varón	Otra	No sabe	Mujer Trans	Varón Trans	Total
Menos de 30 años	6,6	4,3	0,0	0,0	-	-	5,9
De 30 a 39 años	28,9	33,7	0,0	0,0	-	-	30,2
De 40 a 49 años	24,6	25,0	0,0	100,0	-	-	24,9
De 50 a 59 años	26,5	26,1	100,0	0,0	-	-	26,6
60 años o más	13,3	10,9	0,0	0,0	-	-	12,5
Total	100	100	100	100	-	-	100

Cuadro 17. Fuente: FormA-Docentes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

El mayor porcentaje de docentes mujeres se encuentra entre los 30 y 39 años (28,9%) pero con una distribución relativamente equilibrada entre los tramos de 30 a 59 años. Al igual que las mujeres, el mayor porcentaje de docentes varones está en el tramo de 30 a 39 años (33,7%).

3. Ascendencia Étnica

Existe una clara predominancia de docentes de ascendencia blanca, superando el 85% en todas las categorías de género. Esto plantea desafíos importantes para el sistema educativo en términos de representatividad, inclusión y equidad. La abrumadora mayoría de docentes de ascendencia blanca sugiere una falta de diversidad étnica en el sistema educativo.

Porcentaje de docentes por identidad de género según ascendencia principal(*)							
Ascendencia principal	Mujer	Varón	Otra	No sabe	Mujer Trans	Varón Trans	Total
Afro o negra	1,4	1,1	0,0	0,0	-	-	1,3
Blanca	85,3	90,2	100,0	100,0	-	-	86,9
Indígena	2,4	2,2	0,0	0,0	-	-	2,3
Asiática o amarilla	-	-	-	-	-	-	-
No cree tener ascendencia	1,9	3,3	0,0	0,0	-	-	2,3
Ninguna	2,8	2,2	0,0	0,0	-	-	2,6
Sin dato / No corresponde	6,2	1,1	0,0	0,0	-	-	4,6
Total	100	100	100	100	-	-	100

Cuadro 18. Fuente: FormA-Docentes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

Las ascendencias afro o negra e indígena están subrepresentadas, sumando juntas menos del 4% del total de docentes. Los varones presentan un porcentaje ligeramente superior en "No cree tener ascendencia" (3,3%) que las mujeres (1,9%).

4. Nivel Educativo Máximo Alcanzado

El personal docente muestra un alto nivel educativo, con una concentración significativa en los niveles de Maestría y Doctorado.

Porcentaje de docentes por identidad de género según máximo nivel educativo finalizado							
Nivel educativo finalizado	Mujer	Varón	Otra	No sabe	Mujer Trans	Varón Trans	Total
Sin formación terciaria completa	1,4	3,3	0,0	0,0	-	-	2,0
Terciaria completa	24,2	19,6	0,0	0,0	-	-	22,6
Especialización	8,1	4,3	0,0	0,0	-	-	6,9
Maestría	44,5	44,6	0,0	0,0	-	-	44,3
Doctorado	21,8	28,3	100,0	100,0	-	-	24,3
Total	100	100	100	100	-	-	100

Cuadro 19. Fuente: FormA-Docentes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

Sin embargo, existen diferencias notables entre mujeres y varones en el nivel de Doctorado, donde los varones están más representados. Tanto las mujeres como los varones tienen un porcentaje similar de docentes con Maestría (44,5% y 44,6% respectivamente). Un porcentaje significativo de docentes ha completado un Doctorado, siendo más alto entre los varones (28,3%) que entre las mujeres (21,8%).

5. Responsabilidades de Cuidado

El análisis de los datos revela que aproximadamente una cuarta parte de los/las docentes tiene personas a su cargo en situación de dependencia, con porcentajes muy similares entre mujeres y varones. Esto refleja una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y destaca la importancia de que las instituciones educativas implementen políticas y programas que apoyen a estos docentes. En este mismo documento se presenta un informe del espacio de cuidado para niños y niñas de 3 a 12 años que tiene disponible la Facultad de Psicología en el período de vacaciones escolares. Las mujeres y los varones presentan porcentajes muy similares en cuanto a tener personas en situación de dependencia a su cargo. La diferencia es mínima (0,9%), lo que sugiere una distribución equitativa de esta responsabilidad entre ambos géneros. Esto podría reflejar cambios en las dinámicas familiares y sociales, donde las responsabilidades de cuidado se comparten más equitativamente dentro de la población docente universitaria.

Porcentaje de docentes por identidad de género que tiene personas a cargo en situación de dependencia							
Es referente de persona en situación de dependencia*	Mujer	Varón	Otra	No sabe	Mujer Trans	Varón Trans	Total
Sí	27	26,1	0	0	-	-	26,6

Cuadro 20. Fuente: FormA-Docentes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

El análisis de los datos muestra que aproximadamente una cuarta parte de los/las docentes son referentes de cuidado de hijos menores de 18 años, con porcentajes muy similares entre mujeres y varones. Esto sugiere una distribución equitativa de las responsabilidades parentales y refleja una tendencia hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. La similitud en los porcentajes sugiere que tanto mujeres como varones docentes asumen responsabilidades de cuidado de hijos menores en proporciones casi iguales.

Porcentaje de docentes por identidad de género que son referentes de cuidado de hijos menores de 18 años							
Es referente de hijo menor de 18 años*	Mujer	Varón	Otra	Mujer Trans	Varón Trans	No sabe	Total
Sí	25,1	23,9	0	-	-	0	24,6

Cuadro 21. Fuente: FormA-Docentes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

Conclusiones

El análisis del FormA-Docente 2023 de la Facultad de Psicología permite identificar las siguientes conclusiones clave:

- Total de docentes encuestados: 305
- Predominio femenino: 69,2% mujeres
- Edad promedio: Concentración entre 30 y 59 años
- Diversidad étnica: 86,9% de ascendencia blanca
- Nivel educativo: 44,3% con Maestría, 24,3% con Doctorado
- Responsabilidades de cuidado: 26,6% cuidan personas dependientes, 24,6% cuidan hijos menores de 18 años

Predominio Femenino en la Docencia: Las mujeres representan la mayoría del personal docente, lo que destaca la necesidad de continuar promoviendo la equidad de género en todos los niveles y áreas de la institución.

Falta de Diversidad Étnica: La baja representación de docentes de ascendencia afrodescendiente e indígena señala la importancia de implementar políticas que fomenten la diversidad y la inclusión étnica.

Alto Nivel Educativo: La mayoría de los docentes posee títulos de Maestría o Doctorado, evidenciando un alto nivel de especialización. Sin embargo, se observan diferencias de género en el nivel de Doctorado, lo que indica la necesidad de apoyar el acceso de las mujeres a estos programas.

Responsabilidades de Cuidado Compartidas: La similitud en los porcentajes de mujeres y varones con responsabilidades de cuidado refleja cambios positivos en las dinámicas familiares y sociales.

Análisis de brechas de género de funcionarios/as TAS en la Facultad de Psicología

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, y también hay un apartado para Contratados (R). Se presenta una predominancia femenina en todos los escalafones, exceptuando el escalafón F que corresponde a Servicios generales. Esta feminización de los escalafones relacionados con tareas administrativas o técnicas intermedias están altamente feminizadas. Esto sugiere que las mujeres acceden en mayor medida a estos roles, posiblemente por restricciones culturales o estructurales que limitan su acceso a escalafones jerárquicos superiores. La representación masculina en oficios y servicios generales puede estar relacionada con la percepción histórica de estas tareas como más "físicas", mientras que la representación femenina en tareas administrativas podría reflejar estereotipos de género.

Escalafón	mujer	varón	Total	% Mujeres	% Varones
A	6	1	7	85,7	14,3
B	1	1	2	50	50
C	38	13	51	74,5	25,5
D	7	1	8	87,5	12,5
E	7	10	17	41,1	58,9
F	11	6	16	64,7	35,3
Q	1	0	1	100	0
R	5	3	8	62,5	37,5
Total	76	34	110	69,1%	30,9%

Cuadro 22. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Feminización de escalafones administrativos y técnicos:

Los escalafones **C y D** tienen una fuerte sobrerrepresentación de mujeres, lo que podría indicar patrones históricos de feminización en tareas específicas de la administración y el trabajo técnico intermedio.

Mayor equilibrio en escalafones técnicos y generales: Los escalafones **B y E** muestran mayor equilibrio entre varones y mujeres, especialmente el escalafón B, que tiene representación igualitaria.

Baja representación masculina en niveles intermedios y altos: En escalafones como el **D**, los varones están prácticamente ausentes.

Segmentación ocupacional: La distribución parece reflejar estereotipos de género en el acceso y asignación de roles: tareas técnicas o físicas asociadas a varones y tareas administrativas a mujeres.

De la estructura jerárquica del Personal TAS, la Dirección de División está ocupada por una mujer. Asimismo, de los cinco Departamentos que intervienen en la gestión-administración de la Facultad cuatro están a cargo de mujeres. Los Departamentos son: Contaduría, Secretaría, Enseñanza y Documentación y Biblioteca, mientras que el Departamento de Intendencia está ocupado por un varón. En cuanto a las Unidades, Gestión edilicia sigue estando a cargo de una mujer. La Unidad de Informática continúa bajo la dirección de un varón, mientras que la Unidad de Comunicación está liderada por una mujer. De los cargos técnico-profesionales mencionados, los escalafones analizados muestran una sobrerrepresentación femenina en los niveles intermedios y altos, particularmente en los escalafones administrativos (C y D), con una mayor paridad observada en los cargos técnicos y de servicios generales (escalafones B y E).

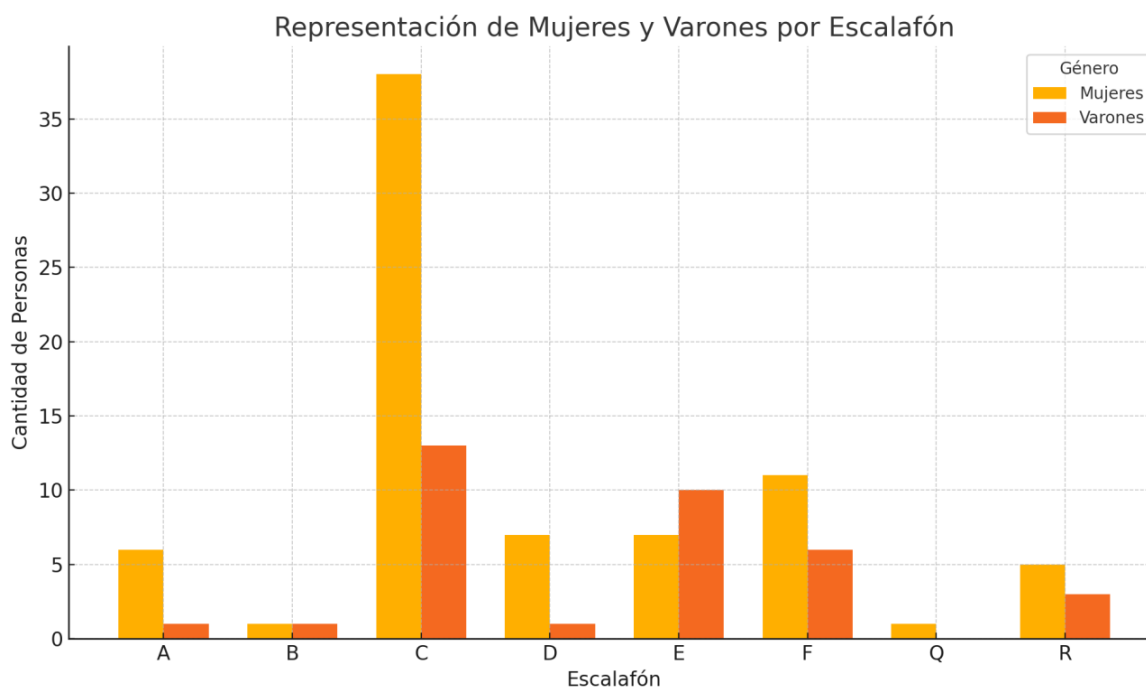


Gráfico 15. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

Brechas de Género en el Personal TAS de acuerdo con el Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres

A. Distribución sexo/género por Escalafón y Jerarquía de Cargo

La estructura escalafonaria revela una segmentación de género marcada. Escalafón C (Administrativo), con el 74.5% de las posiciones en este nivel ocupadas por mujeres. Estos roles suelen estar asociados con tareas administrativas y de soporte. El Escalafón D (Técnico), las mujeres representan un 87.5% en este escalafón, lo que refuerza la tendencia de concentración femenina en roles técnicos específicos, acentuando la segmentación dentro de la estructura organizacional.

B. Dedicación Horaria y Carga de Trabajo

El análisis de la carga horaria destaca patrones de desigualdad que afectan tanto los ingresos como las oportunidades profesionales de las mujeres. Respecto a la distribución de horas trabajadas, aunque las horas promedio trabajadas son similares entre varones y mujeres, las trabajadoras están sobrerrepresentadas en jornadas parciales. Esto reduce su acceso a incentivos económicos como bonificaciones por horas extras y beneficios vinculados a jornadas completas. La menor carga horaria no solo limita los ingresos de las mujeres, sino que también reduce su visibilidad y participación en el entorno laboral. Esto afecta sus posibilidades de ascenso y acceso a capacitaciones, que tienden a estar diseñadas para quienes cumplen jornadas completas. La dedicación parcial, asociada con mayores responsabilidades de cuidado doméstico y familiar, perpetúa las brechas de género al restringir el desarrollo profesional y el crecimiento económico de las mujeres.

C. Brechas Salariales por Escalafón y Género

- **Escalafón A:** Las mujeres tienen un salario promedio de 32,765 y trabajan 40 horas promedio, mientras que el varón que ocupa este cargo tiene un salario significativamente mayor de 63,089 con 48 horas promedio trabajadas.
- **Escalafón B:** Tanto varones como mujeres tienen salarios similares (19,110 y 19,111 respectivamente) con una carga horaria de 48 horas promedio. Esto indica equidad salarial en este escalafón, aunque el número de casos es limitado.
- **Escalafón C:** Las mujeres tienen un salario promedio de 35,618 con 44.5 horas promedio. Aquí los datos reflejan una concentración de mujeres en este escalafón, lo que podría estar relacionado con patrones de feminización en tareas administrativas o técnicas intermedias.

D. Feminización de Escalafones

Se observa una mayoría de mujeres (66%) en comparación con varones (31%). Existe una sobrerrepresentación femenina en el personal TAS, lo que podría reflejar dinámicas de género históricas o culturales en el ámbito laboral. En los escalafones donde predominan las mujeres (como el C), el número de casos es significativamente mayor en comparación con los varones. Esto sugiere una feminización de roles administrativos y técnicos intermedios, como ya se mencionó. A pesar de esta sobrerrepresentación

de mujeres, al observar la distribución de horas promedio, lo cual impacta a nivel salarial, los varones tienen mayor salario en casi todos los escalafones debido a mayor carga horaria. El caso paradigmático es el escalafón A: aunque el número de mujeres es mayor, el varón que ocupa el cargo percibe un mayor salario debido a mayor carga horaria, lo que llama la atención, ya que de 7 personas que ocupan el cargo, 6 son mujeres y 1 es varón; el varón percibe el mayor salario por mayor carga horaria.

Brechas Salariales por Escalafón, Género y Tipo de Cargo

Escalafón	Sexo/género	Cargo	Salario promedio	Horas promedio	Cantidad
A	Mujer	Presupuestado	32,765.0	40.0	6
A	Varón	Presupuestado	63,089.0	48.0	1
B	Mujer	Presupuestado	19,110.0	48.0	1
B	Varón	Presupuestado	19,110.0	48.0	1
C	Mujer	Presupuestado	35,618.1	44.54	38
C	Varón	Presupuestado	26,341.7	40.46	13
D	Mujer	Presupuestado	19,111.1	43.43	7
D	Varón	Presupuestado	19,082.0	40.0	1
E	Mujer	Presupuestado	35,679.7	47.2	7
E	Varón	Presupuestado	28,355.3	41.45	10
F	Mujer	Presupuestado	27,304.1	44.09	11
F	Varón	Presupuestado	34,760.5	44.09	6
Q	Mujer	Contratado	19,018.0	44.0	1
R	Mujer	Presupuestado	19,132.0	48.0	1
R	Mujer	Contratado	19,131.3	41.5	4
R	Varón	Contratado	19,130.0	35.33	3

Cuadro 23. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

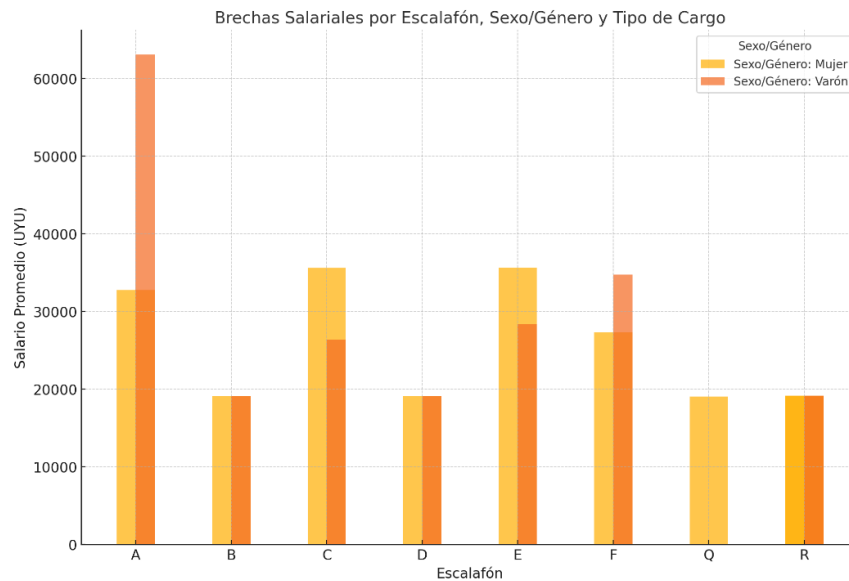


Gráfico 16. Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Sección Personal Facultad de Psicología, Udelar.

El gráfico evidencia que las brechas salariales por Sexo/Género varían significativamente entre los escalafones:

- En algunos casos, las mujeres tienen un salario promedio mayor (escalafones C y E), pero generalmente esto coincide con mayor carga horaria.
- Persisten brechas en escalafones jerárquicos superiores (A) y en servicios generales (F), donde los varones perciben ingresos más altos.

Las brechas salariales no solo reflejan desigualdades en términos económicos, sino también dinámicas complejas de relaciones de género en el acceso a roles y su valoración. Si bien hay avances en algunos escalafones, otros muestran persistencia de brechas importantes que requieren intervenciones específicas, como asegurar que las diferencias en salarios reflejen diferencias reales en responsabilidades y no discriminación estructural. Considerar políticas de cuidado y flexibilidad que reduzcan las barreras externas para las mujeres, especialmente en los niveles más altos. El análisis también señala áreas para replicar buenas prácticas, como en el escalafón B, donde se observa paridad total. Esto puede servir como referencia para mejorar la equidad en otros sectores.

Análisis de datos de acuerdo al formulario FormA desde una perspectiva de Género en el Perfil de Funcionarios/as TAS

El análisis basado en los datos del FormA de la Universidad de la República (Udelar) respecto a la Facultad de Psicología (DGPlan, 2022), permite explorar diversas dimensiones relacionadas con las condiciones laborales, la composición demográfica y las características sociales del personal técnico, administrativo y de servicios (TAS). Este ejercicio cobra relevancia a la luz del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Inmujeres, 2023), el cual enfatiza la necesidad de garantizar la equidad en los entornos laborales mediante la visibilización de brechas y desigualdades basadas en las relaciones de género.

En esta sección, se abordan cuatro dimensiones centrales derivadas de los datos del FormA, con el objetivo de destacar aspectos clave vinculados a las desigualdades de género y las condiciones de inclusión de grupos históricamente subrepresentados. El análisis del FormA respecto a los/las funcionarios/as de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (Udelar) permite explorar diversas dimensiones relacionadas con las condiciones laborales, la composición demográfica y las características sociales del personal técnico, administrativo y de servicios (TAS). Este ejercicio cobra relevancia a la luz del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Inmujeres, 2023) el cual enfatiza la necesidad de garantizar la equidad en los entornos laborales mediante la visibilización de brechas y desigualdades.

1. **Sobrecarga de Cuidado:** Se analizan las responsabilidades asumidas en el cuidado de personas con dependencia, tanto con y sin discapacidad, y la convivencia con menores de edad. Estas tareas reflejan una dimensión fundamental de las desigualdades de género, al visibilizar la desproporcionada carga que recae sobre las mujeres.
2. **Subrepresentación Étnico-racial:** Se evalúa la representación de personas afrodescendientes dentro del colectivo TAS, evidenciando posibles barreras estructurales que dificultan el acceso de este grupo a puestos laborales estables y protegidos.
3. **Representación de personas trans y no binarias.** También se analiza la escasa representación de personas trans y no binaria dentro de las personas que trabajan en la Udelar.
4. **Personas con Limitaciones físicas o cognitivas²:** Se exploran los datos relacionados con la presencia de limitaciones como para ver, oír, caminar o entender, con el fin de identificar la prevalencia y evaluar la inclusión efectiva en el entorno laboral.

² El término "limitaciones" se emplea siguiendo las recomendaciones del Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad, que define estas como dificultades funcionales experimentadas por las personas en áreas clave como ver, oír, caminar, recordar o comprender, incluso cuando utilizan dispositivos de apoyo como lentes, audífonos o bastones. Estas limitaciones no necesariamente implican la presencia de una discapacidad, sino que reflejan restricciones en la capacidad para realizar actividades diarias fundamentales. Este enfoque permite captar la diversidad de situaciones y niveles de severidad, proporcionando una base para identificar barreras y promover la inclusión laboral y social. Según el Grupo de Washington, la medición estándar considera cuatro niveles de dificultad: ninguna, algo, mucha o no puede hacerlo en absoluto, lo que facilita una evaluación uniforme y comparable (Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad, 2006).

El análisis presentado no solo busca describir la situación actual, sino también contribuir a una discusión crítica sobre los desafíos y oportunidades para avanzar hacia un modelo organizacional que fomente la equidad y la inclusión. Los hallazgos revelan cómo las responsabilidades de cuidado, la composición étnica y las características relacionadas con las capacidades físicas y cognitivas se entrelazan con las dinámicas de género en el ámbito laboral, resaltando la urgencia de implementar políticas que mitiguen estas desigualdades.

1. Sobrecarga de Cuidados

Las mujeres tienen una mayor carga de cuidado en general, pero los porcentajes específicos (como en el cuidado de personas con discapacidad) son similares entre mujeres (6.1%) y varones (6.5%). Esto podría parecer contradictorio si se espera una diferencia mayor, pero podría reflejar un reparto más equitativo en este caso puntual o una baja incidencia de esta tarea en el grupo general.

- **Cuidado de personas con dependencia por discapacidad³:**

6.1% de las mujeres y 6.5% de los varones son los principales referentes de cuidado de personas con dependencia por discapacidad en el hogar.

Porcentaje TAS que son principales referentes de cuidados de alguna persona del hogar con discapacidad por identidad de género							
Principal referente de persona con discapacidad	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Total
Sí	6,1	6,5	0,0	-	0,0	-	6,0

Cuadro 24. Fuente: FormA- Funcionarios TAS, 2022. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

- **Cuidado de personas sin discapacidad:**

21.2% de las mujeres y 9.7% de los varones asumen esta responsabilidad, reflejando una carga significativamente mayor para las mujeres.

Porcentaje TAS que son principales referentes de cuidados de alguna persona del hogar sin discapacidad por identidad de género							
Principal referente de persona sin discapacidad	Mujer	Varón	Mujer.Trans	Varón.Trans	No.definido	Otra	Total
Sí	21,2	9,7	0,0	-	0,0	-	17,0

Cuadro 25. Fuente: FormA- Funcionarios TAS, 2022. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

- **Convivencia con personas menores de 18 años:**

³ El FormA releva tanto la responsabilidad de cuidado hacia personas con discapacidad como la convivencia con personas con discapacidad. La primera categoría identifica si los/las funcionarios/as asumen tareas activas de cuidado, como atender necesidades físicas, emocionales o logísticas. Por otro lado, la convivencia con personas con discapacidad, que se refiere a compartir el hogar, sin implicar necesariamente que la persona con discapacidad requiera cuidados o que la personas que responde al formulario sea la cuidadora principal. Esta distinción es clave para analizar las dinámicas de cuidado y los contextos de vida del personal, permitiendo una evaluación más precisa de sus responsabilidades y desafíos cotidianos.

Porcentaje TAS por identidad de género según convivencia con hijos menores de 18 años al menos algún día de la semana							
Convive con algún hijo menor de 18 años	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Total
Sí	36,4	29,0	0,0	-	0,0	-	33,3

Sobrecarga de Cuidado por Sexo/Género

Responsabilidad de Cuidado	Mujeres (%)	Varones (%)
Cuidado de personas con dependencia por discapacidad	~6	~6
Cuidado de personas sin discapacidad	~21	~10
Convivencia con niños y niñas	~35	~29

La sobrecarga de cuidados refleja desigualdades estructurales en la distribución de tareas domésticas y de cuidado. Este análisis aborda tres dimensiones específicas de cuidado reportadas por el personal TAS de la Facultad de Psicología de Udelar, identificando tensiones entre los datos y los marcos esperados según los roles tradicionales de género. El Cuidado de Personas con Discapacidad la paridad en este aspecto puede parecer contradictoria con los patrones generales de género, donde las mujeres suelen asumir mayores responsabilidades de cuidado. Sin embargo, la proporción general es pequeña, lo que sugiere que este tipo de cuidado no está ampliamente distribuido en la muestra. También pueden estar influyendo factores culturales y familiares podrían asumir este tipo de cuidado en casos puntuales, como cuando la persona cuidadora principal (frecuentemente mujer) no está disponible. También puede haber una tercera dimensión que explique esto por una percepción de roles, en el caso de cuidado de personas con discapacidad, puede haber una tendencia cultural a reconocer a los varones como "apoyos principales" cuando las tareas requieren intervenciones físicas o logísticas, a pesar de que las mujeres sigan cargando con la mayor parte de las tareas emocionales y cotidianas.

46

varones. La diferencia está alineada con roles de género tradicionales, que asignan a las mujeres la responsabilidad del cuidado cotidiano, incluso en hogares donde varones y mujeres trabajan fuera de la casa. Las responsabilidades de cuidado impactan directamente en la disponibilidad de las mujeres para participar en actividades formativas o asumir roles de mayor responsabilidad en el trabajo. Además, las tareas de cuidado sin apoyos suficientes generan estrés y desgaste, afectando la calidad de vida de las mujeres trabajadoras.

Convivencia con niños, niñas y adolescentes

El 36.4% de las mujeres y 29% de los varones conviven con niños/as menores de 18 años. Aunque la diferencia entre mujeres y varones es menor en comparación con las tareas de cuidado directo, sigue siendo significativa. Esto podría deberse a que la convivencia con menores no se traduce con frecuencia en una comprensión de tareas adicionales de cuidado, como acompañar procesos educativos o atender necesidades emocionales y físicas.

2. Subrepresentación de Personas Afrodescendientes

En el total solo el 1.5% de las mujeres y 6.5% de los varones TAS son afrodescendientes. La representación de personas afrodescendientes en el grupo TAS es baja en comparación con la población general en Uruguay que es de un 8,1% (INE, 2011), reflejando una posible exclusión estructural.

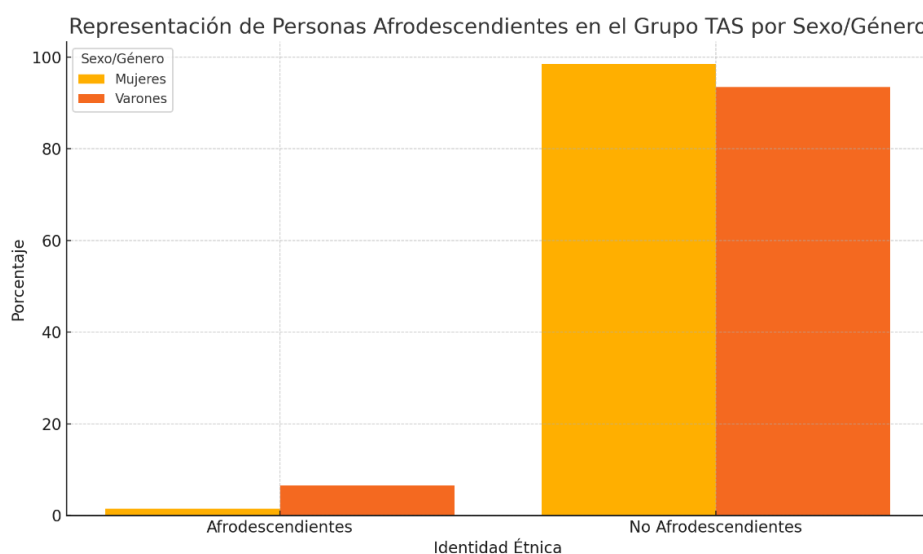


Gráfico 18. Fuente: Elaboración propia en base Fuente: FormA- Funcionarios TAS, 2022.

La subrepresentación de personas afrodescendientes en el colectivo técnico, administrativo y de servicios (TAS) de la Facultad de Psicología de la Udelar revela una dimensión crítica de exclusión estructural en el ámbito laboral. A partir de los datos proporcionados, se pueden identificar varios elementos clave. La representación de varones afrodescendientes (6.5%) es significativamente mayor que la de mujeres afrodescendientes (1.5%). Esta diferencia podría reflejar barreras específicas que enfrentan las mujeres afrodescendientes en el acceso a estos puestos, debido a la intersección de género y étnico-racial, las

mujeres afrodescendientes suelen estar sujetas a una doble discriminación, lo que limita aún más sus oportunidades laborales. También los roles de cuidado y la sobrecarga de tareas de cuidado, desproporcionadamente asumidas por mujeres, puede restringir el tiempo y los recursos para postularse a empleos más estables.

Incumplimiento de la cuota legal para personas afrodescendientes

Es importante destacar que en Uruguay existe una normativa legal que establece una cuota obligatoria para la incorporación de personas afrodescendientes en los organismos públicos. La Ley N° 19.122, promulgada en 2013, establece que al menos un 8% de las vacantes en el sector público deben ser ocupadas por personas afrodescendientes. Sin embargo, los datos presentados indican que esta cuota no se está cumpliendo en la Facultad de Psicología de la Udelar, donde la representación total de personas afrodescendientes es aproximadamente del 2.7% (promedio entre mujeres y varones afrodescendientes), muy por debajo del porcentaje legalmente establecido.

Este incumplimiento de la cuota legal evidencia la necesidad urgente de revisar y adaptar las políticas de contratación y selección dentro de la institución para garantizar el cumplimiento de la ley y promover la inclusión efectiva de personas afrodescendientes.

La baja representación general de personas afrodescendientes, tanto mujeres como varones, podría responder a varios factores estructurales:

- Acceso desigual a la educación: Las disparidades históricas en la educación secundaria y terciaria para personas afrodescendientes impactan su capacidad de acceso a empleos formales como los ofrecidos en Udelar.
- Prejuicios implícitos en procesos de selección: Los procesos de contratación pueden reproducir sesgos implícitos que desfavorecen a las personas afrodescendientes.
- Concentración en trabajos precarios: Las personas afrodescendientes están sobrerrepresentadas en sectores laborales informales y con menor protección social.

3. Representación de personas trans y no binarias

La representación de personas trans en el personal TAS es prácticamente nula, con un 1% para mujeres trans y ningún registro de varones trans. La representación de personas trans y no binarias es muy baja, posiblemente debido a barreras en el acceso, invisibilización o falta de datos. Esta baja representación puede deberse a diferentes barreras en el acceso al empleo, como la discriminación en procesos de selección, donde las personas trans y no binarias suelen enfrentar prejuicios y estereotipos negativos que pueden influir en las decisiones de contratación. La falta de comprensión o sensibilización por parte de quienes gestionan los llamados puede llevar a exclusiones injustificadas. La dificultad en la documentación y registros legales, donde puede darse una discrepancia entre la identidad de género y los documentos legales, puede generar complicaciones para la presentación de solicitudes de empleo, especialmente en entornos burocráticos donde se requiere documentación oficial. Otro factor que puede estar incidiendo es el acceso limitado a la educación, donde las personas trans y no binarias enfrentan tasas más altas de abandono escolar debido al acoso y la discriminación, lo que reduce sus oportunidades de acceder a

empleos formales y bien remunerados. Incluso cuando están empleadas, las personas trans y no binarias pueden encontrar barreras para avanzar profesionalmente debido a sesgos.

Incumplimiento de la cuota legal para personas trans

Es relevante mencionar que en Uruguay existe una normativa legal que establece una cuota obligatoria para la incorporación de personas trans en los organismos públicos. La Ley Integral para Personas Trans N°19.684, promulgada en 2018, establece que al menos un 1% de las vacantes en el sector público deben ser ocupadas por personas trans. Sin embargo, los datos presentados indican que esta cuota no se está cumpliendo en la Facultad de Psicología de la Udelar, donde la representación de personas trans es inferior al porcentaje legalmente establecido.

Este incumplimiento de la cuota legal evidencia la necesidad de revisar y adaptar las políticas de contratación y selección dentro de la institución para garantizar el cumplimiento de la ley y promover la inclusión efectiva de personas trans y no binarias.

4. Distribución de Limitaciones Funcionales por Sexo/Género

Personas con limitaciones para ver: 31.8% de las mujeres y 12.9% de los varones reportaron alguna dificultad visual, y un 3% y 6.5%, respectivamente, tienen mucha dificultad. La identificación de personas con limitaciones en el grupo TAS proporciona una perspectiva crítica sobre la inclusión laboral y la adecuación del entorno de trabajo para atender la diversidad de capacidades. Las mujeres reportan casi tres veces más casos de alguna dificultad para ver que los varones, lo que podría relacionarse con mayor disposición de las mujeres a reportar problemas de salud. O condiciones laborales que podrían exacerbar problemas visuales (por ejemplo, iluminación inadecuada o tareas que demanden alta concentración visual). Sin embargo, los varones superan a las mujeres en casos de mucha dificultad, lo que podría reflejar menor acceso temprano a atención médica preventiva entre los varones. Menor reportabilidad de las dificultades menores, concentrándose en las severas.

Personas con limitaciones para oír: 1.5% de las mujeres y 3.2% de los varones tienen alguna dificultad auditiva, mientras que un porcentaje mínimo reportó mucha dificultad. Las dificultades auditivas son poco frecuentes, pero los varones duplican a las mujeres en reportes de alguna dificultad. Esto podría deberse a la exposición diferencial a entornos laborales ruidosos, particularmente en tareas específicas que puedan incluir maquinarias o ruido ambiental. La ausencia de reportes de mucha dificultad puede indicar un sesgo en el reporte o baja prevalencia real en la muestra.

Personas con limitaciones para caminar: 4.5% de las mujeres y 6.5% de los varones tienen alguna dificultad para caminar o subir escaleras. Los varones presentan una mayor proporción de casos de dificultad leve, mientras que las mujeres reportan más casos de dificultad severa. Esto podría estar relacionado con factores como lesiones previas o condiciones físicas preexistentes que afectan la movilidad. Diferencias en la percepción o disposición a reportar dificultades dependiendo de factores culturales de género.

Personas con limitaciones para entender o aprender: 3% de las mujeres y 3.2% de los varones. La paridad en este tipo de dificultad podría reflejar una incidencia similar en varones y mujeres.

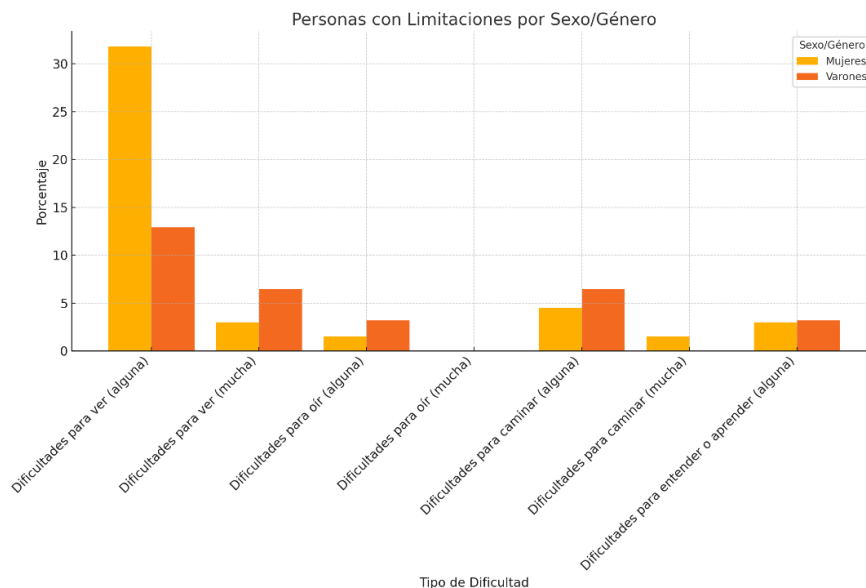


Gráfico 19. Fuente: Elaboración propia en base Fuente: FormA- Funcionarios TAS, 2022.

Conclusiones:

Si bien las mujeres representan la mayoría del personal TAS en la Facultad de Psicología, enfrentan desigualdades en términos salariales y carga horaria. La segmentación ocupacional por género mantiene a las mujeres en roles asociados a representaciones culturales de género.

La subrepresentación de personas afrodescendientes y trans indica un incumplimiento de las cuotas legales y refleja barreras estructurales que impiden una verdadera inclusión. Es imperativo que la institución adopte medidas concretas para cumplir con la legislación vigente, promover procesos de selección inclusivos y desarrollar políticas que fomenten la equidad y diversidad en el ámbito laboral.

Además, la sobrecarga de cuidados que recae sobre las mujeres requiere la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar, como horarios flexibles y apoyos al cuidado, para evitar que estas responsabilidades continúen limitando su desarrollo profesional.

En conclusión, los hallazgos resaltan la necesidad de abordar las brechas de género desde una perspectiva integral, implementando estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades, la inclusión de grupos subrepresentados y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral.

Características del Estudiantado de la Facultad de Psicología de acuerdo con datos del Formulario FormA

La fuente de información corresponde a la sistematización realizada por la Dirección General de Planeamiento de la Udelar a partir de la aplicación del sistema de formularios FormA, que incluye a un total de 13.273 estudiantes de la Facultad de Psicología que completaron el FormA-Estudiantes 2023.

1. Marcada Feminización de la Matrícula

Las principales características sociodemográficas del estudiantado de grado de la Facultad de Psicología evidencian una marcada feminización, tal como se señalaba en el Informe Diagnóstico de Calidad con Equidad de Género de 2021. La distribución de identidad de género entre estudiantes de la Facultad de Psicología destaca un fuerte predominio femenino en comparación con los varones y una baja representación de personas trans, aunque una presencia emergente de identidades no binarias. Estos datos llaman a la implementación de políticas educativas que favorezcan la equidad, la diversidad y la inclusión en todos los niveles académicos y sociales.

Porcentaje de estudiantes por Identidad de género

Identidad de género	Porcentaje	Porcentaje válido
Mujer	77,7	77,8
Varón	21	21,1
Mujer Trans	0,1	0,1
Varón Trans	0,1	0,1
No definido	0,6	0,6
Otra	0,4	0,4
Sin dato / No corresponde	0,1	
Total	100	100

Cuadro 27. Cuadro 20. Fuente: FormA- Estudiantes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

Predominio femenino en la matrícula

La Facultad de Psicología tradicionalmente ha tenido una mayor proporción de estudiantes mujeres, hay aproximadamente 3.7 mujeres por cada varón. Este predominio femenino puede estar influenciado por factores socioculturales que asocian a las mujeres con habilidades valoradas en el campo de la psicología. La subrepresentación de varones en la facultad puede deberse a estereotipos de género y expectativas sociales que empujan a los varones hacia otras disciplinas consideradas más "masculinas". Además, la percepción de menor prestigio o remuneración pueden influir en la decisión de no elegir esta carrera. La presencia de personas trans y no binarias está aumentando gradualmente, sin embargo, estas personas pueden enfrentar desafíos como discriminación, falta de reconocimiento legal y barreras institucionales que dificultan su pleno acceso y participación en el ámbito académico.

2. Baja Representación de Personas Trans y No Binarias

La presencia de personas trans y no binarias es mínima, lo que sugiere la existencia de barreras significativas para su acceso y permanencia en la educación superior. Las personas trans y no binarias enfrentan altos niveles de discriminación en la sociedad, lo que puede disuadirlas de ingresar o continuar en entornos académicos que perciben como hostiles o poco receptivos. La ausencia de medidas institucionales que reconozcan y protejan las identidades de género diversas puede dificultar su integración y bienestar en la facultad. La falta de referentes y redes de apoyo dentro de la institución puede hacer que estas personas se sientan aisladas o invisibilizadas.

3. Edad Promedio y Trayectorias Educativas

La Facultad cuenta con un estudiantado diverso en términos de edad, con una media general de 27,6 años, lo que sugiere la presencia de estudiantes jóvenes recién egresadas/os de la educación secundaria y adultos que continúan sus estudios o cambian de carrera.

Media de edad por identidad de género:

- **Mujer:** 27,5 años
- **Varón:** 27,6 años
- **Mujer Trans:** 27,5 años
- **Varón Trans:** 24,8 años
- **No definido:** 26,3 años
- **Otra:** 28,5 años
- **Sin dato / No corresponde:** 28,5 años

Porcentaje de estudiantes por identidad de género según Tramos de edad								
Edad en tramos	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Sin dato / No corresponde	Total
Menos de 20 años	10,5	10,3	7,7	18,8	17,6	13,7	7,1	10,5
De 20 a 24 años	31,2	28,9	38,5	50,0	32,4	23,5	35,7	30,7
De 25 a 29 años	20,3	22,7	15,4	6,2	18,9	13,7	7,1	20,8
30 años o más	38,0	38,0	38,5	25,0	31,1	49	50	38
Sin dato / No corresponde	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 28. Cuadro 20. Fuente: FormA- Estudiantes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

4. Disparidades en la Ascendencia Étnica

Hay una predominancia de estudiantes de ascendencia blanca en la Facultad de Psicología, con una representación menor de ascendencias Afro, Indígena y Asiática. Además, existen diferencias significativas en la distribución de ascendencias según la identidad de género, especialmente en grupos como las mujeres trans y "Otra", que muestran mayor diversidad étnica. Hay un alto porcentaje de "No definido" en "Ninguna" ascendencia, lo que sugiere una posible desconexión o falta de identificación con categorías tradicionales de ascendencia.

Porcentaje de estudiantes por identidad de género según Ascendencia principal								
Ascendencia.principal	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Sin dato / No corresponde	Total
Afro o negra	4,7	5,4	7,7	0,0	2,7	9,8	7,1	4,9
Asiática o amarilla	0,6	0,5	0,0	0,0	1,4	2,0	0,0	0,6
Blanca	81,8	80,6	69,2	93,8	75,7	80,4	78,6	81,5
Indígena	4	4,3	7,7	6,2	8,1	2,0	7,1	4,1
No cree tener ascendencia	4,5	3,7	15,4	0	1,4	3,9	7,1	4,3
Ninguna	3	3,9	0,0	0,0	10,8	2,0	0,0	3,2
Sin dato / No corresponde	1,3	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 29. Cuadro 20. Fuente: FormA- Estudiantes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

5. Presencia Significativa de Estudiantes con Dificultades y Limitaciones Físicas

Porcentaje de estudiantes por identidad de género según si poseen algún tipo de dificultad								
Posse alguna dificultad	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Sin dato / No corresponde	Total
Sin dato	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Sí	34,0	28,9	30,8	50,0	54,1	45,1	42,9	33,1
No	65,7	70,8	69,2	50,0	45,9	54,9	57,1	66,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 30. Cuadro 20. Fuente: FormA- Estudiantes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

El análisis revela que un porcentaje significativo del estudiantado de la Facultad de Psicología reporta tener algún tipo de dificultad, con mayores porcentajes entre los grupos de identidades de género minoritarias. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar políticas y prácticas institucionales que aborden las necesidades específicas de estos estudiantes. Los estudiantes que se identifican fuera de las categorías de género tradicionales reportan mayores porcentajes de limitaciones físicas. Esto podría indicar que estos estudiantes enfrentan desafíos adicionales en el entorno académico, relacionados con accesibilidad y apoyo adecuado.

Porcentaje de estudiantes por identidad de género según Dificultad severa								
Posee dificultad severa	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Sin dato / No corresponde	Total
Sin dato	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Tiene dificultad severa	3,8	3,0	7,7	0,0	9,5	5,9	7,1	3,6
No tiene dificultad severa	96,0	96,7	92,3	100	90,5	94,1	92,9	96,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 31. Cuadro 20. Fuente: FormA- Estudiantes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

El análisis revela que, aunque la mayoría del estudiantado no reporta dificultades severas, ciertos grupos presentan porcentajes más altos, particularmente los estudiantes que se identifican como "No definido" y "Mujer Trans". Esto indica la necesidad de prestar atención especial a estos grupos para garantizar que reciban el apoyo necesario.

6. Concentración Geográfica y Desigualdades Regionales

Al examinar la distribución de estudiantes en la Facultad de Psicología según su identidad de género y lugar de residencia, los datos proporcionados nos permiten identificar patrones y tendencias en la ubicación geográfica de los/las estudiantes, lo cual es esencial para comprender mejor sus necesidades y diseñar políticas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Porcentaje de estudiantes por identidad de género según lugar de residencia								
Lugar de residencia	Mujer	Varón	Mujer Trans	Varón Trans	No definido	Otra	Sin dato / No corresponde	Total
Montevideo	64,8	71,6	76,9	68,8	64,9	70,6	71,4	66,2
Interior	35	28,1	23,1	31,2	35,1	27,5	28,6	33,5
Exterior	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 32. Cuadro 20. Fuente: FormA- Estudiantes, 2023. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento - Udelar

La concentración de estudiantes en Montevideo sugiere que la ubicación geográfica influye en el acceso a la educación superior, especialmente en la Facultad de Psicología. Las/los estudiantes del interior pueden enfrentar desafíos adicionales para acceder a la educación universitaria, como la necesidad de desplazarse o reubicarse. Las mujeres trans muestran una mayor concentración en Montevideo, lo que podría reflejar la búsqueda de entornos más inclusivos y acceso a servicios especializados. Es posible que los estudiantes del interior enfrenten barreras socioeconómicas, logísticas o culturales que afectan su experiencia educativa. El análisis revela que la mayoría de los/las estudiantes de la Facultad de Psicología residen en Montevideo, con variaciones según la identidad de género. Los grupos minoritarios, como las mujeres trans, presentan una mayor concentración en la capital, lo que sugiere la necesidad de entornos más inclusivos y accesibles. Por otro lado, un porcentaje significativo de estudiantes mujeres cisgénero proviene del interior, indicando la importancia de considerar sus necesidades y desafíos específicos.

Conclusiones

La información estadística evidencia una serie de problemas interrelacionados que afectan la equidad y la inclusión en la Facultad de Psicología. Una marcada feminización y la baja presencia de varones y personas de identidades no binarias sugieren la necesidad de abordar estereotipos y promover una verdadera inclusión. La subrepresentación de ciertos grupos étnicos indica barreras estructurales que deben ser identificadas y superadas. Los/las estudiantes con limitaciones físicas y dificultades severas requieren apoyos específicos que actualmente pueden ser insuficientes. La concentración geográfica en Montevideo refleja inequidades en el acceso a la educación superior que afectan a los estudiantes del interior.

Conclusiones generales

El análisis exhaustivo de las brechas de género en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República expone la persistencia de desigualdades estructurales significativas que afectan a los tres colectivos principales: docentes, estudiantes y funcionarios Técnicos, Administrativos y de Servicios (TAS). A pesar de los esfuerzos realizados y los avances alcanzados en términos de equidad de género, las dinámicas institucionales actuales continúan reproduciendo patrones históricos de desigualdad que limitan el acceso y el desarrollo pleno de mujeres y otras identidades de género subrepresentadas.

Docentes

El análisis del cuerpo docente muestra que, aunque las mujeres representan la mayoría del personal (67,2%), su participación disminuye notablemente en los grados académicos superiores, donde la presencia masculina aumenta considerablemente. En el Grado 5, que constituye el nivel más alto de la jerarquía académica, las mujeres representan solo el 47,8%, frente a un 52,2% de los varones. Esta brecha indica la existencia de un fenómeno de segregación vertical, que implica barreras estructurales y culturales que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Este fenómeno es puede ser el resultado de múltiples factores, entre ellos, el sesgo implícito en los procesos de selección y promoción, y la invisibilización de sus contribuciones académicas, conocido como el *Efecto Matilda*.

Por otro lado, se identificó que las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener contratos temporales o interinos, especialmente en los grados académicos inferiores. Esta situación de inestabilidad laboral impacta negativamente su desarrollo profesional y limita sus oportunidades de promoción y permanencia a largo plazo. Además, en los grados superiores, las mujeres tienden a trabajar más horas que sus contrapartes masculinas, pero este mayor esfuerzo no se traduce en una mayor estabilidad ni en una mejora en su posición académica. Esta sobrecarga de trabajo está relacionada con un contexto institucional que exige a las mujeres una inversión de tiempo y energía considerablemente mayor para alcanzar niveles similares a los de sus pares varones, perpetuando el acceso desigual a los recursos y al reconocimiento institucional, lo que se enmarca en el *Efecto Mateo*, donde quienes ya poseen ventajas tienden a acumular más, algo que ya fuera señalado en el Informe Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género de la Facultad de Psicología de 2021.

Estudiantes

La composición del estudiantado de la Facultad de Psicología presenta una marcada feminización, con un 77,7% de mujeres frente a un 21% de varones. Si bien esto puede parecer un indicio de igualdad de acceso a la educación superior para las mujeres, en realidad refleja la perpetuación de estereotipos de género que asocian ciertas áreas de conocimiento con roles tradicionales, como el cuidado y la asistencia. Esta tendencia, lejos de ser positiva en términos de equidad de género, refuerza las normas patriarcales sobre los tipos de conocimiento considerados "propios" para mujeres y varones. Además, la concentración femenina en esta área no se traduce necesariamente en una mejora en la situación de las mujeres en la vida académica o profesional, debido a las barreras que enfrentan en los niveles más altos de formación y reconocimiento.

Otro hallazgo importante es la baja representación de personas trans y no binarias en el cuerpo estudiantil, lo cual pone de manifiesto la existencia de barreras significativas para el acceso y la permanencia de estas

identidades en la universidad. De acuerdo con el censo de personas trans realizado en Uruguay en 2016 (Mides, 2016), se constató que el 75% de las personas trans había abandonado sus estudios antes de completar la educación media, principalmente debido a la discriminación, el acoso y la falta de entornos educativos inclusivos. Estos datos sugieren que la discriminación en el ámbito educativo tiene efectos persistentes que afectan el acceso a estudios superiores. Estas barreras van desde la falta de políticas inclusivas hasta la discriminación y el acoso que enfrentan durante su vida, lo cual genera brechas educativas significativas y perpetúa la exclusión de las personas trans y no binarias del ámbito universitario.

También se observan disparidades étnicas importantes, con una predominancia de estudiantes de ascendencia blanca y una subrepresentación considerable de estudiantes afrodescendientes, indígenas y asiáticos. Estos datos evidencian la necesidad urgente de políticas inclusivas que aborden las desigualdades étnico-raciales y promuevan la diversidad como un valor central de la institución, garantizando que estudiantes de todos los orígenes tengan igualdad de oportunidades para acceder y progresar en la educación superior. Además, un porcentaje significativo del estudiantado reporta tener algún tipo de dificultad o limitación física, especialmente entre las identidades de género minoritarias, lo cual resalta la importancia de establecer políticas que respondan a sus necesidades específicas y promuevan una mayor inclusión.

Funcionarios TAS

El personal Técnico, Administrativo y de Servicios (TAS) también presenta desigualdades significativas en términos de género. Existe una feminización en los escalafones relacionados con tareas administrativas y técnicas intermedias, mientras que los varones predominan en áreas como oficios y servicios generales. Esta segregación horizontal está directamente vinculada a estereotipos de género que asocian a las mujeres con labores de carácter administrativo y de soporte, mientras que los varones ocupan roles vinculados a tareas técnicas y físicas, consideradas de mayor "valor" dentro de la estructura institucional.

Además, a pesar de que las mujeres son mayoría en el personal TAS, enfrentan desigualdades salariales y una mayor inestabilidad laboral, dado que una gran proporción de ellas tiene contratos temporales o a tiempo parcial. Esta situación no solo afecta su estabilidad económica, sino que también limita su capacidad de planificación a largo plazo y reduce sus posibilidades de desarrollo profesional. A esto se suma la sobrecarga de responsabilidades de cuidado que recae sobre las mujeres, un fenómeno que impacta negativamente en su disponibilidad para participar en actividades de formación y desarrollo dentro de la institución. La baja representación de personas afrodescendientes y trans en el personal TAS refleja, además, un incumplimiento de las cuotas legales y la existencia de barreras estructurales que impiden una verdadera inclusión, lo cual es indicativo de la necesidad de revisar y reformular las prácticas institucionales para garantizar un acceso equitativo. En Uruguay, la Ley N° 19.122 (2013) establece una cuota del 8% para personas afrodescendientes en los llamados públicos de empleo, mientras que la Ley N° 19.684 (2018) establece una cuota del 1% para personas trans en las contrataciones del sector público. Estas disposiciones legales tienen como objetivo promover la equidad y la inclusión laboral, pero los datos actuales sugieren la necesidad de un mayor compromiso institucional para garantizar su efectiva implementación.

Referencias

- Baquet, V., Rovira, A., Torelli, A., Correa García, N., Corbo, G., Cabrera, A., & Gallinal, E. (2021). *Informe Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género de la Facultad de Psicología*. Universidad de la República, Facultad de Psicología.
- Dirección General de Planeamiento (DGPlan). (2022). *Informe de datos del formulario FormA de la Universidad de la República (Udelar)*. Universidad de la República.
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2020). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Inmujeres, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2023). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Inmujeres, México.
- Ley Nº 18617. (2008). *Ley de creación del Instituto Nacional del Adulto Mayor*. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.
- Ley Nº 19149. (2013). *Ley de regulación y fiscalización de establecimientos de cuidado para personas mayores*. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.
- Ley Nº 20130. (2020). *Ley de reforma del Sistema Nacional Integrado de Cuidados*. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159(3810), 56–63. <https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*. OEA.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2002). *Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. ONU.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325-341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Universidad de la República (Udelar). (2021). *Plan de trabajo para la Certificación Nivel II del Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Udelar, Facultad de Psicología.
- Universidad de la República (Udelar). (2023). *Plan de Mejora Institucional con Perspectiva de Género*. Udelar, Facultad de Psicología.

Análisis llamados docentes durante 2023

Este informe analiza de forma completa la base de datos compartida por Sección Concursos de la Facultad de Psicología para los llamados efectuados durante 2023. El proceso de análisis está dividido en dos apartados. La primera toma como referencia los pliegos de los llamados a concursos a docentes durante el año 2023. El segundo apartado, toma como base de análisis las resoluciones de cómo se resolvieron esos llamados en la Facultad de Psicología.

A. Pliegos de llamados a concurso docente durante 2023

Este análisis comparativo toma como Unidad de Análisis un total de 46 pliegos de llamado a concursos que se realizaron a docentes en la Facultad de Psicología durante el año 2023. El análisis de la información se realizó siguiendo la metodología de ATLAS.ti para la identificación y evaluación de las desigualdades de género presentes en los llamados académicos, con un enfoque basado en los criterios que están establecidos en el Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres (2023). Esta metodología no solo permite identificar desigualdades explícitas en los llamados, sino que también se enfoca en las dinámicas estructurales invisibles que perpetúan la inequidad de género dentro de los procesos de selección. Al utilizar esta herramienta cualitativa, se generan además categorías emergentes que revelan patrones y relaciones entre diferentes dimensiones en los llamados.

El Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres es el marco teórico principal de este análisis, el mismo proporciona un conjunto de indicadores y directrices orientados a reducir las desigualdades de género en las instituciones públicas y privadas. Este modelo se basa en los siguientes ejes:

1. **Igualdad de oportunidades:** Asegura que todas las personas, independientemente de su identidad sexo- género, tengan acceso igualitario a las oportunidades laborales, eliminando barreras estructurales y prácticas discriminatorias.
2. **Eliminación de estereotipos de género:** El modelo promueve la eliminación de prácticas que perpetúan roles tradicionales de género, incentivando el uso de lenguaje inclusivo y la valoración de trayectorias laborales diversas.
3. **Acciones afirmativas:** Para corregir las desigualdades históricas, el modelo propone la implementación de acciones afirmativas que favorezcan la contratación de mujeres en sectores donde están subrepresentadas, particularmente en cargos de liderazgo o valoración académica.
4. **Equilibrio en la toma de decisiones:** Se promueve la participación equilibrada de varones y mujeres en los órganos de decisión, incluyendo la composición paritaria de tribunales evaluadores y comisiones asesoras.

Enfoque Crítico desde la Teoría de Género

La teoría de género complementa este marco al resaltar cómo las relaciones de poder y las construcciones culturales de género afectan el acceso y la permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, en particular en posiciones de liderazgo. Siguiendo los planteos de Judith Butler (1990) y Joan Scott (1986) el género es

una categoría de ordenamiento político que está socialmente construido y reproduce desigualdades en las instituciones. El enfoque de Butler (1990) sobre la performatividad del género sugiere que las instituciones, a través de sus prácticas, reafirman las normas de género existentes, lo que refuerza el poder estructural patriarcal en muchos espacios de toma de decisión.

Por otro lado, la perspectiva de Joan Acker (1990) sobre la “teoría de las organizaciones de género” argumenta que las estructuras laborales no son neutrales, sino que están generizadas, es decir, diseñadas para favorecer a los varones debido a las normas de productividad continua y la división sexual del trabajo, lo que produce una serie de desventajas para las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan interrupciones en sus trayectorias por responsabilidades familiares.

Indicadores del Modelo y Criterios de Análisis

Para evaluar la base de datos bajo este marco teórico, se han identificado los siguientes indicadores clave de acuerdo con el Modelo de Calidad con Equidad de Género:

1. **Acceso igualitario a los cargos:** Se analiza si los requisitos de los llamados permiten una participación equitativa de varones, mujeres e identidades NO CIS, considerando barreras como las interrupciones por maternidad o brechas étnico racial.
2. **Evaluación de méritos con perspectiva de género:** Se observa si los criterios de evaluación toman en cuenta las responsabilidades familiares y las interrupciones en la carrera, evitando penalizar a las mujeres en su trayectoria académica.
3. **Equilibrio en la composición de tribunales:** Se verifica si los tribunales y comités de selección promueven la paridad de género, garantizando una participación equilibrada en la toma de decisiones.
4. **Lenguaje inclusivo y no discriminatorio:** Se analiza el uso de un lenguaje que no perpetúe estereotipos de género y que promueva la inclusión adecuada de la dimensión asociada a la identidad sexo-género de manera equitativa.
5. **Acciones afirmativas:** Se revisa la presencia o ausencia de políticas afirmativas que busquen corregir las desigualdades históricas de género, especialmente en cargos de liderazgo y el cumplimiento con normativa nacional de acuerdo con acciones afirmativas a nivel étnico-racial o identidades No CIS.

Metodología: ATLAS.ti como Herramienta de Análisis Cualitativo

El uso de ATLAS.ti permite aplicar de manera sistemática el marco teórico mencionado a la Base de Datos, facilitando la codificación de fragmentos clave que revelen tanto barreras visibles como invisibles. Las unidades de análisis se agrupan en categorías emergentes, que posteriormente se relacionan para observar patrones estructurales y analizar como estos perpetúan las desigualdades de género. La metodología cualitativa aplicada mediante ATLAS.ti permite identificar y codificar fragmentos clave dentro de los 46 documentos, agrupándolos en categorías emergentes que revelan patrones de comportamiento institucional y estructural. Estos patrones nos permiten evaluar la coherencia de los procesos de selección con los principios del Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres.

Este enfoque metodológico permite no solo identificar las áreas donde los llamados incumplen con los principios de equidad de género, sino también proponer soluciones estructurales basadas en los principios del Modelo de Calidad de Género de Inmujeres. La aplicación de ATLAS.ti hace visible lo que está invisibilizado en los documentos, y revela las dinámicas de poder que impiden una verdadera equidad de género en los procesos de contratación y evaluación.

Base Documental: Descripción de los 46 Archivos Analizados

La base de datos proporcionada para este análisis por la Sección Concursos de la Facultad de Psicología de la Udelar, incluye 46 documentos que cubren una serie de llamados académicos y procesos de selección en diferentes áreas dentro de diferentes Unidades Académicas de la Facultad en el período de 2023. Estos documentos incluyen descripciones de requisitos, criterios de evaluación, composición de tribunales y comisiones asesoras y políticas relacionadas con la contratación y promoción académica.

- **Tipos de Documentos:** Los archivos proporcionados consisten en pliegos de llamados académicos para cargos docentes, tanto permanentes como temporales, en distintas áreas del conocimiento y para cumplir tareas en cargos por proyectos, cargos interinos y cargos efectivos para distintas Unidades Académicas de la Facultad de Psicología. También incluyen documentos que detallan las condiciones de inscripción, criterios de evaluación de méritos, perfiles solicitados, y responsabilidades laborales les candidates seleccionados.
- **Variedad de Cargos:** Los documentos analizan distintos tipos de llamados en el escalafón docente de acuerdo con el nuevo Estatuto del Personal Docente de la Udelar (2021), esto implica que los llamados son para cubrir vacantes desde practicantes, ayudantes y asistentes hasta profesores titulares, lo que proporciona una perspectiva amplia de los distintos niveles de contratación en la Facultad de Psicología. Los llamados abarcan una diversidad de áreas, incluyendo la psicología, salud mental, sociología, educación, y salud pública, entre otras.
- **Tribunales y procesos de evaluación:** Una parte significativa de los documentos también menciona la composición de los tribunales evaluadores y los criterios de selección utilizados para cada proceso. Sin embargo, muchos de los documentos carecen de detalles sobre la paridad de género en estas comisiones asesoras y tribunales, lo que es un aspecto clave en la evaluación de la equidad de género.
- **Lenguaje:** Los documentos varían en el uso de lenguaje inclusivo. Algunos de los llamados usan terminología que incluye tanto una sintaxis masculina como femenina, pero otros mantienen un lenguaje tradicional que podría perpetuar estereotipos de género.

Análisis de la Base de Documentos

Este apartado se divide en el detalle metodológico seguido en el trabajo de análisis de la Base de Datos y los principales elementos detectados en el proceso de trabajo.

1. Fase de Preparación: Selección de Unidades de Análisis

Se realizó una selección estratégica de unidades de análisis prestando atención a las brechas implícitas, normas institucionalizadas, y posibles puntos ciegos en las prácticas actuales que perpetúan las desigualdades de género en los llamados a la interna de la Facultad de Psicología.

Se comparte a continuación algunas Unidades de análisis seleccionadas estratégicamente a modo de ejemplo para comprender el proceso de trabajo:

- **Acceso y requisitos:** “Estudiantes avanzados o egresados recientes (máximo 5 años)” (BASE040_2023). Esta frase ignora cómo las interrupciones en la carrera (maternidad, cuidado) afectan la elegibilidad.
- **Evaluación de méritos:** “Se valorará la experiencia en proyectos de investigación y en la producción científica continua” (BASE045_2023)(BASE044_2023). Esta unidad revela un sesgo hacia aquellas trayectorias sin interrupciones.
- **Tribunales evaluadores:** “El tribunal será designado posteriormente al cierre del llamado” (BASE041_2023)(BASE044_2023). La falta de transparencia en la composición de los tribunales puede ocultar dinámicas que perpetúan la subrepresentación femenina.

2. Fase de Codificación: Asignación de Códigos en Múltiples Niveles

En esta fase, con la codificación se buscó profundizar en varias dimensiones, capturando tanto lo explícito como lo implícito en términos de género, poder, y equidad. El análisis no se limitó a lo que está presente como escrito en los pliegos de llamados, sino que también se enfoca en lo que está ausente, aplicando una mirada crítica hacia las omisiones que son un elemento clave que perpetúa las desigualdades.

Códigos de análisis a múltiples niveles:

1. **Acceso equitativo superficial:** Fragmentos donde los requisitos son iguales en apariencia, pero donde las condiciones estructurales producen desventajas hacia las mujeres (como la omisión de referencias a interrupciones por maternidad o cuidados de familiares con necesidades de cuidado durante un largo período).
2. **Evaluación académica basada en la continuidad:** Se aplicará a fragmentos que priorizan trayectorias largas y productivas, ignorando las barreras adicionales que enfrentan las mujeres.
3. **Lenguaje inclusivo vs. excluyente:** Fragmentos donde el lenguaje es inclusivo solo de manera superficial o donde se refuerzan estereotipos de género invisibles.
4. **Falta de reconocimiento institucional de las desigualdades estructurales:** Se aplicará cuando no se abordan las inequidades de género de manera proactiva, y cuando no se mencionan políticas afirmativas o medidas estructurales.

Ejemplo de codificación avanzada:

- Unidad de análisis: "Estudiantes avanzados o egresados recientes (máximo 5 años)" (BASE040_2023).

Código múltiple: Acceso equitativo superficial + Falta de reconocimiento institucional de las desigualdades estructurales, ya que se omiten las interrupciones por cuidado de hijos o familiares.

- Unidad de análisis: “Se valorará la producción científica continua” (BASE045_2023).

Código múltiple: Evaluación académica basada en la continuidad + Falta de políticas afirmativas, ya que no se reconoce cómo la maternidad o el cuidado afectan la productividad académica-científica.

3. Fase de Categorización y Análisis Relacional Profundo: Mapeo Estructural de Patrones Ocultos

En esta fase, las categorías no solo fueron agrupadas por temas, sino que se interrelacionaron para revelar dinámicas de poder subyacentes y patrones sistémicos que perpetúan las desigualdades de género a la interna de la Facultad de Psicología. Aquí se analizan cómo los aspectos de acceso, evaluación, lenguaje y políticas afirmativas interactúan y refuerzan las desigualdades.

Categorías emergentes con mayor profundidad:

1. Acceso equitativo superficial:

Subcategoría A: Requisitos igualitarios que omiten considerar las interrupciones familiares (BASE040 y BASE045(BASE040_2023)(BASE045_2023)).

Subcategoría B: Requisitos avanzados (doctorado, publicaciones) que favorecen a quienes han tenido trayectorias ininterrumpidas (BASE046 y BASE045(BASE045_2023)(BASE046_2023)).

2. Evaluación académica estructuralmente sesgada:

Subcategoría A: Criterios que valoran únicamente la productividad científica continua, ignorando las responsabilidades familiares por cuidados de las mujeres y su impacto en las trayectorias académico-científicas (observado en BASE041, BASE046 y BASE044 (BASE045_2023)(BASE044_2023)).

Subcategoría B: Ausencia de mecanismos de compensación para mujeres que enfrentan interrupciones en su carrera (BASE045_2023)(BASE044_2023).

3. Ausencia estructural de acciones afirmativas:

Subcategoría A: Ninguno de los llamados implementa políticas afirmativas explícitas para reducir la subrepresentación de mujeres en áreas clave, como los puestos de liderazgo (BASE045_2023)(BASE046_2023). Ni que permitan reducir brecha vinculadas a la dimensión étnico-racial

4. Lenguaje inclusivo inconsistente:

Subcategoría A: Algunas bases utilizan lenguaje inclusivo de manera superficial, pero otras no mencionan siquiera la necesidad de lenguaje neutro (BASE046 y BASE040)(BASE040_2023) (BASE046_2023). Esto da cuenta que la Facultad de Psicología no tiene una política activa en este sentido a nivel de los pliegos de llamados.

Relaciones profundas identificadas:

Relación 1: La falta de reconocimiento de las interrupciones por responsabilidades familiares en la evaluación académica refuerza las dinámicas estructurales que limitan el avance de las mujeres en el ámbito académico. Las mujeres, enfrentando mayores cargas familiares, no pueden competir en igualdad de condiciones bajo un sistema que prioriza la productividad ininterrumpida (BASE045_2023) (BASE044_2023).

Relación 2: El lenguaje inclusivo inconsistente y la falta de acciones afirmativas perpetúan una cultura institucional que se presenta como equitativa, pero que en realidad refuerza las jerarquías tradicionales de género (BASE046_2023)(BASE043_2023).

4. Comparación Sistémica: Identificación de Patrones Estructurales Comunes

Este análisis comparativo revela patrones más profundos que van más allá de las observaciones superficiales. Se identifican dinámicas sistémicas que, a través de los pliegos de llamado se ve que se refuerzan las desigualdades de género institucionales.

Patrones estructurales identificados:

1. Evaluación centrada en la productividad sin considerar interrupciones:

Problema: La evaluación basada en la producción académica continua es un denominador común en todos los pliegos de llamados. No se menciona ningún tipo de consideración especial para aquellos (principalmente mujeres) que enfrentan interrupciones por cuidado (BASE045_2023)(BASE046_2023).

2. Falta de acciones afirmativas en todos los documentos:

Problema: Ninguno de los llamados menciona acciones afirmativas para equilibrar la representación de género en posiciones de poder o liderazgo, lo cual perpetúa la subrepresentación femenina en los cargos más altos a nivel académico (BASE045_2023) (BASE046_2023).

3. Lenguaje inclusivo parcial e inconsistente:

Problema: Aunque algunos llamados utilizan lenguaje inclusivo, no hay una consistencia en la aplicación de esta práctica. En algunos casos, el lenguaje refleja una neutralidad aparente que en realidad oculta dinámicas de género tradicionales (BASE040_2023)(BASE046_2023).

Conclusión: Los análisis revelan que, si bien la Base de Documentos analizada siguen criterios que parecen igualitarios, en la práctica perpetúan desigualdades estructurales debido a la falta de reconocimiento de las barreras que enfrentan las mujeres, especialmente en términos de productividad continua, representación en tribunales y acciones afirmativas destinadas a eliminar brechas de género.

Comparación del Análisis Actual con el Diagnóstico Organizacional de Género de la Facultad de Psicología (2021)

Para hacer una comparación exhaustiva entre el análisis actual de la base de llamados de 2023 con aspectos relevantes que detectaba el Informe Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género de la Facultad de Psicología (2021), es fundamental observar las metodologías utilizadas, los indicadores aplicados, y las conclusiones en cuanto a las brechas de género identificadas en ambos estudios.

1. Metodología

El diagnóstico de la Facultad de Psicología (2021) utilizó una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, basándose en los lineamientos del Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres, el presente análisis aplica una metodología basada en ATLAS.ti para el análisis cualitativo lo que permite un análisis más profundo de los documentos específicamente en los pliegos de los llamados. Aunque ambos estudios utilizan el Modelo de Inmujeres, el enfoque con ATLAS.ti permite una codificación más precisa de fragmentos textuales, lo que facilita la identificación de dinámicas de poder ocultas y patrones invisibles de desigualdad que podrían no haberse detectado a través de métodos tradicionales.

2. Indicadores de Análisis

En ambos estudios, los indicadores provienen del Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres, lo que asegura un marco común. Estos incluyen:

- **Acceso igualitario a los cargos.**
- **Evaluación de méritos con perspectiva de género.**
- **Composición de tribunales** con paridad de género.
- **Lenguaje inclusivo y no discriminatorio.**
- **Acciones afirmativas** para corregir desigualdades históricas que perpetúan brechas.

El Diagnóstico de la Facultad de Psicología (2021) reveló, por ejemplo, que, aunque el 67% del personal docente son mujeres, la representación femenina disminuye considerablemente en los grados más altos, indicando un efecto tijera para el ingreso a la carrera docente y en los grados superiores, algo que también se identifica en el análisis de los llamados a concursos docentes en 2023. Además, se identificaron desigualdades en el acceso a los regímenes de Dedicación Total (RDT), donde los varones acceden en mayor proporción, lo que implica que las mujeres tienen menos posibilidades de avanzar a posiciones de poder dentro de la institución (Informe Diagnóstico, 2021).

En nuestro análisis de los 46 pliegos de llamados 2023 se observan patrones similares. A pesar de un enfoque formalmente igualitario en la descripción de los procesos de selección, los criterios de productividad continua y la falta de reconocimiento de las interrupciones en las carreras profesionales por razones familiares o de cuidado de hijos perpetúan las desigualdades de género.

3. Conclusiones sobre las Brechas de Género

El diagnóstico de la Facultad de Psicología (2021) concluyó que, aunque la mayoría del personal docente son mujeres, persisten importantes brechas de género en los niveles jerárquicos más altos y en el acceso

a posiciones de poder. Además, se identificaron barreras invisibles que afectan el desarrollo profesional-académico de las mujeres dentro de la organización, tales como las interrupciones en las carreras profesionales debidas a responsabilidades familiares (Informe Diagnóstico, 2021).

En el análisis actual de los llamados a concursos docentes también se detectan estas barreras, especialmente en lo que respecta a la evaluación de méritos y la falta de políticas explícitas que reconozcan las interrupciones en las trayectorias de las mujeres. Adicionalmente, observamos una inconsistencia en el uso del lenguaje inclusivo y la ausencia de acciones afirmativas claras, lo que limita las posibilidades de implementar un cambio real en términos de equidad de género.

Propuestas de Mejora

En el Informe Diagnóstico de Psicología (2021), se propusieron varias acciones para abordar las desigualdades, incluyendo la implementación de políticas afirmativas, el aumento de la representación femenina en los niveles superiores y la creación de espacios institucionales dedicados a la sensibilización sobre género. Al integrar el presente análisis es necesario poner énfasis en reformar los criterios de evaluación académica, asegurando que las interrupciones en las trayectorias profesionales no penalicen a las mujeres, incluir específicamente la cuota de género en los tribunales evaluadores y la estandarización del lenguaje inclusivo como medidas inmediatas para garantizar una mayor equidad en los procesos de selección.

Resumen de Comparación

Aspecto	Diagnóstico Facultad de Psicología (2021)	Análisis Actual pliegos llamados (2023)
Metodología	Cuantitativa y cualitativa, basada en datos institucionales y entrevistas	Cualitativa avanzada, basada en ATLAS.ti para codificación profunda
Indicadores	Basados en el Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres	Mismos indicadores
Conclusiones	Identificación de efecto tijera y desigualdades en el acceso a posiciones de poder	Patrones estructurales similares en múltiples áreas académicas, con énfasis en evaluación continua y falta de políticas afirmativas
Propuestas	Aumento de la representación femenina en cargos de poder, sensibilización de género	Reformas estructurales en criterios de evaluación y tribunal, cuotas de género y lenguaje inclusivo

Ambos análisis identifican problemas sistémicos en cuanto a la equidad de género en la carrera docente a la interna de la Facultad de Psicología detectando dinámicas invisibles de poder y desigualdades en distintos procesos de selección de personal académico.

B. Resoluciones de los llamados

Para este apartado se realizó un análisis exhaustivo de las resoluciones de los llamados que ya fueron resueltos y que tienen designación del cargo correspondiente para los llamados 2023 en la Facultad de Psicología, con el objetivo de identificar posibles brechas de género y evaluar la distribución de oportunidades entre varones y mujeres en los diferentes niveles académicos que van desde practicantes hasta profesores/as titulares. Se construyó una base de datos con los 46 textos de resolución de los llamados según los indicadores del Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres (2023) siguiendo la metodología de ATLAS.ti y con la misma base de indicadores que para los pliegos de los llamados. El objetivo es identificar cómo las políticas de género (o su ausencia) influyen en los procesos de selección y resultados. Se buscó analizar especialmente cómo se pueden estar reproduciendo desigualdades estructurales y la falta de medidas explícitas para corregirlas, lo cual perpetúa sesgos de género a la interna de la Facultad de Psicología.

Cabe aclarar que la distribución en base a identidad sexo-género en la selección de los llamados no establece en una primera lectura una disparidad:

- De las 46 resoluciones analizadas se puede establecer que participaron de los llamados 23 mujeres y 23 varones.
- De las **23 mujeres**, 12 fueron seleccionadas y 11 no lo fueron.
- De los **23 varones**, 11 fueron seleccionados y 12 no lo fueron.

Sin embargo, al analizar las 46 resoluciones de los llamados identificando posibles brechas de género de acuerdo a los indicadores siguiendo el Modelo de Calidad con Equidad de Género de INMUJERES (2023), es posible incorporar cómo los/las integrantes de las comisiones asesoras y tribunales describen temas relacionados con el género, cómo se justifican las decisiones en los llamados, o cómo se perciben los procesos de evaluación identificando patrones, temas y discursos en los datos textuales a partir de estudiar el contenido y las narrativas, lo que puede revelar percepciones subjetivas o sesgos implícitos en las resoluciones.

Indicadores del Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres

1. Transparencia y Acceso Igualitario:

Falta de accesibilidad en los llamados de alta jerarquía: Las resoluciones analizadas no proporcionan evidencia de que las mujeres tengan el mismo acceso a los cargos más altos, lo cual se agrava en casos como el de IF 035_2023 (IF 035_2023), donde el acceso a un cargo de Profesor Agregado no parece considerar si las mujeres han enfrentado barreras adicionales, como interrupciones por cuidados familiares. El hecho de que los méritos académicos sean el único criterio considerado sin una evaluación diferenciada basada en género contribuye a invisibilizar las dificultades específicas que enfrentan las mujeres en su trayectoria.

Patrones históricos de desigualdad: Al examinar los documentos se revelan patrones repetitivos en los cuales los méritos académicos tradicionales son valorados, pero no se

visibilizan las dificultades estructurales de las mujeres. Esto se refleja, por ejemplo, en el IF 033_2023(IF 033_2023), donde el enfoque sigue siendo "neutral", sin integrar una revisión crítica sobre cómo estas barreras afectan el acceso al cargo.

2. Composición de los Tribunales:

Sesgo de género en la toma de decisiones: La falta de información en algunas resoluciones sobre la composición de los tribunales en términos de identidad sexo-género es un indicador preocupante. Sin tribunales paritarios, es probable que se perpetúen sesgos implícitos que favorezcan a los varones en la toma de decisiones, tal como ha sido evidenciado en estudios sobre procesos de selección de personal en instituciones académicas. En los informes revisados, como en el IF 041_2023(IF 041_2023), la comisión asesora no incluye ninguna mención sobre si los evaluadores eran paritarios, lo que genera una falta de transparencia en la equidad del proceso.

Impacto del sesgo de los tribunales en la designación: en este apartado se detectó que, en varios informes, los miembros/as de los tribunales han estado implicados en varios procesos en el último tiempo, sin dar cuenta de cómo la falta de diversidad puede haber afectado las decisiones. Sin una composición equilibrada respecto a la identidad sexo-género en los tribunales, es probable que las decisiones perpetúen dinámicas que benefician a quienes han tenido trayectorias ininterrumpidas, que en este punto han sido históricamente los varones.

3. Acciones Afirmativas:

Ausencia de medidas correctivas: La revisión de los informes no presenta menciones sobre acciones afirmativas que promuevan la equidad de género. En documentos como el IF 036_2023(IF 036_2023), los méritos académicos son el único criterio de evaluación, sin ninguna referencia a medidas proactivas que corrijan las desigualdades existentes. Esta falta de políticas afirmativas perpetúa un "sesgo de mérito" que favorece a quienes han tenido trayectorias continuas y sin interrupciones.

Posible impacto de las acciones afirmativas: En los casos revisados, su ausencia sugiere que la Facultad aún no ha implementado medidas suficientes para corregir las desventajas estructurales de género, lo que podría perpetuar las diferencias en el acceso a cargos de mayor jerarquía.

4. Consideración de Interrupciones en la Carrera:

Falta de reconocimiento de las interrupciones por cuidado: Ningún informe revisado incluye menciones explícitas sobre cómo se manejan las interrupciones en la carrera debido a responsabilidades familiares o por maternidad. Esto es particularmente relevante en llamados como el IF 035_2023(IF 035_2023), donde las evaluaciones no parecen tener en cuenta que algunas postulantes puedan haber tenido que interrumpir su carrera debido a factores ajenos a su desempeño académico.

Desventaja estructural no reconocida: Sin políticas que reconozcan y compensen estas interrupciones, las mujeres seguirán enfrentando desventajas en procesos de selección.

5. Impacto en la Equidad de Género:

Resultados que perpetúan la desigualdad: El análisis revela que, en los resultados finales, como en el IF 043_2023(IF 043_2023), los/las candidatos/as seleccionados/as provienen mayoritariamente de trayectorias académicas continuas, sin reconocer las posibles desventajas estructurales que las mujeres puedan haber enfrentado. Esto perpetúa la brecha de género en los cargos docentes, especialmente en aquellos de mayor responsabilidad.

Falta de un enfoque estructural en la equidad: Si bien los resultados no son abiertamente discriminatorios, la falta de un enfoque de género en los procesos de selección perpetúa dinámicas de desigualdad. En los documentos analizados, no se menciona si las evaluaciones finales tienen un impacto positivo en la equidad de género dentro de la estructura académica, lo que refuerza la necesidad de medidas institucionales más robustas.

6. Tasa de Participación por identidad Sexo-Género y Distribución en los Cargos

Al desglosar la participación por identidad sexo-género, se observa cierta tendencia: aunque las mujeres se postulan en números comparables a los varones, a una marcada segregación horizontal y vertical en la distribución de los cargos. Esto implica que:

- **Segregación horizontal:** Las mujeres tienden a postularse o ser seleccionadas para cargos relacionados con áreas tradicionalmente asociadas a "cuidados" o "trabajo emocional", como es el caso de los programas de intervención con familias y trabajo comunitario, mientras que los varones acceden con mayor frecuencia a áreas de mayor tecnificación o cargos relacionados con la investigación y extensión. En el caso del IF 041_2023, los varones seleccionados tenían más experiencia en estas áreas, mientras que las mujeres se enfocaban en roles más "blandos" dentro de la intervención psicológica.
- **Segregación vertical:** A medida que subimos en la jerarquía de los cargos, encontramos menos mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. Esto está claramente evidenciado en los llamados a Profesor Agregado y Profesor Titular, lo que refuerza la tendencia a dejar a las mujeres fuera de los cargos de mayor poder y visibilidad. Esta segregación puede explicarse por varios factores estructurales, como la mayor carga de trabajo no remunerado (cuidado familiar) que enfrentan las mujeres, lo que limita su capacidad para participar en actividades de extensión o liderar proyectos de investigación, como son las áreas más valoradas en los llamados para cargos altos. Además, la falta de acciones afirmativas impide que las mujeres superen estas barreras estructurales. Esta tendencia no solo limita la representación femenina en áreas de mayor responsabilidad, sino que también contribuye a una perpetuación de la percepción de que las mujeres son "menos aptas" para ciertos roles, especialmente aquellos que requieren liderazgo y gestión. La segregación vertical y horizontal se convierte en una barrera invisible que perpetúa las desigualdades. A pesar de que las mujeres participan en los llamados y cumplen con los requisitos académicos, en la fase de selección final, son los varones quienes tienen mayores probabilidades de ser seleccionados para cargos jerárquicos. Este patrón está relacionado con la forma en que se evalúan los méritos y la experiencia profesional.
- **Evaluación de liderazgo y gestión:** En varios de los informes, como el IF 035_2023, se valora más la experiencia en gestión y extensión, áreas donde históricamente las mujeres están subrepresentadas debido a las interrupciones en sus carreras por razones de cuidado. Esto genera una barrera estructural que favorece a los varones en la selección final. A pesar de que las mujeres

tienen trayectorias académicas sólidas, la falta de experiencia en estos campos les penaliza desproporcionadamente.

- **Sobrerrepresentación de varones en áreas de extensión e investigación:** En cargos como Profesor Agregado, se privilegian las trayectorias que incluyen proyectos de investigación y extensión, donde los varones tienen una presencia dominante. Los informes muestran que los varones seleccionados para estos roles tienden a tener trayectorias más lineales, con menos interrupciones y mayor acceso a oportunidades de liderazgo en investigación, lo que inclina la balanza en su favor.
- **La evaluación centrada en áreas como la extensión y la gestión, sin un análisis crítico sobre las interrupciones de carrera que afectan a las mujeres,** perpetúa la idea de que los varones están mejor preparados para estos cargos. Las decisiones finales refuerzan un patrón que margina a las mujeres de los cargos de mayor influencia dentro de la estructura académica.

7. Evaluación de Méritos: Impacto de las Interrupciones en la Carrera

Uno de los problemas más significativos es la forma en que las interrupciones en la carrera académica son completamente ignoradas en las evaluaciones de méritos. Esto tiene un impacto directo y acumulativo en las mujeres, que son penalizadas por sus responsabilidades familiares.

- **Trayectorias académicas interrumpidas:** Las mujeres suelen enfrentar interrupciones en su carrera debido a maternidad o cuidado familiar, lo que afecta negativamente su productividad académica y experiencia en investigación. Se observa que las evaluaciones no consideran estas interrupciones, lo que genera una clara desventaja para las mujeres. El hecho de que no se reconozcan estas barreras estructurales significa que las mujeres quedan en desventaja frente a los varones que han tenido trayectorias más lineales y continuas.
- **Valoración de la cantidad sobre la calidad:** El sistema de evaluación está diseñado para valorar la cantidad de publicaciones, proyectos y experiencia, sin considerar las circunstancias que afectan la capacidad de las mujeres para participar en estas actividades de manera continua. Las mujeres, al tener menos publicaciones o menos tiempo dedicado a la investigación debido a sus responsabilidades de cuidado, son evaluadas de manera desventajosa en comparación con los varones.

El hecho de que las interrupciones de carrera no se consideren como un factor en las evaluaciones perpetúa una penalización estructural para las mujeres. Esta brecha en la evaluación de méritos profundiza las desigualdades de género, ya que las mujeres enfrentan barreras invisibles que les impiden competir en igualdad de condiciones.

8. Composición de los Tribunales: Sesgos Implícitos y su Impacto

El impacto de la composición de los tribunales es clave para entender cómo los sesgos implícitos influyen en los resultados de los llamados. Aunque los informes no detallan siempre la composición de los tribunales, la falta de diversidad en la toma de decisiones es un indicador de sesgos estructurales que perpetúan las desigualdades de género.

- **Tribunales mayoritariamente masculinos:** En los documentos revisados, se observa que los tribunales están compuestos principalmente por varones. La literatura sobre género y selección académica muestra que los tribunales no diversos tienden a reproducir los sesgos implícitos, lo que resulta en una sobrevaloración de las trayectorias masculinas y una subvaloración de las trayectorias femeninas.
- **Impacto de la falta de formación en perspectiva de género:** Los/las integrantes de los tribunales no parecen recibir formación en perspectiva de género, lo que significa que no son conscientes de cómo las trayectorias de las mujeres se ven afectadas por barreras estructurales. Esto influye directamente en la forma en que se valoran las candidaturas y perpetúa el sesgo a favor de los varones. Sin una composición equitativa de género en los tribunales y comisiones asesoras y sin una formación en perspectiva de género, es poco probable que los sesgos implícitos sean detectados o corregidos. La falta de diversidad en los tribunales además es un factor clave que contribuye a la reproducción de las desigualdades en los resultados de los llamados.

9. Impacto Institucional Acumulativo: Brechas de Género Estructurales

El impacto acumulativo de las decisiones de selección tiene consecuencias profundas en la estructura institucional de la Facultad. La exclusión de las mujeres de los cargos de mayor poder no solo perpetúa las desigualdades actuales, sino que limita la capacidad de la institución para generar cambios estructurales a favor de la equidad de género.

- **Brechas de género en los niveles jerárquicos más altos:** En los casos revisados, las mujeres están subrepresentadas en los cargos de mayor responsabilidad, como Profesor Agregado o Titular, lo que perpetúa una distribución desigual del poder dentro de la institución. Esto limita su capacidad para influir en las decisiones estratégicas y perpetúa una cultura organizacional que refuerza las desigualdades de género.
- **Impacto acumulativo en la trayectoria profesional:** A largo plazo, las mujeres que no acceden a estos cargos enfrentan una carrera estancada, con menos oportunidades de ascenso, menos acceso a redes de influencia y, en última instancia, una menor posibilidad de alcanzar cargos de liderazgo. Esta dinámica de efecto tijera ya detectada en el Informe Diagnóstico (2021) es el resultado directo de un sistema que no reconoce las barreras estructurales que enfrentan las mujeres. El impacto acumulativo de las decisiones de selección tiene un efecto multiplicador en la perpetuación de las desigualdades de género en la Facultad. Sin una intervención institucional significativa, es probable que estas brechas sigan ampliándose, lo que afectará no solo a las mujeres actualmente en la institución, sino también a las futuras generaciones de académicas.

Conclusión: El presente análisis revela que, aunque los méritos son evaluados de manera rigurosa, los procesos de selección siguen careciendo de un enfoque explícito de género que pueda corregir las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres. Sin la implementación de políticas afirmativas y la consideración de interrupciones en la carrera, los resultados finales pueden seguir perpetuando las brechas de género en la estructura académica. Las brechas de género detectadas en los llamados no son accidentales, sino el resultado de una serie de barreras estructurales que perpetúan las desigualdades.

Las mujeres enfrentan desventajas en la selección final debido a la forma en que se evalúan los méritos, la composición no equitativa de los tribunales y la falta de consideración de las interrupciones en sus trayectorias. Es necesario que la Facultad de Psicología pueda desarrollar acciones afirmativas, resolver una paridad en los tribunales y mayor diversidad de sus integrantes, además de incorporar un enfoque interseccional en la evaluación de méritos, aspectos fundamentales para corregir estas desigualdades, ya que, si no, las mujeres seguirán enfrentando barreras que les impida avanzar en sus carreras académicas y acceder a cargos de liderazgo y toma de decisiones.

Referencias

Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. Gender & Society, 4(2), 139-158.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.

Facultad de Psicología, Universidad de la República. (2021). *Diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. Facultad de Psicología, Udelar.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2023). *Modelo de calidad con equidad de género: Herramienta para la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones*. Inmujeres.

Scott, J. W. (1986). *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. The American Historical Review, 91(5), 1053-1075.

Universidad de la República (Udelar). (2021). *Estatuto del personal docente de la Universidad de la República*. Udelar.

ACCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología

Acciones Implementadas para Promover la Equidad de Género

La Facultad de Psicología obtuvo en agosto de 2022 la Certificación Nivel I del Modelo de Calidad con Equidad de Género. A través de este proceso, la Facultad se comprometió a trabajar por la equidad de género en las relaciones dentro de la institución. Para ello, se elaboró un Plan de Acción 2022-2023 destinado a erradicar las discriminaciones, inequidades y brechas de género, tanto en las relaciones laborales como en las educativas.

Este plan se propuso trabajar en base a siete objetivos centrales:

1. Fortalecer la perspectiva de género crítica frente a las situaciones de inequidad.
2. Promover ambientes y espacios libres de acoso, violencia y discriminación.
3. Generar acciones para conciliar los cuidados con el trabajo y el estudio para el personal docente, técnico, administrativo y de servicios, así como para el estudiantado.
4. Continuar promoviendo la inclusión de la perspectiva de género en la formación y en la ejecución de todas las funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión).
5. Capacitación del personal en temáticas de género.
6. Trabajar en la equidad de género en los ingresos y ascensos en los distintos ámbitos del servicio.
7. Integrar la perspectiva de género en los espacios arquitectónicos de la facultad.

Desarrollo de Acciones

El Plan de Acción permitió desplegar una serie de actividades orientadas a cumplir con los objetivos planteados. Además de la difusión y discusión del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género de la Facultad de Psicología (2021), se realizaron diversas actividades de sensibilización, particularmente concentradas en 2023 y 2024. Con el objetivo de trabajar sobre la memoria y el reconocimiento de las mujeres en la producción de conocimiento y en las luchas políticas, se llevaron a cabo varias iniciativas.

Actividades Realizadas

1. Lectura y Panel: "El Olvido También es Patriarcal"

Fecha: 13 de marzo de 2023.

Participación: Angie Oña, actriz, directora y dramaturga.

Objetivo: Evidenciar cómo las estructuras de poder desplazan a las mujeres de la historia, ejerciendo violencia a través de la invisibilización, el olvido y la indiferencia.

Asistencia: 91 personas.

2. Conversatorio: "Voces de Mujeres Tejiendo Memoria"

Fecha: 20 de abril de 2023.

Participantes: Ivon Kestel, Catalina Irigoyen y Cristina Ramírez, integrantes de CRY SOL.

Descripción: Expresas políticas narraron sus experiencias durante su cautiverio en la dictadura. Cada una realizó una breve exposición y luego respondieron preguntas del público.

Asistencia: 60 personas.

3. Cine Foro: "Delia"

Fecha: 30 de junio de 2023.

Descripción: Proyección de la película *Delia*, sobre la vida de Delia González, esposa de Jorge Mazarovich, realizada por la cineasta uruguaya Victoria Pena. La película narra la historia de resistencia de una mujer que se dedicó a la crianza de su familia en soledad durante los 11 años de prisión de su esposo durante la dictadura.

Actividad Posterior: Se realizó un intercambio donde el público compartió sus experiencias sobre esos años y sobre la película.

Asistencia: 60 personas.

4. Presentación: "Mujeres en la Memoria de la Psicología"

Fecha: 6 de mayo de 2024.

Descripción: Presentación de los nuevos nombres de salas, salones y senderos de los edificios de la facultad. Este reconocimiento pretende corregir el injusto olvido del papel de las mujeres en la construcción de la psicología universitaria. Los espacios fueron nombrados en homenaje a mujeres que dejaron su huella en la cultura y la psicología de Uruguay.

Asistencia: Numerosa, con especial concurrencia de familiares de las homenajeadas.

5. Taller-Debate: "El Cuidado como Práctica de lo Común"

Fecha: 26 de septiembre de 2024.

Descripción: Actividades interactivas orientadas a visibilizar las tareas de cuidado en todos los ámbitos, desde el cuidado de personas a cargo hasta el cuidado del planeta y el ambiente.

Inscripciones: 65 personas.

En total, en estas actividades participaron aproximadamente 276 personas. Además, se llevaron a cabo acciones de sensibilización en fechas relevantes como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer, con una foto colectiva), el Mes de la Diversidad y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

Gestión y Organización

El Comité de Equidad y Género ha mantenido reuniones quincenales de trabajo con el objetivo de implementar las acciones planificadas. Desde junio de 2024, las reuniones pasaron a ser semanales,

preparándose para la documentación y trabajo del material para la certificación del Nivel II del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Otras Acciones Destacadas

- **Campaña "Mujeres en la Memoria"**

Durante 2023 y 2024, se trabajó en rescatar el aporte de las mujeres en la historia de la psicología. Se realizó una búsqueda de referentes en diversos ámbitos, y con esa información se elaboró una propuesta de nomenclatura de espacios de la Facultad, que fue aprobada por el Consejo de la Facultad de Psicología con la respectiva puesta en marcha en mayo de 2024.

- **Incorporación de la Variable de Identidad de Género**

Se trabajó en la posibilidad de incluir la variable de identidad de género en la base de datos de la Sección Personal. Para ello, se mantuvieron reuniones en 2023 y 2024 con la Directora de División, Estela Ortiz, y la Directora de Departamento, Alexandra Gubba. Se identificó que la dificultad radica en que el Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP) solo permite ingresar la variable "sexo", no incluyendo "género".

- **Promoción de un Ambiente Libre de Acoso, Violencia y Discriminación**

Con el protagonismo de la Comisión Interna de Trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación, se trabajó en mejorar el acceso a la información sobre el trabajo de la comisión, realizar campañas de sensibilización, espacios de formación y talleres para estudiantes. Se continúa contando con una abogada especializada en género para recibir consultas.

- **Conciliación de Cuidados con Trabajo y Estudio**

La Facultad cuenta con un Espacio de Cuidados y Recreación desde 2017, destinado a infancias de 3 a 12 años, funcionando principalmente en períodos de vacaciones (febrero, julio y setiembre). Se logró la ampliación del espacio de cuidados a partir de un convenio firmado entre la Facultad de Psicología, la Facultad de Ciencias Sociales y el Municipio B. Este convenio permite cubrir necesidades de cuidados en el territorio, con niños y niñas derivadas de las escuelas que participan en el proyecto "Mi Escuela, Mi Barrio". Se priorizan configuraciones familiares donde las tareas de cuidado recaen mayoritariamente sobre las mujeres, profundizando el vínculo de la facultad con el territorio y aportando a la comunidad próxima.

Se realizaron tres relevamientos periódicos al personal acerca de las necesidades de cuidados para niños y niñas de 3 a 12 años, con el fin de conocer si utilizan el servicio del espacio y qué cambios podrían colaborar con sus necesidades.

Equidad de Género en Ingresos y Ascensos

- **Revisión de la Ordenanza de Concursos**

Se elaboraron y presentaron documentos al Consejo de la Facultad, incluyendo propuestas para la ordenanza de concursos que incorporan la perspectiva de género. Estas iniciativas buscan asegurar procesos de selección y promoción más equitativos.

- **Participación Activa del Consejo**

Se promovió la participación del Consejo en las instancias donde se aborda el tema de la equidad de género, con presentaciones y espacios de diálogo para discutir las propuestas.

- **Diseño de Materiales Informativos**

Se desarrollaron materiales para difundir las políticas y acciones relacionadas con la equidad de género en ingresos y ascensos, facilitando el acceso a la información por parte de toda la comunidad universitaria.

- **Elaboración y Entrega de Informes**

Se realizó y entregó el informe correspondiente a las acciones emprendidas, consolidando la información y evidenciando los avances logrados.

Integración de la Perspectiva de Género en los Espacios Arquitectónicos

- **Reunión con la Comisión Edilicia**

Se planificó la realización de una reunión anual del Comité de Equidad y Género con la Comisión Edilicia de la facultad para abordar la integración de la perspectiva de género en los espacios físicos. Esta acción está pendiente de ejecución.

- **Espacios Seguros**

La facultad cuenta con un espacio físico seguro y reservado para recibir e intervenir en consultas y/o denuncias relacionadas con violencia y acoso basados en género. Este espacio garantiza confidencialidad y apoyo a quienes lo requieran.

Capacitaciones y actividades de sensibilización

- **Actividades de Sensibilización sobre Cuidados**

Se replicaron campañas realizadas a nivel central y se organizaron actividades como el conversatorio “El Cuidado como Práctica de lo Común” el 26 de setiembre de 2024.

- **Sala de Alimentación**

La facultad cuenta con una sala de alimentación disponible para funcionarios docentes y no docentes.

- **Cursos y Contenidos Académicos**

Se promovió la inclusión de la perspectiva de género en los cursos de grado y posgrado. Se realizó una revisión de las guías de curso para asegurar la presencia de contenidos con enfoque de género.

- **Convenios y Planes de Trabajo**

Se establecieron convenios y planes orientados a la erradicación de la violencia basada en género, fortaleciendo la colaboración con instituciones y organizaciones especializadas.

- **Talleres para Altas Jerarquías**

Se llevaron a cabo talleres dirigidos a las altas jerarquías, logrando cubrir el 25% de este grupo. Estas capacitaciones fueron fundamentales para sensibilizar y comprometer a los líderes de la institución en la promoción de la equidad de género.

- **Participación en Capacitaciones Externas**

Se realizó un relevamiento de las capacitaciones realizadas fuera del servicio, incentivando la participación del personal en eventos y cursos que contribuyan a su formación en materia de género.

- **Capacitaciones al 25 % de Jerarquías y Áreas Estratégicas de la Facultad de Psicología**

Durante los días 4, 11 y 14 de noviembre de 2024, se llevaron a cabo tres instancias de capacitación, con una duración total de 12 horas, dirigidas a personas que ocupan cargos de decisión y desempeñan funciones en áreas estratégicas de la Facultad. Estas actividades estuvieron orientadas al Consejo de la Facultad de Psicología, directoras/es de unidades académicas, personal técnico, administrativo y de servicios (TAS), con un enfoque específico en temáticas de género y equidad. Tuvieron como objetivo principal sensibilizar a las jerarquías de la Facultad y al personal técnico, administrativo y de servicios (TAS) sobre las temáticas de género, equidad y opresiones interseccionales en el ámbito universitario. Se buscó fomentar un análisis crítico de las narrativas superficiales de inclusión y debatir cómo estas pueden ocultar dinámicas de poder y desigualdad estructural.

Las capacitaciones utilizaron una metodología participativa y reflexiva que incluyó presentaciones teóricas, debates grupales y análisis de casos específicos. Entre los ejes abordados destacaron la intersección de opresiones, el racismo estructural, la violencia epistémica y la promoción de políticas inclusivas que confronten de manera integral las desigualdades en la universidad. Además, se incentivó la elaboración de propuestas concretas para transformar las estructuras institucionales hacia una equidad real y efectiva.

En total, asistieron 70 personas con roles de decisión en la Facultad, lo que subraya el compromiso institucional con la temática. Las actividades no solo promovieron una reflexión profunda sobre la inclusión y la diversidad, sino que también sirvieron como un paso esencial en el proceso para alcanzar la Certificación Nivel II del Modelo de Calidad con Equidad de Género, marcando un hito en el camino hacia una gestión más inclusiva y justa.

Conclusión

Este informe resume las acciones realizadas por la Facultad de Psicología en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género, reflejando el compromiso institucional con la equidad y la erradicación de las brechas de género en todos los ámbitos de la vida universitaria. Los esfuerzos emprendidos han permitido avances significativos en la sensibilización, formación y establecimiento de políticas que promueven un ambiente más inclusivo y equitativo.

El camino hacia la equidad de género es continuo y requiere la colaboración de toda la comunidad universitaria. La facultad continuará trabajando en la implementación y mejora de las acciones, con el objetivo de alcanzar la Certificación Nivel II y consolidar una cultura institucional que garantice igualdad de oportunidades para todas las personas.

Transversalización de la Perspectiva de Género en la Formación en Psicología

El análisis de la malla curricular y la oferta educativa de la Facultad de Psicología refleja un compromiso creciente con la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes niveles de formación académica. Este compromiso se materializa tanto en la incorporación de Unidades Curriculares Obligatorias como en la diversificación de seminarios optativos y prácticas.

Formación de Grado: Ejes Obligatorios y Seminarios Optativos

En el ámbito de grado, la malla curricular incluye dos Unidades Curriculares Obligatorias (UCO) que abordan de manera directa la perspectiva de género: Articulación de saberes II: Psicología, Género y Derechos Humanos y Articulación de saberes VI: Sexualidad y Salud Reproductiva. Estas unidades, ofrecidas durante el semestre par, constituyen un eje central para la transversalización de género en la formación.

Unidades Curriculares Obligatorias	Docente responsable	Año	Semestre
Articulación de saberes II: Psicología, Género y Derechos Humanos	Alejandra López	2022, 2023, 2024	par
Articulación de saberes VI: <u>SEXUALIDAD Y SALUD REPRODUCTIVA</u>	Alejandra López	2022, 2023, 2024	par

Seminarios Optativos

Seminarios optativos	Docente responsable	Año	Semestre
Políticas públicas, género y diversidad en el Uruguay contemporáneo	Marcela Schenck	2022, 2023	par
Violencias: Abordajes en Infancia	Zulema Suárez	2022, 2023	impar
Talleres, adolescentes y sexualidad	Sabrina Rossi	2022, 2023, 2024	impar
Acción Colectiva y Feminismos: articulaciones para pensar lo colectivo	Daniela Osorio	2022	par
Diversidad cultural y afrodescendencia en Uruguay	Mónica Olaza	2022, 2023, 2024	impar
POT Violencia, Acoso y Discriminación en las Organizaciones	Silvia Franco	2022	impar
El conocimiento situado en Haraway	Maria Ana Folle	2022, 2023	par
Psicología de la Salud Reproductiva y Perinatal	Carolina Farías	2022, 2023, 2024	impar
Trabajo y feminismos	Noelia Correa	2022, 2023	impar
Migraciones, diversidad sociocultural y salud	Karina Boggio	2022, 2023	impar
Claves Feministas sobre Cuidados y Educación	Rossana Blanco	2022, 2023, 2024	impar
Corresponsabilidad de los cuidados en Primera Infancia. Enfoque in	Alejandra Akar	2022	impar
Economía(s) Solidaria(s) y Sostenibilidad de la Vida: articulaciones	Daniela Osorio	2023	par
Familias y parentalidades no hegemónicas: tensiones, desafíos y op	Cecilia Marotta	2023	par
Cuerpos, cartografía y feminismos	Natania Tommasino	2024	impar
Violencias: Detección y primeras acciones en la infancia	Zulema Suárez	2024	impar
Atención primaria de las situaciones de violencia en la adolescencia	Zulema Suárez	2024	impar
Vejez, Género y Cuidados	Liliana Suárez	2024	impar
La violencia de género en la Universidad y las economías afectivas	Adriana Rovira	2024	impar
Salud mental y aborto voluntario	Alejandra López	2024	par
Adolescentes, sexualidad y entornos digitales	Pablo López	2024	impar
VBG y sexual: valoración psicológica	Raquel Galeotti	2024	impar
Intervenciones psicológicas con ofensores sexuales	Raquel Galeotti	2024	impar
Espiritualidad y creencias religiosas en mujeres en situación de viol	María José Bagnato	2024	par
No ficción: subjetividad e imbricaciones	Noelia Correa	2024	par

La oferta de seminarios optativos ha mostrado un incremento significativo en los últimos años, pasando de 12 en 2022 a 15 en 2024. Los temas abordados incluyen derechos humanos, feminismos, interseccionalidad, salud mental y reproductiva, y violencia de género, entre otros, lo que garantiza una formación diversificada y actualizada. Esta ampliación refleja la voluntad institucional de responder a las demandas sociales en torno a estas problemáticas.

Prácticas y Proyectos: Abordaje Disciplinar y Temático

Entre 2022 y 2023, se ofrecieron un promedio de 12 prácticas y proyectos anuales relacionados con la perspectiva de género. Sin embargo, en 2024, esta cifra se redujo a 9 ofertas. A pesar de esta disminución, las prácticas continúan incluyendo temáticas clave como el feminicidio, la discriminación, y la desigualdad étnica, articulando los feminismos y la perspectiva de género en diversas áreas de intervención psicológica. Estas propuestas fortalecen la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el grado, con un enfoque en psicología social, comunitaria, clínica y educativa.

Prácticas/proyectos	Docente responsable	Año	Semestre
<u>CRAM</u>	Gonzalo Gelpi	2022, 2023, 2024	anual
<u>CRAM, CLÍNICA, DIVERSIDAD Y GÉNERO</u>	Irene Barros	2022, 2023	anual
<u>Género - Salud - Comunidad</u>	Anabel Beniscelli	2023	anual
<u>Género - Salud - Comunidad II</u>	Anabel Beniscelli	2023	anual
<u>Estado, Infancia y Adolescencia</u>	Cecilia Montes	2023	semestral
<u>Estudios: Envejecimiento y Cuidado</u>	María Carbajal	2022,2023	anual
<u>SEADR</u>	Gonzalo Gelpi	2023	anual
<u>Femicidio íntimo y orfandad</u>	Michel Dibarboure	2022,2023, 2024	semestral
<u>Trayectorias de adolescentes trans*</u>	Gonzalo Gelpi	2023	anual
<u>Ciencia, trabajo y feminismos</u>	Noelia Correa	2023	semestral
<u>Sexualidad, y entornos digitales</u>	Pablo López	2023	anual
<u>Lectura fácil y discapacidad, VBG</u>	María José Bagnato	2022	semestral
<u>Abordaje víctimas VBG y sexual</u>	Raquel Galeotti	2022	anual
<u>CRAM, CLÍNICA, DIVERSIDADES</u>	Irene Barros	2022	semestral
<u>POT Violencia, Acoso y Discrimin</u>	Silvia Franco	2022, 2024	anual
<u>Opresiones y subjetividad</u>	Noelia Correa	2022	semestral
<u>Agroecología, trabajo y feminismos</u>	Alicia Migliaro	2022	anual
<u>Masculinidades,Salud, VBG y Covid19</u>	Anabel Beniscelli	2022	anual
<u>Diversidad y desigualdad étnica</u>	Mónica Olaza	2022	semestral
<u>Varones y embarazo no intencional</u>	Sabrina Rossi	2022	semestral
<u>Género - Salud - Comunidad III</u>	Anabel Beniscelli	2024	anual
<u>Imbricación de opresiones</u>	Noelia Correa	2024	semestral
<u>Educ. sexual y entornos digitales</u>	Pablo López	2024	semestral
<u>Ciencia, trabajo y feminismos</u>	Noelia Correa	2024	semestral
<u>Explotación sexual de NNA</u>	Margarita Fraga	2024	semestral
<u>Diversidad y desigualdad étnica</u>	Mónica Olaza	2024	semestral

Formación de Posgrado y Educación Permanente: Expansión y Profundización

En los niveles de posgrado y formación permanente, se observa un incremento significativo en la oferta, pasando de 6 cursos en 2022 a un promedio anual de 16 cursos en 2023 y 2024. Estas propuestas profundizan en perspectivas feministas y cuestiones metodológicas avanzadas, con un enfoque interdisciplinario que involucra disciplinas como la antropología, la economía, las ciencias de la salud y la educación. Asimismo, se destaca la participación de docentes de otras universidades de la región, lo que enriquece la diversidad y calidad de las formaciones.

Curso	Año	Docente	Docente responsable						
Masculinidad, interseccionalidad, colonialidad: diálogos	2024	Jhonny Reyes	Mónica Olaza						
Metodologías Feministas de Investigación (Presencial)	2024		Daniela Osorio y Noelia Correa						
Familias y parentalidades no hegemónicas: tensiones, c	2024		Cecilia Marotta						
Educación liberadora: descolonización y reparaciones d	2024	Ximena González Br	Karina Boggio						
Análisis de la implicación en la experiencia investigativa	2024	Chiara Di Fabio	Gabriela Echeverry						
Diálogos inacabados SUR-NORTE: Economía Solidaria	2024		ela Osorio-Cabrera, Mag. Gabriela Veras Iglesias, Mag. Adriana Andrade y Dra. Cris Fernández						
Aportes epistemológicos contemporáneos a la Psicolog	2024	Marisela Montenegr	Alicia Rodríguez						
Conversaciones epistemológicas y metodológicas de lo	2024		Maria Ana Folle						
Amistad, cuidados y devenires: claves cartográficas pa	2024		alia Laino Topham, Nat Tommasino y Luciana Bibbó Urugu						
Puerperio y maternidad desde una perspectiva psicoso	2024	Mayra Martiarena	Cecilia Marotta						
Intervención con adolescentes en situación de explotaci	2024	Tania Zina	Margarita Fraga						
Violencia sexual y ofensores sexuales. Comprender par	2024		Raquel Galeotti y Néstor Rodríguez						
Maternidades y crianzas en perspectiva feminista (Hibri	2024		rossana Blanco, Asist. Mag. Gabriela Veras y Asist. Mag. Alejandra Ak						
Diversidad sexo-génerica y convivencia: Socializando h	2024	Gonzalo Gelpi, Asist	Carina Santiviago						
Pasantía Fase 2: abordajes clínicos y acompañamiento	2024	Dra. Natalia Fernán	Michel Dibarbour						
Contribuciones y límites epistemológicos de la Economi	2023	Luciane Lucas Dos	Daniela Osorio						
Feminismos interseccionales, teoría queer/crip y discap	2023	Leonardo Lemos	María José Bagnato						
Aportes de la Psicología y la Antropología cultural para	2023		Karina Moreira, Dra. Lorena Funcasta y Dra. Karina Bog						
Metodologías Feministas de Investigación (Presencial)	2023		Daniela Osorio y Noelia Correa						
Aportes de la teoría feminista descolonial a la determin	2023	Ximena González E	Karina Boggio						
Masculinidad, interseccionalidad, decolonialidad: diálo	2023	Jhonny Reyes	Mónica Olaza						
Economía Solidaria y Economía Feminista: interpelacio	2023		Daniela Osorio y Gabriela Vera						
Aportes para una atención psicológica competente a pc	2023		Pablo López y Asist. Mag. Gonzalo Gelpi						
Pasantía de Formación y actualización en clínica con su	2023		Irene Barros						
Curso introductorio a la problemática de la explotación :	2023	Mag. Soc. Luis Puri	Margarita Fraga						
Diversidad sexo-génerica y convivencia: Socializando h	2023		Dra. Carina Santiviago, Asist. Mag. Gonzalo Gelpi y Prof. Adj. Mag. Sofía Ramos						
Agencia y resistencias. Una mirada desde las mujeres e	2023	Estibaliz De Miguel	Cecilia Montes						
Salud mental comunitaria, aportes desde las epistemol	2023		Ana Carina Rodríguez, Prof. Alfonsina Angelino y Asist. Evangelina Curbelo						
Maternidades y crianzas en perspectiva feminista (Sem	2023		Adj. Rossana Blanco, Asist. Gabriela Veras y Prof. Adj. Alejandra Akar						
PesquisarCOM: políticas feministas de pesquisa, defici	2023	Marcia Oliveira Mor	Adriana Molas						
Intervenciones psico-sociales en situaciones de violenci	2022-2023	Leticia Aszkinas y D	Irene Barros						
Masculinidad, interseccionalidad, decolonialidad: diálo	2022								
Metodologías Feministas de Investigación (Presencial)	2022	Jhonny Reyes	Prof. Adj. Mag. Mónica Olaza						
"Violencia en las organizaciones: abordajes en desarroll	2022	Dra. Noelia Correa,	Silvia Franco						
Intervenciones en violencia infantil. Dispositivo, mapeo y	2022	Chiara Di Fabio	Cecilia Marotta						
Intervención psicosocial en explotación sexual comercia	2022	Lic. Fabiana Condor	Margarita Fraga						

Conclusión

El desarrollo progresivo de una oferta robusta y heterogénea en torno a género y feminismos demuestra el compromiso de la Facultad de Psicología con la transversalización de estas perspectivas. Este enfoque se refleja tanto en el grado como en el posgrado y la formación permanente, consolidando una formación integral y avanzada que responde a los desafíos contemporáneos en el ámbito académico y profesional.

- **Cursos de Grado:** Las unidades curriculares obligatorias ofrecidas se centran principalmente en la articulación de saberes que abordan temas como la psicología, género, salud y sexualidad. Esto sugiere un enfoque integral en temas de género y salud, fundamentales para una formación crítica en Psicología. Es relevante que estos cursos están disponibles durante tres años consecutivos (2022-2024) en el semestre par, lo cual refleja un compromiso con la estabilidad y continuidad de estos contenidos en el currículo de grado.
- **Cursos de Educación Permanente:** La oferta de educación permanente muestra una gran variedad temática, enfocada principalmente en problemáticas actuales e interdisciplinarias. Temas como la masculinidad desde una perspectiva interseccional, metodologías feministas, familias y parentalidades no hegemónicas, así como la educación descolonizadora, denotan una preocupación importante por las temáticas emergentes y la deconstrucción de estructuras tradicionales de poder y conocimiento. Además, la oferta apunta a brindar herramientas y metodologías críticas de investigación, reforzando la necesidad de actualizar las perspectivas teóricas y metodológicas en el campo.

2. Perspectiva de Género y Justicia Social

- Los cursos, tanto en grado como en educación permanente, están fuertemente atravesados por perspectivas de género y justicia social. Esto se ve claramente en títulos como “Masculinidad, interseccionalidad, colonialidad” y “Metodologías feministas de investigación”, que no solo reconocen la complejidad de las relaciones de poder sino que también promueven herramientas para abordarlas desde la academia y la práctica. Esto está alineado con una agenda de enseñanza que busca romper con los modelos hegemónicos y ofrecer una visión crítica del conocimiento.
- Además, los temas de educación liberadora y parentalidades no hegemónicas apuntan a cuestionar las estructuras opresivas y ofrecer una educación más inclusiva, basada en principios de justicia y reparación histórica. Es un enfoque que muestra la relevancia de la pedagogía crítica y de la formación de profesionales con habilidades para intervenir en contextos diversos .

3. Participación Docente y Representatividad

- En los cursos de educación permanente, se observa una mayor diversificación en la participación docente. Aquí encontramos varios docentes responsables y coordinadoras, lo cual enriquece las distintas visiones y enfoques sobre los temas propuestos. Esto también sugiere que la oferta de educación permanente está diseñada para ser interdisciplinaria, aprovechando los conocimientos de diferentes especialistas.

4. Continuidad y Proyección de los Cursos

- La continuidad de los cursos de grado a lo largo de los años refleja una estructura académica sólida y con una visión a largo plazo, lo que da cuenta de una intención institucional de asegurar que las temáticas de género y salud estén presentes en la formación profesional básica de los estudiantes de Psicología.
- En educación permanente, los cursos parecen responder a la coyuntura actual y a necesidades de actualización en temas críticos para los profesionales del área. La elección de temáticas como la descolonización del conocimiento y las metodologías feministas también sugiere una alineación con corrientes actuales que buscan redirigir la producción de conocimiento hacia enfoques más inclusivos y emancipadores.

INFORME SOBRE EL ESPACIO DE CUIDADO Y RECREACIÓN DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Fernanda Silva

En el año 2017 a raíz de un relevamiento realizado por la comisión co-gobernada para el estudio de la implementación de un Centro de educación y cuidados en la Facultad, se identifica la demanda de contar con una solución relacionada a la conciliación del cuidado familiar con el trabajo, especialmente en el período de vacaciones escolares. Es así que surge el Espacio de Cuidado y Recreación como una modalidad de atención a la infancia brindada para niños y niñas de entre 3 y 12 años dependientes de funcionarios docentes y no docentes.

Actualmente la propuesta del Espacio de Cuidado y Recreación funciona en periodos de vacaciones escolares para niños y niñas familiares del personal docente, y desde el 2023 a partir de la concreción de un convenio con el Municipio B se incorporan niños y niñas de escuelas de barrio, consolidando de esta manera la articulación de políticas de cuidados de distintas institucionalidades accionando en un mismo territorio.

El Espacio funciona de lunes a viernes en el horario de 10 a 16 horas, con un corte a medio día para que niños y niñas almuercen con sus referentes familiares. Es una propuesta flexible en cuanto a días y horarios de concurrencia ya que busca adaptarse a la jornada laboral del referente familiar.

Las familias al momento de la inscripción reciben un acuerdo de corresponsabilidad donde se aborda la perspectiva de corresponsabilidad en los cuidados desde la Facultad y se realiza un acuerdo con cada familia.

Durante el 2022 se brindó atención a 45 niñas y niños, en 2023 la cobertura asciende a 55 niños y durante 2024 se llegan a atender 100 niños y niñas en las diferentes ediciones y actividades.

El proyecto involucra además un aspecto formativo-curricular, ya que la implementación de la propuesta se encuentra a cargo de un equipo de estudiantes y docentes, pertenecientes a la práctica Intervenciones lúdico-recreativas a cargo de la Asist. Lic. Fernanda Silva. La cual busca que los y las estudiantes incursionen en los diferentes roles y perspectivas del psicólogo/a como garante de los derechos de infancia desde un abordaje interdisciplinario, y de la promoción y prevención de salud.

Continuando con la línea institucional de fortalecimiento de la corresponsabilidad en los cuidados en el presente año se llevaron a cabo diversas actividades académicas y de sensibilización.

En el marco del V Encuentro de Psicología y Educación que se desarrolló en el mes de agosto, se brindaron dos ponencias abiertas a toda la comunidad educativa, que buscaron compartir y reflexionar acerca de la experiencia del Espacio y acerca de la corresponsabilidad en los cuidados desde la perspectiva de la Universidad.

Asimismo en el mes de octubre se realizó un taller sobre Cuidados y Corresponsabilidad, en el marco de la política de género de la Facultad, co-coordinado conjuntamente con el Comité de Equidad y Género.

Por otra parte se realizaron 3 relevamientos periódicos al personal acerca de las necesidades de cuidados para niños y niñas de 3 a 12 años, de forma de conocer si utilizan el servicio del Espacio y/o que cambios colaborarían con sus necesidades.

Por último es importante destacar que la página web de la Facultad cuenta con un apartado específico (<https://psico.edu.uy/facultad/para-la-igualdad/espacio-de-cuidado-y-recreacion>) sobre las propuestas institucionales que buscan promover la corresponsabilidad, y dentro del mismo consta la información sobre el Espacio, su propuesta y vías de comunicación con la responsable.



Asist. Lic. Fernanda Silva

Responsable del Espacio de Cuidado y Recreación

INFORME VAD

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

Octubre de 2024.

En Facultad de Psicología existe una Comisión Cogobernada Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual creada por Resolución N° 45 del Consejo de Facultad (CF) de fecha 29/7/2019 que es la primera en abordar temas de violencia y acoso sexual en la interna del servicio.

Considerando el informe de la auditoría del Nivel 1 del Modelo de Calidad y Equidad de Género (año 2022) y sus sugerencias en actualizar roles y responsabilidades de la mencionada Comisión, es que se resuelve la adecuación del funcionamiento a la nueva ordenanza; por tanto, la modificación de su nombre, pasándose a llamar “Comisión Interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación de Facultad de Psicología” (Resolución N° 46 del Consejo de Facultad de fecha 20/3/23).

Asimismo, continuando con lo propuesto, y en consonancia con el Artículo N°10 de la Ordenanza de actuación ante situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación de la UDELAR, es que Facultad de Psicología cuenta con una Referente en Violencia Acoso y Discriminación, Dra. Gabriela Albornoz que es la encargada de recepcionar las consultas y denuncias (Resolución N° 8 del Consejo de Facultad de Psicología de fecha 7/12/20). En este sentido, si bien la Dra. Gabriela Albornoz está en funciones desde el año 2020, en este informe tomaremos los datos desde el año 2022 al 2024. En este período de tiempo han habido un total de 25 intervenciones.

Durante el año 2022 se realizaron 7 intervenciones, 8 en el 2023 y 10 en lo que va del 2024. A su vez, en el año 2023 y 2024 se realizaron espacios de sensibilización para funcionarios TAS debido a situaciones presentadas en algunas secciones. Nos parece pertinente señalar cuál es el trabajo que viene sosteniendo esta Comisión en estos últimos años.

Durante el año 2022 fundamentalmente se trabajó en torno a la prevención de situaciones de violencia, acoso y discriminación, articulando con la Unidad de Comunicación Institucional (UCI) realizando cartelería para salones, baños y otros espacios de la Facultad. Este mismo año se coordinaron espacios de sensibilización y problematización sobre la temática dirigidos al orden docente a cargo de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación de la UDELAR sostenidos con recursos de Facultad de Psicología (Resolución N° 17 del CF de fecha 5/9/22).

En el 2023 desde la Comisión y en conjunto con la Unidad de Comunicación Institucional, se presentó un proyecto de extensión ante SCEAM que proponía la ejecución de espacios de reflexión y sensibilización sobre situaciones de violencia, acoso y discriminación en la Facultad en conjunto con la Red de Psicólogas Feministas (como organización de la sociedad civil). El mismo fue aprobado sin contar con la financiación, por lo cual, en el año 2024 se presentó esta misma propuesta al Consejo de Facultad (Resolución N° 31 del

CF de fecha 29/7/24) logrando que se pudiera realizar un espacio dirigido al orden estudiantil que se realizará el 14/11/24 a cargo de la mencionada organización.

Asimismo, en el marco de este mismo proyecto se realizará en el mes de octubre una actividad de sensibilización con estudiantes de ingreso en la Unidad Curricular Obligatoria "Formación Integral" a cargo de esta Comisión. En el 2023 también se generó un espacio específico en la página web de la Facultad de Psicología para facilitar el acceso a la información vinculada a la temática. Se trata de un ícono destacado que permanece en la página mientras el usuario navega en la misma. A su vez, se realizó un encuentro con la profesora Dra. Eva Paola Arenas y la doctoranda Mayra Aguirre, de la Universidad de Guanajuato (México). Las docentes realizaron un curso de posgrado denominado "Psicología histórico-cultural, teoría feminista y cuidado de la vida" coordinado por la docente Prof. Agda. Andrea Viera. Durante la reunión con la Comisión VAD y el Comité de Equidad y Género, se abordaron cuestiones relacionadas al acoso y la violencia que ocurren en el ámbito universitario y se discutieron los indicadores existentes y posibles formas de abordarlos, tanto en la UDELAR como en la Universidad de Guanajuato.

Durante los meses del 2024 se han desarrollado instalaciones interactivas en articulación con la UCI que apuntan a trabajar con toda la comunidad académica de la Facultad, procurando identificar situaciones de violencia, acoso y discriminación que se hayan vivido en el ámbito universitario. Se trata de una secuencia de tres instalaciones que se relacionan entre sí. Se realizó una primera fase de esta instalación y se proyectan las siguientes dos para el último trimestre del año. Por otra parte, se realizó una reunión con el Prof. Dr. Leonardo Lemos de la Universidad Estadual Paulista (UNESP) de Brasil. En dicha instancia se desarrolló un intercambio sobre la experiencia vinculada al abordaje de situaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito universitario, desde una perspectiva de género y en relación a la diversidad y equidad.

Creemos fundamental que más allá de la recepción de consultas y denuncias en el trabajo que realiza la Dra. Gabriela Albornoz, esta Comisión ha desarrollado acciones de prevención de acuerdo a la ordenanza de la UDELAR que apuntan a toda la comunidad académica. Asimismo, destacamos la red de contactos con colegas del exterior y colectivos de la sociedad civil que hemos tejido con el fin de continuar repensando y fortaleciendo nuestras prácticas.

Lic. Antonella

Torelli

Decanato

Asistente Académica



Mag. Asist. Alejandra Akar
Orden Docente

Br. Natalia
Lorenzo Orden
estudiantil



Dra. Gabriela
Albornoz Referente
VAD

Relevamiento de acciones de Comunicación con perspectiva de género ¹

Actividades desarrolladas por la Unidad de Comunicación
Institucional (UCI), organizadas de forma cronológica

2022

8 de marzo / Día Internacional de la Mujer

A. Declaración “Los cuidados tienen rostro de mujer. Por una Universidad corresponsable”

Con motivo del 8 de marzo, el Comité de Equidad y Género redactó y propuso ante el Consejo una declaración institucional que se alineaba con el lema de la Udelar para el 2022: “Los cuidados tienen rostro de mujer. Por una Universidad corresponsable”.

Esta declaración, luego de su aprobación por parte del Consejo, fue publicada en el sitio web institucional junto con una versión audible de la misma. Asimismo, se compartió a través de boletines y redes sociales.

Publicación web con versión audible: <https://psico.edu.uy/noticias/8-de-marzo--dia-internacional-de-la-mujer>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
1084 vistas	Me gusta: 378 Comentarios: 5	Me gusta: 24 Compartido: 16 Personas alcanzadas: 115 Interacción con la publicación: 42

B. Fotografía colectiva de mujeres

Como desde el año 2018, y 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.

¹ Acciones individuales o en el marco de campañas de comunicación institucional



Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203

Con este motivo, se las convocó a tomarse una fotografía colectiva el lunes 7/3/2022 a las 12 hs. en el patio de la Facultad. En alusión al 8 de marzo, todas lucieron una prenda violeta.

La fotografía, luego de su edición fue impresa y distribuida por las diferentes oficinas de la Facultad, publicada en el sitio web, en redes sociales y enviada a estudiantes, egresadas/os, docentes y funcionarias/os a través de un boletín especial.



Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
1084 vistas	Me gusta: 378 Comentarios: 5	Me gusta: 24 Compartido: 16 Personas alcanzadas:120 Interacción con la publicación:42

C. Campaña de la Udelar

A través del sitio web, redes sociales y boletines se replicó la campaña de la Universidad con motivo del 8M, titulada “Los cuidados tienen rostro de mujer. Por una Universidad corresponsable”.

Publicación web: <https://psico.edu.uy/noticias/8-de-marzo-en-la-universidad-los-cuidados-como-derecho>



Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
311 vistas	Me gusta: 374 Comentarios: 3	Me gusta: 31 Compartido: 10 Interacción con la publicación: 41

13 de julio / Aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Facultad de Psicología

A. Acciones de difusión del Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Entre los meses de mayo a noviembre del año 2021 el Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología realizó el proceso de actualización del Diagnóstico organizacional con perspectiva de género, que fue aprobado por el Consejo de Facultad el día 7 de marzo de 2022.



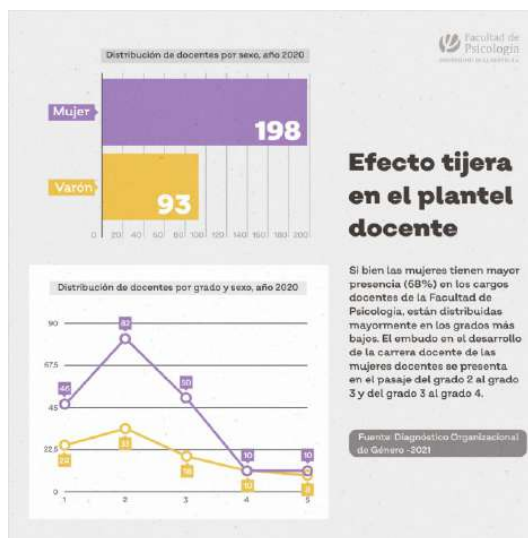
A fin de darle difusión al Diagnóstico aprobado, se redactó una noticia que incluyó el documento y la Resolución del Consejo. Asimismo, se tomaron datos e información clave del diagnóstico que fue plasmada en 19 imágenes con infografías, gráficos y fotografías.

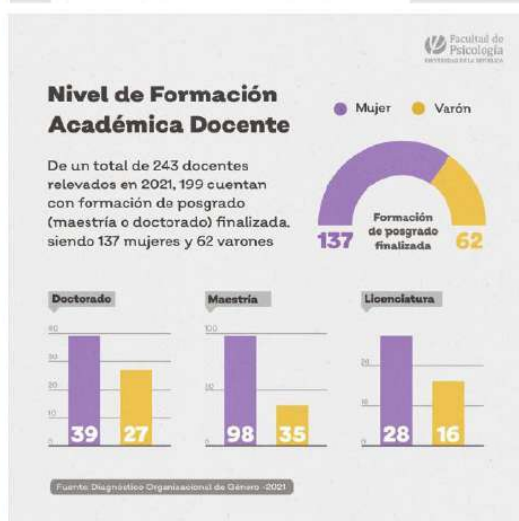
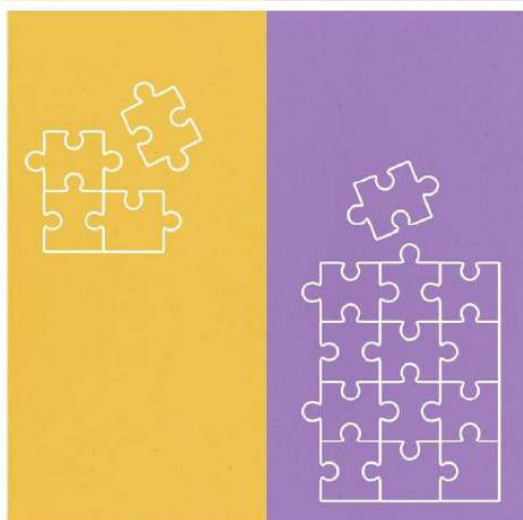
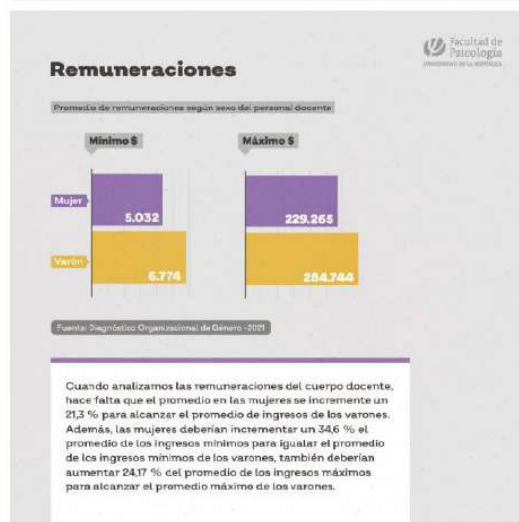
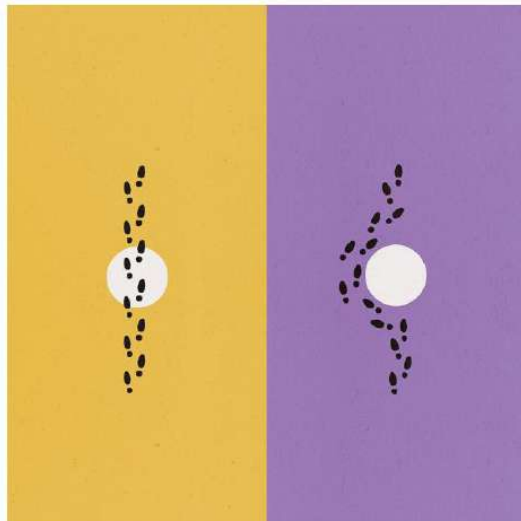
Cada placa con información del diagnóstico contaba con una portada con ilustraciones vectoriales que transmitía visualmente aspectos de la placa siguiente.

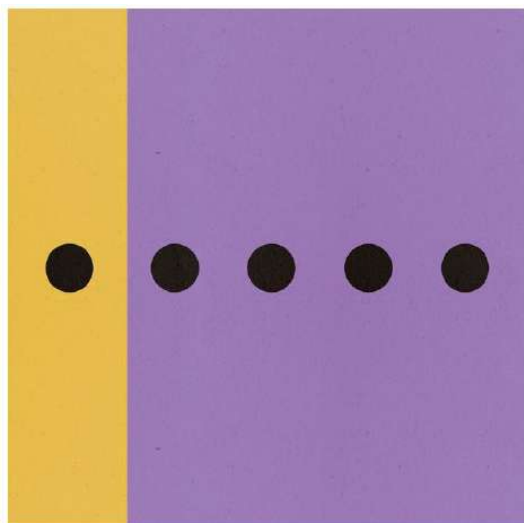
Este material gráfico fue compartido a través del sitio web, redes sociales y boletines.

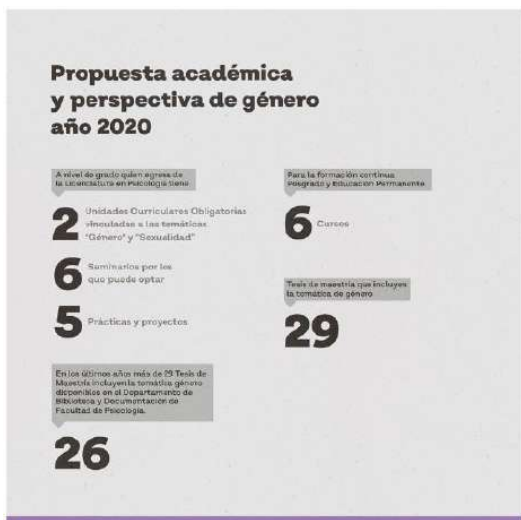
Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/aplicacion-del-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero-en-la-facultad-de-psicologia>









Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
665 vistas	Me gusta: 990 Comentarios: 18 Compartido : - Cuentas Alcanzadas: -	Me gusta: - RT: - Comentarios: - Visualizaciones: -	Me gusta: 6 Compartido: 10 Personas alcanzadas: 31 Interacción con la publicación: 16

4 y 5 de agosto / Auditoría y obtención del Nivel I de la certificación de Compromiso en el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género

A. Cobertura y difusión de la auditoría

Durante los días 4 y 5 de agosto, la Facultad de Psicología recibió la auditora del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES/MIDES) y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), en el marco del proceso de certificación de Compromiso en el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género de INMUJERES.

Las instancias de reunión se difundieron a la interna del Servicio y a través de redes sociales y boletines. Para ello desde la UCI se realizó la cobertura fotográfica, además de participar activamente en algunas de las reuniones.





Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203

B. Difusión de la obtención del Nivel I

Con la recomendación favorable tras la evaluación, el equipo auditor realizó una devolución a autoridades y Comité de Equidad y Género con el anuncio de la obtención de la certificación de Compromiso (Nivel 1) en el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género por parte de la Facultad de Psicología - Udelar, lo que fue difundido a través de los diferentes canales de comunicación del Servicio.



Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/facultad-de-psicologia-obtuvo-la-certificacion-de-compromiso-nivel-1-en-el-modelo-de>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
302 vistas	Me gusta: 149 Comentarios: - Compartido: -	Me gusta: 28 Compartido: 9 Personas alcanzadas: 26 Interacción con la publicación: 40

C. Presencia en medios

A raíz de la obtención del Nivel I, el equipo de Comunicación Central publicó una noticia en el Portal de la Universidad de la República (Udelar). Esta noticia fue replicada por la Facultad a través de sus diferentes canales de comunicación.

Noticia en el portal de la Udelar:

<https://udelar.edu.uy/portal/2022/08/la-facultad-de-psicologia-en-proceso-de-obtener-la-certificacion-de-compromiso-del-modelo-de-gestion-con-equidad-de-genero/>

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/presencias-en-medios/psicologia-en-proceso-de-obtener-la-certificacion-de-compromiso-del-modelo-de>

Setiembre / Mes de la Diversidad

A. Declaración

En el mes de la diversidad, la Facultad de Psicología de la Universidad de la República expresó, una vez más, su compromiso institucional, político y académico con la agenda de derechos y la lucha del movimiento de la diversidad sexual y de género en nuestro país para mejorar la calidad de vida de las personas LGBTIQ+.



Por ello emitió una declaración, aprobada por el Consejo, que fue difundida a través de los diversos canales de comunicación del Servicio.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/declaracion-de-la-facultad-de-psicologia-en-el-mes-de-la-diversidad-2022>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
250 vistas	Me gusta: 292 Comentarios: - Compartido: -	Me gusta: 18 Compartido: 10 Personas alcanzadas: 11 Interacción con la publicación: 28

30 Setiembre / ¿Cuál es tu pronombre?

A. Difusión de “¿Cuál es tu pronombre?”, una campaña que reconoce las identidades sexogenéricas de quienes utilizan la biblioteca de la Facultad de Psicología

Como resultado de una propuesta impulsada por el Departamento de Documentación y Biblioteca de la Facultad de Psicología, el Servicio Central de Informática de la Udelar habilitó la inclusión de un nombre social y de los pronombres "él", "ella" y "elle" para quienes se registren en el sistema de Bibliotecas de la Universidad de la República (Biur).

Se trata de una iniciativa que apunta a tomar en cuenta cómo cada persona usuaria se reconoce a sí misma y, en consecuencia, cómo desea ser tratada y el pronombre con el que desean ser llamadas. Esto forma parte del trabajo por el reconocimiento de la diversidad sexual genérica de la comunidad universitaria.



Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203

Desde la UCI se redactó una noticia para visibilizar el proyecto y lo logrado, como una iniciativa pionera en la Udelar y que abre la puerta a que otros Servicios Universitarios instrumenten la propuesta. La noticia fue publicada en el mes de la diversidad, se compartió en redes sociales y a través de boletines, y se comenzó a trabajar en una serie de piezas a difundir el siguiente año.



Publicación web:

<https://www.psico.edu.uy/noticias/cual-es-tu-pronombre-una-campana-que-reconoce-las-identidades-sexogenericas-de-quienes>

Alcance	
Redes Sociales	
Instagram	Facebook
Me gusta: 12 Comentarios: - Compartido: 12 Personas alcanzadas: 46 Interacciones: 24	Me gusta: 22 Compartido: 12 Personas alcanzadas: 75 Interacción con la publicación: 24

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

A. Campaña de la Universidad de la República: "Por una Universidad libre de violencia de género"

Desde la Facultad se amplificó la campaña realizada a nivel central por la Unidad de Comunicación de la Udelar y la Comisión Abierta de Equidad y Género.

La difusión incluyó una publicación web del texto elaborado centralmente y su afiche, así como la publicación de diferentes piezas en redes sociales y envió a través de boletines informativos.

25 N Por una Universidad libre de violencia de género

La Ley N° 19.580 da cuenta de diferentes tipos de violencias:

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1 Violencia física | 2 Violencia psicológica o emocional | 3 Violencia sexual |
| 4 Violencia económica | 5 Violencia económica | 6 Violencia patrimonial |
| 7 Violencia simbólica | 8 Violencia cultural | 9 Violencia laboral |
| 10 Violencia en el ámbito educativo | 11 Acoso sexual callejero | 12 Violencia política |
| 13 Violencia mediática | 14 Violencia tecnológica | 15 Violencia doméstica |
| 16 Violencia comunitaria | 17 Violencia institucional | 18 Violencia étnica racial |

SI VIVIS UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA:

EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO
(casos de acoso sexual o discriminación)
Puedes comunicarte con la Unidad Central (UCVAD)
o los equipos temáticos del servicio o área.
www.udelar.edu.uy/vad/

0800 41 41
41 41

LLAMÁ
AL 911

ACCEDÉ A LA
LEY 19.580



Comisión Abierta
de Equidad de Género



Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203

Publicación web:

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

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
75 vistas	Me gusta: 289 Comentarios: 1 Compartido: - cuentas alcanzadas: 179 interacciones: 326	Me gusta: 11 Compartido: 8 Personas alcanzadas:46 Interacción con la publicación: 21

2023

8 de marzo / Día Internacional de la Mujer

A. Declaración “Las mujeres en la Memoria Colectiva”

El Comité de Equidad y Género redactó y propuso ante el Consejo una declaración institucional con motivo del 8M y, en el 50 aniversario del Golpe de Estado del '73, definió el lema “Las mujeres en la Memoria Colectiva” para diferentes acciones que se llevaron a cabo durante el año.

Esta declaración, luego de su aprobación por parte del Consejo, fue publicada en el sitio web institucional junto con la fotografía colectiva de mujeres. Asimismo, se compartió a través de boletines y redes sociales.

Publicación web: <https://psico.edu.uy/noticias/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer-2>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
710 vistas	Me gusta: 296 Comentarios: - Compartido: 31 Veces guardado: 7 Alcance: 4374 Interacciones: 319	Me gusta: 70 Compartido: 17 Personas alcanzadas: 2288 Interacción con la publicación: 393

B. Fotografía colectiva de mujeres

En un nuevo Día Internacional de la Mujer, y en el 50 aniversario del Golpe de Estado del '73, la Facultad convocó a estudiantes, docentes, funcionarias y egresadas para tomarse una fotografía colectiva y recordar a aquellas víctimas del terrorismo de Estado y con ellas, a todas las mujeres que sistemática y diariamente son víctimas anónimas de las violencias de género.

El lunes 6/3/2023 a las 14:30 h. en el patio de la Facultad se facilitó hojas y marcadores de color violeta para que quienes quisieran escriban el nombre y apellido de una “mujer en la memoria” en consonancia con la Declaración



elaborada por el Comité de Equidad y Género y aprobada por el Consejo. Con esos carteles y con prendas violetas, se tomó la fotografía.

Luego de su edición, la fotografía fue impresa y distribuida por las diferentes oficinas de la Facultad, publicada en el sitio web, en redes sociales y enviada a estudiantes, egresadas/os, docentes y funcionarias/os a través de un boletín especial.

C. Lupa sobre la fotografía colectiva

Para facilitar la visualización de las inscripciones en los carteles que cada una sostenía, en el sitio web se programó una lupa que permite ampliar por sectores la fotografía publicada, aquí:

<https://psico.edu.uy/noticias/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer-2>



D. Transmisión en vivo y *Time Lapse* ²

Antes, durante y después de la toma de la fotografía, la UCI realizó dos acciones adicionales en simultáneo:

- Por un lado, transmitió en **vivo** el *back* de la toma de la fotografía a través de la cuenta institucional en la red social Instagram.

Ver aquí: <https://www.instagram.com/tv/CpdNTZCDE2L/?igsh=cWZ1czM2enJ3bjNp>

- Y por otro lado, una integrante de la Unidad, instalada con una cámara sobre un trípode, tomó fotografías cada 2 segundos para luego componer un **Time Lapse** que fue compartido a través de redes sociales.

Ver aquí: <https://www.instagram.com/reel/CpgGoVWjyVe/?igsh=MXFzdHhwZ3dnZzQ2dA==>

Alcance	
Redes Sociales (Time Lapse)	
Instagram	Facebook
Me gusta: 486 Comentarios: 5 Compartido: 27 Reproducciones: 12.162 Interacciones: 526	Me gusta: 144 Compartido: 2 Personas alcanzadas: 379 Interacción con la publicación:

² Un *Time Lapse* es una secuencia de fotografías tomadas con un intervalo de tiempo de separación entre una y otra y unidas, con un programa o software de video, para crear un video final en el que la acción transcurre a una velocidad mayor.

13 Marzo / Lectura y panel: El olvido también es patriarcal

A. Diseño y difusión de la actividad

El Comité de Equidad y Género organizó el panel “El olvido también es patriarcal” con el objetivo de sensibilizar y problematizar la violencia de Estado y crímenes de lesa humanidad de los que fueron y son víctimas las mujeres.

Participaron del panel la actriz, directora y dramaturga Angie Oña, docentes de la Facultad y representantes del Comité.

Desde la UCI se trabajó en el diseño de piezas gráficas, redacción de gacetilla de la actividad, creación y configuración de formulario de inscripción, y su difusión.

Publicación del evento con formulario de inscripción:

<https://psico.edu.uy/eventos/lectura-y-panel>



Alcance	
Sitio web	Redes Sociales
	Instagram
160 vistas	Me gusta: 131 Comentarios: 0 Compartido: 49 Cuentas alcanzadas: 5786 interacciones: 159

B. Apoyo técnico y cobertura de la actividad

Desde la UCI se brindó apoyo técnico durante la actividad, se realizó la cobertura periodística y para redes sociales, y la transmisión en vivo de la actividad a través del canal institucional en Youtube.

Luego, con el registro audiovisual de la actividad y las fotografías se redactó una noticia que fue publicada en el sitio web, redes sociales e incluida en boletines informativos.



Noticia sobre la actividad:

<https://psico.edu.uy/noticias/el-olvido-tambien-es-patriarcal>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Youtube	Instagram	Facebook
187 vistas	Visualizaciones: 548 Me gusta: 25	Me gusta: 588 Comentarios: 6 Compartido: 64 Personas alcanzadas: 9529 interacciones: 638	Me gusta: 25 Compartido: 2 Personas alcanzadas:2528 Interacción con la publicación:565

5 de junio / Conversatorio “Voces de mujeres tejiendo memoria”

A. Diseño y difusión de la actividad

El Comité de Equidad y Género organizó el Conversatorio “Voces de mujeres tejiendo memoria” en la que participaron Ivone Kilger, Catalina Irigoyen y Cristina Ramírez, integrantes de CRY SOL.

Desde la UCI se trabajó en el diseño de piezas gráficas, redacción de gacetilla de la actividad y su difusión.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/eventos/conversatorio-24>



B. Apoyo técnico y cobertura de la actividad

Desde la UCI se brindó apoyo técnico durante la actividad, se realizó la cobertura periodística y para redes sociales, y la transmisión en vivo de la actividad a través del canal institucional en Youtube.

Luego, con el registro audiovisual de la actividad y las fotografías se redactó una noticia que fue publicada en el sitio web, redes sociales e incluida en boletines informativos.



Noticia sobre la actividad: <https://psico.edu.uy/noticias/mujeres-que-tejieron-memoria>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Youtube	Instagram	Facebook
216 vistas	Visualizaciones: 294 Me gusta: 11	Me gusta: 146 Comentarios: - Compartido: 3 Cuentas alcanzadas: 4349 Interacciones: 152	Me gusta: 15 Compartido: 2 Personas alcanzadas: 1438 Interacción con la publicación:145

30 de junio / Cine Foro "Delia"

A. Diseño y difusión de la actividad

Con motivo de la conmemoración de los 50 años del Golpe de Estado, la Facultad organizó un ciclo de actividades entre las que se incluyó un cine foro en donde se proyectó el documental "Delia". Esta actividad fue coordinada por el Comité de Equidad de Género.

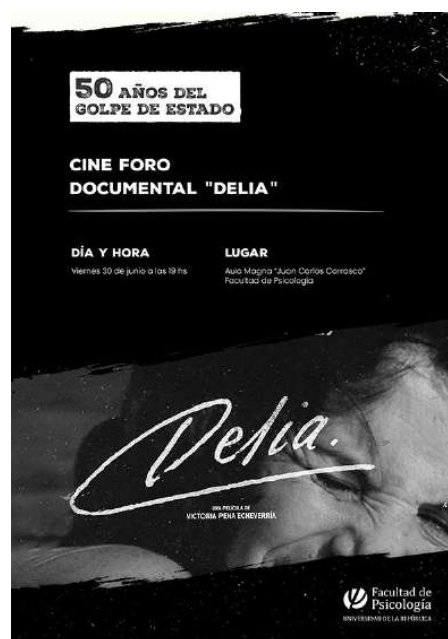
La película trata sobre Delia y la familia Mazzarovich, es la historia de resistencia de una mujer que se dedicó a la crianza de su familia en soledad ante la ausencia de su esposo cuando éste fue preso por la dictadura durante 11 años. Trata sobre la poesía, en tanto una forma de fortaleza, una manera de expresión y de refugio.

Como en todas las actividades organizadas por la Institución, la UCI trabajó en el diseño de piezas gráficas, redacción de gacetilla de la actividad, y su difusión.

Publicación web del evento:

<https://psico.edu.uy/eventos/cine-foro-8>

En el marco de las [actividades por los 50 años del Golpe de Estado cívico-militar en Uruguay](#)



Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
941 vistas	Me gusta: 73 Comentarios: - Compartido: 62 Cuentas alcanzadas: 2301 Interacciones: 105	Me gusta: 4 Compartido: 3 Personas alcanzadas: 451 Interacción con la publicación: 18

Setiembre / Mes de la diversidad

A. Mensaje e iluminación de la fachada

Con motivo del Mes de la Diversidad, en el 2023 desde la UCI se difundió un mensaje del decano de Facultad de Psicología, Enrico Irrazabal y se compartieron imágenes de la iluminación del edificio central con los colores de la diversidad.

La difusión implicó la publicación en la web, redes sociales y envío a través de boletines.



Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/mensaje-del-decano-de-facultad-de-psicologia-en-el-marco-del-mes-de-la-diversidad>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	Facebook
185 vistas	Me gusta: 1597 Comentarios: 3 Compartido: 122 Personas alcanzadas: 9896 Interacciones: 1684	Me gusta: 29 Comentarios: 1 Compartido: 7 Personas alcanzadas: 782 Interacción con la publicación: 78

Setiembre / “¿Cuál es tu pronombre?”, una campaña que reconoce las identidades sexogenéricas de quienes utilizan la biblioteca de la Facultad de Psicología

A. Campaña para la difusión del proyecto



Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203

En el marco del mes de la diversidad, la Facultad y su Departamento de Documentación y Biblioteca volvieron a impulsar la campaña “¿Cuál es tu pronombre?”.

Esta iniciativa nació en el 2022 con el objetivo de tomar en cuenta cómo cada persona usuaria de la Biblioteca se reconoce a sí misma y, en consecuencia, cómo desea ser tratada y el pronombre con el que desean ser llamadas en la Biblioteca.

En la publicación web se recordó el camino que ha realizado la Facultad en estas temáticas y la obtención de la [Certificación \(Nivel 1\)](#) en el año 2022. Se incluyó un enlace al ["Diagnóstico organizacional con perspectiva de género" realizado por la Facultad](#) y al [apartado web "Para la Igualdad"](#)

Publicación web: <https://psico.edu.uy/noticias/cual-es-tu-pronombre-una-campana-que-reconoce-las-identidades-sexogenericas-de-quienes-0>

Piezas de la campaña:



Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook

Visualizaciones: 783	Me gusta: 139 Comentarios: 3 Compartido: 23 Cuentas alcanzadas: 3168: Interacciones: 171	Me gusta: 1 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 60	Me gusta: 2 Compartido: 4 Personas alcanzadas: 627 Interacción con la publicación: 9
----------------------	--	---	---

B. Cartelería en la Biblioteca

En el marco de la campaña “¿Cuál es tu pronombre?” se imprimió y colocó cartelería en diferentes espacios de la Biblioteca.



C. Presencia en medios: "Facultad de Psicología alienta a personas no binarias a identificarse con su pronombre"

Medio: Búsqueda

Periodista: Juan Pablo Mosteiro

Entrevistadas: Claudia Bidart y Karina Camps

Tras realizar la difusión del proyecto "¿Cuál es tu pronombre?" hacia otros servicios universitarios y medios de comunicación, el semanario Búsqueda realizó una entrevista a la Directora del Departamento de Documentación y Biblioteca, Claudia Bidart, y a la referente del proyecto Karina Camps. La noticia fue publicada por dicho medio el jueves 21 de setiembre de 2023.



Publicación web:

<https://psico.edu.uy/presencias-en-medios/facultad-de-psicologia-alienta-personas-no-binarias-identificarse-con-su>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	X	Facebook
185 vistas	Me gusta: 2 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 76	Me gusta: 15 Compartido: 2 Personas alcanzadas: 436 Interacción con la publicación: 23

Octubre / Udelar aprobó uso de términos no binarios para títulos profesionales

A. Difusión de presencia en medios: "Licenciade": Udelar aprobó uso de términos no binarios para títulos profesionales

Medio: Telemundo, Canal 12

A raíz de que el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República (Udelar) analizó y aprobó la habilitación de términos no binarios para la expedición de títulos, tras la solicitud de una persona trans no binaria que egresó de la Facultad de Psicología; el miércoles 4 de octubre el Canal 12 cubrió la noticia en un bloque de su informativo central.

Desde la UCI se replicó la nota en el sitio web y boletines informativos.

Publicación web:

<https://www.psico.edu.uy/presencias-en-medios/licenciade-udelar-aprobo-uso-de-terminos-no-binarios-para-titulos>

Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	X	Facebook
185 vistas	Me gusta: 4 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 45	Me gusta: 3 Compartido: 4 Personas alcanzadas: 354 Interacción con la publicación: 11

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

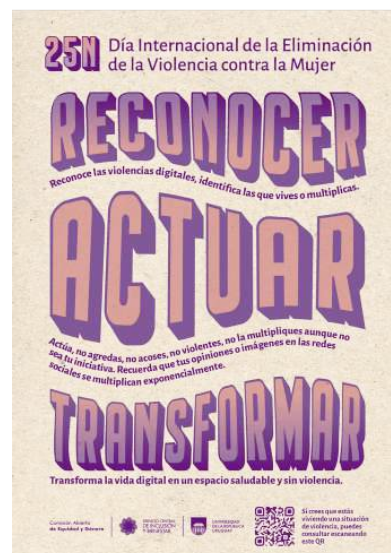
A. Campaña de la Universidad de la República

“Reconocer, Actuar y Transformar” fue el lema de la campaña de sensibilización de la Udelar por el 25N del 2023.

Desde la Facultad de Psicología se replicaron los textos y piezas de la campaña a través de los diferentes canales de comunicación.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/reconocer-actuar-y-transformar-udelar-presenta-campana-de-sensibilizacion-por-el-25n>



Alcance		
Sitio web	Redes Sociales	
	Instagram	X
146 vistas	Me gusta: 259 Comentarios: - Compartido: 104 Personas Alcanzadas: 3927 Interacciones: 315	Me gusta: 6 RT: 1 Comentarios: - Visualizaciones: 241

B. PsicoPodcast / Encuentros con la Psicología: “Violencia basada en género. Trabajo barrial en pandemia”

En el marco de la serie de podcast “Encuentros con la Psicología” realizada por la UCI, uno de los podcast abordó el proyecto de extensión de Anabel Beniscelli y Fernando Rodríguez, docentes de la Facultad de Psicología.



El audio, titulado “Violencia basada en género. Trabajo barrial en pandemia” aborda como Docentes y estudiantes trabajaron con educadoras y personal de un centro de atención en primera infancia (CAIF) del barrio Malvín Norte (Municipio E de Montevideo) en la detección de situaciones de violencia sexual y de género.

Este episodio se difundió previo al 25N de 2023, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Publicación web: <https://psico.edu.uy/noticias/psicopodcast-violencia-basada-en-genero-trabajo-barrial-en-pandemia>

Alcance				
Sitio web	Redes Sociales			
	Youtube	Instagram	X	Facebook
187 vistas	Visualizaciones: 329 Me gusta: 12	Me gusta: 42 Comentarios: - Compartido: 4 Reproducciones: 6554 Interacciones: 50 Personas Alcanzadas: 3720	Me gusta: 1 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 151	Me gusta: 1 Compartido: 0 Personas alcanzadas: 373 Interacción con la publicación: 2

Sitio web

En el 2023 se realizaron diversos ajustes a la información del sitio web institucional en coordinación con la Comisión Interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación (Comisión VAD).

A. Menú institucional “Para la Igualdad”

Desde la UCI se trabajó en la reorganización de ítems dentro del menú “institucional” a fin de presentar la información poniendo foco en quien la busca y lo que busca. Hasta ese momento, la información estaba ofrecida con una mirada desde la estructura organizativa de la Facultad, que no todas nuestras y nuestros visitantes conocen.

De esta forma se le dió visibilidad al valor que le da la institución al abordaje de las temáticas: igualdad, corresponsabilidad, violencia, discriminación, acoso, accesibilidad, etc.

En este sentido, se creó un apartado denominado “[Para la Igualdad](#)” que reagrupa diferentes secciones que abordan las mencionadas temáticas y que se pueden visualizar en un menú lateral ubicado a la izquierda del sitio web.

Arquitectura de la información:

[Para la Igualdad](#)

- [Equidad y género](#)
 - [Diagnóstico](#)
 - [Plan de Acción](#)
 - [Comité de Equidad y Género](#)
- [Dispositivos de atención](#)
 - [Asesoramiento y Denuncias](#)
- [Corresponsabilidad](#)
 - [Sala de Alimentación](#)
 - [Espacio de cuidado y recreación](#)
- [Accesibilidad](#)
 - [Accesibilidad en el Edificio Central de la Facultad](#)
 - [Servicios a los que se puede acceder](#)
 - [Siglas](#)
 - [Sitio Web](#)

Al ingresar al apartado, lo primero a visualizar es la [Política de Calidad con Equidad de Género](#) como se ve en la imagen a continuación:



PARA LA IGUALDAD

Para la igualdad

- Equidad y género.
 - Diagnóstico
 - Plan de Acción
 - Comité de Equidad y Género
- Dispositivos de atención
 - Asesoramiento y Denuncias
- Corresponsabilidad
 - Sala de Alimentación
 - Espacio de cuidado y recreación
- Accesibilidad
 - Accesibilidad en el Edificio Central de la Facultad
 - Servicios a los que se puede acceder
 - Síglas
 - Sitio Web

A través de la **Política de Calidad con Equidad de Género**, la institución asumió los siguientes compromisos:

1. Integrar el Enfoque de Calidad con Equidad de Género a la gestión del Servicio, con énfasis en la gestión de los recursos humanos y en la relación educativa.
2. Profundizar acciones orientadas a la instalación de una cultura de equidad de género por medio de un plan de acción de la institución para reducir/erradicar las discriminaciones, inequidades y brechas de género identificadas en la Facultad, tanto en la relación laboral como en la educativa.
3. Identificar las desigualdades de género teniendo en cuenta su cruce con la pertenencia étnica-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social y otras desigualdades e intervenir en sus causas y manifestaciones.
4. Promover la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión) y en las prácticas profesionales.
5. Desarrollar conocimiento académico mediante el estudio de los problemas vinculados a las inequidades de género desde el abordaje específico del campo disciplinar de la arquitectura, el diseño y el urbanismo.
6. Efectuizar un proceso continuo de mejora basado en la capacitación, la generación de mecanismos de registro, monitoreo y evaluación de los avances así como en la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones.
7. Mejorar los mecanismos de acción para la prevención, atención, derivación y seguimiento de situaciones de violencia, acoso y discriminaciones basadas en género que puedan darse en las relaciones laborales y educativas en el marco de la institución, bajo los lineamientos de la ordenanza de la UDELAR.
8. Continuar implementando medidas concretas que respondan a las necesidades de cuidados de personas dependientes que permitan la conciliación de las tareas de cuidados con el estudio, el desarrollo laboral y el académico del funcionariado y estudiantado, promoviendo la corresponsabilidad. Tomar medidas que promuevan la corresponsabilidad para permitir al estudiantado, especialmente mujeres, la conciliación de las tareas domésticas y de cuidado con las pertinentes a sus estudios de grado y posgrado.
9. Convocar y fomentar la participación y el compromiso del personal docente, funcionarios TAS, estudiantes, sus diferentes organizaciones gremiales y ámbitos de representación, en el proceso de transformación de la institución hacia la equidad de género.
10. Articular con otros servicios, comisiones y redes universitarias, así como con actores gubernamentales y organizaciones sociales para el intercambio de experiencias, prácticas y asesoramientos y aprendizaje conjunto con el objetivo de desarrollar una cultura de equidad de género.
11. Disponer recursos para llevar adelante acciones de monitoreo respecto a las acciones institucionales de equidad de género con la que esta política se ha comprometido.

Alcance / Sitio web		
<i>Dado que algunas de estas secciones ya existían, se incluyó en la presente tabla su fecha de publicación.</i>		
Sección	Fecha de publicación	Visualizaciones
- Para la Igualdad	17/08/2023	939
- Equidad y género, e información del Comité	27/10/2016	2850
Diagnóstico	17/08/2023	196
Plan de Acción	17/08/2023	188
- Dispositivos de atención: Asesoramiento y Denuncias	17/08/2023	6791
- Corresponsabilidad	17/08/2023	105

Sala de Alimentación	17/08/2023	125
Espacio de cuidado y recreación	17/08/2023	828
- Accesibilidad	18/12/2016	2479
Accesibilidad en el Edificio Central de la Facultad	18/12/2016	1193
Servicios a los que se puede acceder	06/02/2017	542
Siglas	18/12/2016	1815
Sitio Web	18/12/2016	383

B. Dispositivos de atención frente a situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación

Los ajustes realizados también implicaron la reformulación de la información dispuesta en la sección destinada al asesoramiento y denuncias ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.

Publicación web: <https://psico.edu.uy/facultad/para-la-igualdad/asesoramiento-y-denuncias>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
6791 vistas	Me gusta: 66 Comentarios: 1 Compartido: 11 Personas Alcanzadas: 2511 interacciones: 80	Me gusta: - RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 58	Me gusta: 12 Compartido: 5 Personas alcanzadas: 617 Interacción con la publicación: 28

C. Infografía con el Procedimiento formal de actuación

Asimismo, se realizó el diseño y configuración de una infografía que presenta el procedimiento formal de actuación ante consultas o denuncias y clarifica los tipos de situaciones que incluye el protocolo.

Infografía: <https://infogram.com/procedimiento-1h8n6m3yqqw7z4x>

D. Botón flotante

A fin de ofrecer un enlace directo al espacio web con información sobre consultas y denuncias ante situaciones de violencia, acoso y discriminación; se dispuso un botón flotante o *sticky button* en la portada del sitio web institucional. Este botón acompaña la navegación permaneciendo fijo en la parte inferior de la ventana al momento de esrolear y dirige a:

<https://psico.edu.uy/facultad/para-la-igualdad/asesoramiento-y-denuncias>



Intervención en espacios de la Facultad

Con el objetivo de reforzar la difusión del procedimiento formal de actuación ante consultas y denuncias, y direccionar hacia los espacios web que incluyen dicha información; en coordinación con la Comisión Interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación; se diseñaron adhesivos que fueron pegados en espacios físicos de la Facultad como baños, salones, corredores, etc.



2024

Febrero / Curso introductorio a la generación de ingreso 2024

Cada generación que ingresa a la Facultad es recibida con una semana de actividades en el marco de un “Curso introductorio”. Desde el año 2020, algunos de los contenidos del curso se ofrecen en formato audiovisual.

En el 2021, desde la UCI se filmó y editó un breve video en el que la docente Evangelina Curbelo (delegada de ADUR en el Comité de Equidad y Género) y la Br. Florencia Martinez (integrante del Centro de Estudiantes Universitarios en Psicología) presentaron el Comité de Equidad y Género y la Comisión VAD.

Video del año 2021: https://youtu.be/HCRbEEEzS_A

En el 2024 se realizaron dos nuevas filmaciones, una por el Comité de Equidad y Género y otra por la Comisión VAD con integrantes actuales de ambos espacios cogobernados.

Johanna (docente) y Agustina
(estudiante) integrantes del
Comité de Equidad y Género;
y Jose en representación de la Comisión
Disidente del Centro de Estudiantes:
<https://youtu.be/giUFLCDKz2s>



Lucía (estudiante) integrante
de la Comisión VAD:
<https://youtu.be/dLmelMIA5hY>



8 de marzo / Día Internacional de la Mujer

A. Declaración por el Día Internacional de la Mujer - 8 de marzo

En un nuevo 8M el Comité de Equidad y Género y la Comisión Interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación redactaron y propusieron ante el Consejo una declaración institucional. Luego de su aprobación, el texto fue publicado en el sitio web institucional junto con la fotografía de la fachada del edificio central iluminada de violeta. Asimismo, se compartió a través de boletines y redes sociales.

Publicación web:

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

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
621 vistas	Me gusta: 1247 Comentarios: 4 Compartido: 95 Cuentas Alcanzadas: 9955 Interacciones: 1184	Me gusta: 4 RT: 2 Comentarios: - Visualizaciones: 132	Me gusta: 14 Compartido: 5 Personas alcanzadas: 479 Interacción con la publicación: 28

B. Iluminación de color violeta

La fachada del edificio central de la Facultad fue iluminada de color violeta.



C. Fotografía colectiva de mujeres

Como en años anteriores, y en el marco del Día Internacional de la Mujer, la Facultad convocó a mujeres para tomarse una fotografía colectiva el martes 5/3/2024 a las 11 horas en el patio de la Facultad. En alusión al 8 de marzo, todas lucieron una prenda violeta.



Alcance

Redes Sociales

Instagram (back de la toma de la fotografía)	Instagram (publicación de la fotografía)	X	Facebook
Me gusta: 616 Comentarios: 7 Compartido: 11 Cuentas alcanzadas: 8.125 Interacciones: 636 Reproducciones: 20.000	Me gusta: 426 Compartido: 21 Cuentas alcanzadas: 5396 Interacciones: 433	Me gusta: 9 RT: 4 Comentarios: - Visualizaciones: 931	Me gusta: 72 Compartido: 11 Personas alcanzadas: 2.959 Interacción con la publicación: 299

D. Campaña impulsada por Unidades y referentes de Comunicación de la Udelar

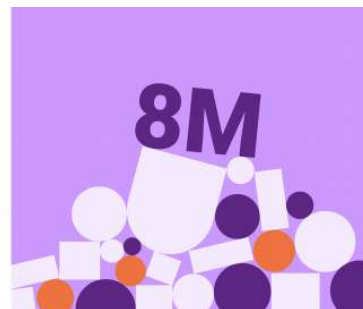
“Desafíemos las desigualdades” fue una campaña que emergió de la colaboración entre diversos equipos de comunicación de la Universidad de la República (Udelar), la Comisión Abierta de

Equidad y Género (CAEG) y comisiones y comités de género de distintos servicios de todo el país, en el marco del Día Internacional de la Mujer, que se conmemora el 8 de marzo.

Profesionales de la comunicación nos reunimos para discutir, reflexionar y explorar distintas propuestas. Esta forma de trabajo horizontal nos impulsó a la acción, a mirar diferentes perspectivas, a distribuir tareas, a problematizar cada palabra respetando las diferencias y a seguir construyendo más experiencias conjuntas.



Desafíemos
las desigualdades



D.1. La primera de las dos noticias realizadas abordó la situación de las mujeres en la Udelar presentando datos relevados en abril de 2023 por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan).

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/8m-desafiemos-las-desigualdades>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
225 vistas	Me gusta: 259 Comentarios: 2 Compartido: 38 Cuentas Alcanzadas: 5.400 Interacciones: 280	Me gusta: 2 RT: 1 Comentarios: - Visualizaciones: 86	Me gusta: 3 Compartido: 3 Personas alcanzadas: 338 Interacción con la publicación: 6

D.2. El desafío de la desigualdad de género: una «transformación personal y colectiva»

Victoria Espasandín y Mariana González Guyer fueron entrevistadas en el marco de la campaña “Desafíemos las desigualdades”, realizada en colaboración entre diversos equipos de comunicación de la Udelar, la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG) y comisiones y comités de género de distintos servicios de todo el país, en el marco del Día Internacional de la Mujer, que se conmemora el 8 de marzo.



ENTREVISTA

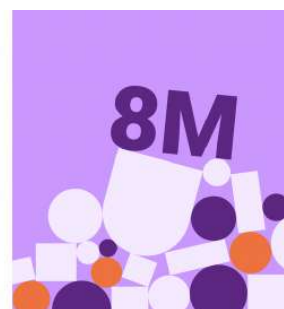
El desafío de la desigualdad
de género: una «transformación
personal y colectiva»



Maria Victoria Espasandín
Coordinadora Abierta de Equidad
y Género de Udelar



Mariana González Guyer
Observadora para la Igualdad
de Género en la Udelar



Espasandín, coordinadora del equipo asesor de la CAEG y González Guyer, integrante del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFem) y coordinadora del Observatorio para la Igualdad de Género, abordaron cómo se expresan las desigualdades de género a la interna de la institución y qué acciones se desarrollan y se pueden instrumentar para desafiarlas.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/el-desafio-de-la-desigualdad-de-genero-una-transformacion-personal-y-colectiva>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
287 vistas	Me gusta: 61 Comentarios: - Compartido: 2 Cuentas Alcanzadas: 3776 Interacciones: 64	Me gusta: 1 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 158	Me gusta: 3 Compartido: 2 Personas alcanzadas: 741 Interacción con la publicación: 16

D.3. ¿Qué pensas que puede hacer la Universidad para desafiar las desigualdades?

En base a esta pregunta los diferentes servicios participantes en la campaña filmaron a integrantes de sus comunidades dando respuesta. Estas piezas audiovisuales se compartieron en las cuentas en redes sociales de los servicios y de la Universidad.

En la Facultad de Psicología, la UCI filmó a las funcionarias Natalia y Yolanda, y a la docente Alejandra.

Natalia: <https://www.instagram.com/reel/C4ixjiBNtXK/?igsh=MTN1NXI1ZXh3YWw0MQ==>

Yolanda: <https://www.instagram.com/reel/C4ixh5glQ7J/?igsh=aWhtemp0a2J2MXdt>

Alejandra: <https://www.instagram.com/reel/C4n7MeLsrCz/?igsh=MTZtaTZicWdxaWw1NA==>

Alcance		
Redes Sociales (sumatoria de todas las piezas audiovisuales de la campaña)		
Instagram	X	Facebook
Me gusta: 259 Comentarios: . Compartido: 6 Cuentas Alcanzadas: 15.276 Interacciones: 267 Reproducciones: 31.364	Me gusta: 2 RT: 1 Comentarios: - Visualizaciones: 131	Me gusta: 9 Compartido: 5 Personas alcanzadas: 1.039 Interacción con la publicación: 14 Reproducciones: 1.073

26 de febrero / Mujeres en la memoria

A propuesta del Comité de Equidad y Género, en el 2024 la Facultad reconoció a mujeres que fueron pilares en el campo de la Psicología. Desde quienes sacudieron las bases sobre la sexualidad hasta las que desafiaron las normas sociales con sus ideas, todas ellas dejaron su marca.

Asignar sus nombres a salones y espacios de la facultad, fue un paso para corregir el injusto olvido del papel de las mujeres en la construcción de la psicología universitaria, como ciencia independiente y como profesión. Además, se rescataron voces silenciadas, como las de aquellas mujeres protagonistas en la resistencia a la última dictadura cívico-militar.

Este movimiento no sólo celebró los 30 años de la facultad, sino que también aportó a reparar una deuda histórica y reconoció las diversas formas en que las mujeres moldearon su trayectoria.

Resolución nº 20 adoptada por el Consejo de la Facultad de Psicología en sesión ordinaria del 26 de febrero de 2024 (Exp. Nº 191160-000006-24)

El Consejo de Facultad resuelve:

Tomar conocimiento y aprobar la propuesta del Comité de Equidad y Género del nombramiento de salones y espacios en reconocimiento de los aportes de mujeres a la Psicología. En el marco del proceso de compromiso de la Facultad de Psicología con la equidad de género se nombra los salones 1, A, B, 3, 17 y salón de actos del edificio central de Facultad. Asimismo también espacios del patio de nuestro edificio central, y algunos consultorios y espacios del Anexo:

- Mimi Langer - Salón B
- Sabina Spielrein - Salón A
- Delmira Agustini - Salón 1
- Élida Tuana - Salón de Actos
- Enriqueta Compte y Riqué - Salón 3
- Mercedes Freire de Garbarino - consultorio 1 del Anexo
- Sara Rey Álvarez - Salón 17
- Sylvia Arrambide Angenscheidt - Ateneo del Anexo
- Laura Raggio (camino central del patio)
- Diana Maidanik (camino lateral del patio que va hacia la cantina)
- Elsa Garreiro (camino lateral del patio que va hacia la calle Paysandú).

Para el trabajo de la UCI este cambio de nomenclatura impactó de numerosas formas, ya que implicó el desarrollo de las siguientes acciones entre febrero y julio del 2024:

A. Difusión de la Resolución del Consejo

La Resolución del Consejo fue publicada en el sitio web institucional, en redes sociales y se compartió a través de boletines.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/resolucion-del-consejo-de-facultad-de-psicologia-del-26-de-febrero-de-2024-nombramiento-de>



Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
284 vistas	Me gusta: 86 Comentarios: - Compartido: 3 Cuentas Alcanzadas: 2855 Interacciones: 90	Me gusta: - RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 95	Me gusta: 10 Compartido: 4 Personas alcanzadas: 628 Interacción con la publicación: 20

B. Señalética

Se realizaron cambios en la señalética interna de los edificios, diseñando carteles nomencladores para los salones, salas, espacios y patio, y modificando los carteles direccionadores.

Además, se diseñaron siete lonas de 200 x 40 cm, cinco lonas de 170 x 40 cm y una lona de 190 x 40 cm, que se colgaron fuera de cada espacio. En ellas se incluyeron ilustraciones de cada una de las mujeres, con fecha de nacimiento y fallecimiento, información clave de su trayectoria y aportes a la psicología y un QR que redirige a un espacio web.



Para las salas de actividades, Salón de Actos Elida Tuana y el Ateneo Sylvia Arrambide, se diseñaron y mandaron a hacer dos placas de bronce sobre madera, misma tipología de cartel que tiene el Aula Magna Juan Carlos Carrasco.

Sumado al diseño de la nueva cartelería, desde la UCI se realizaron las solicitudes de compra y selección de ofertas, la coordinación con proveedores, instalación de carteles y coordinación con la Unidad de Gestión Edilicia y Comité de Equidad y Género.



C. Ajustes en plataformas web

En el sitio web institucional la UCI ajustó los planos de los dos edificios incluyendo los nuevos nombres.

Asimismo, se coordinó con diferentes espacios de la Facultad (Unidad de Informática, Bedelía, etc.) para realizar los ajustes correspondientes en sistemas de información: plataforma con reserva de salones, el sitio web del Sistema de Información, etc.

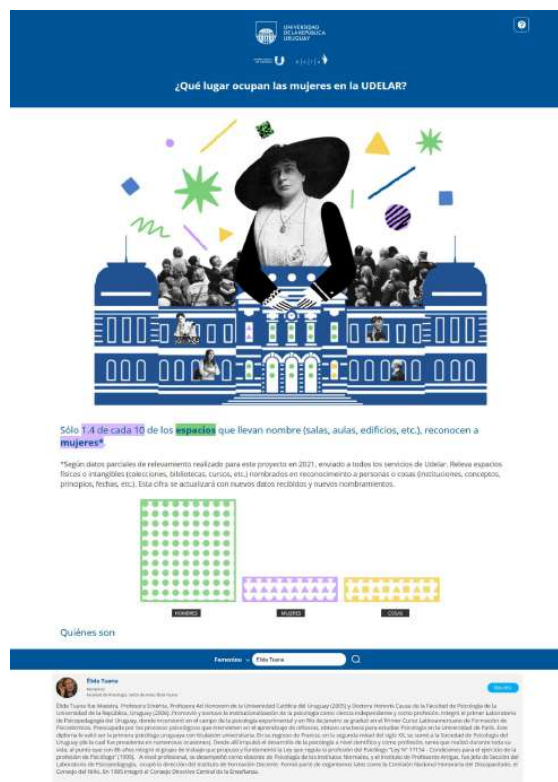
D. A tu nombre Udelar

A Tu Nombre Udelar es un proyecto desarrollado por Data Uruguay, Prorrectorado de Gestión de la Udelar en coordinación con la Comisión Abierta de Equidad y presenta el lugar que ocupan las mujeres en la Udelar. Entre otros aspectos, da a conocer los diferentes espacios físicos que tienen nombre de mujer.

En este sentido, y luego de la aprobación por parte del Consejo, desde la UCI se contactó al Prorrectorado de Gestión y se les proporcionó información de cada una de las mujeres homenajeadas, el salón, sala o espacio que lleva su nombre, una breve reseña curricular y fotografía.

Esta información se incluyó en la plataforma “A tu nombre Udelar”, disponible en:

<https://atunombre.udelar.edu.uy/>



E. Difusión de locaciones de las actividades

La nueva nomenclatura impacta también en la difusión de las actividades que se llevan a cabo de ahora en más en cada edificio. Por ello, en las piezas que se diseñan desde la UCI para cada actividad, así como en las gacetillas de difusión y en las reseñas/noticias post actividad, se han incorporado los nuevos nombres. De esta forma se refuerza de forma continua la nueva nomenclatura.

F. Contenido web

Con el objetivo de compartir más información de cada una de las mujeres homenajeadas desde la UCI se diseñó y configuró un espacio específico en el sitio web institucional.

Allí, con la lógica de “Miradas desde la Psicología” un proyecto transmedia que creó la UCI en el 2020, se presenta a las 11 mujeres por medio de una ilustración, una reseña curricular, una serie de frases en forma de cita, el plano con la ubicación del espacio que lleva su nombre y la dirección del edificio que lo alberga, y materiales de cada una de las mujeres que se encuentran en la Biblioteca de la Facultad de Psicología.

Para desplegar esta información es necesario hacer clic sobre la imagen de cada una de las mujeres homenajeadas.

Publicación web: <https://psico.edu.uy/mujeres-en-la-memoria>

Alcance
Sitio web
Visualizaciones: 1435



**Mujeres en la memoria
de la psicología**

La Facultad reconoce a las mujeres que fueron pilares en el campo de la Psicología. Desde quienes sacudieron las bases sobre la sexualidad hasta las que desafiaron las normas sociales con sus ideas, todas ellas dejaron su marca.

Asignar nos nombres a valores y espacios de la facultad, es un paso para corregir el lejano olvido del papel de las mujeres en la construcción de la psicología universitaria, como ciencia independiente y como profesión. Además, se rescata voces silenciadas, como las de aquellas mujeres protagonistas en la resistencia a la última dictadura cívico-militar.

Este movimiento no sólo celebra los 50 años de la facultad, sino que también aporta a reparar una deuda histórica y reconoce las diversas formas en que las mujeres moldestaron su trayectoria.

Haz clic sobre la imagen de una de las mujeres homenajeadas para conocer más sobre ella.



Mimi Langer
Viena 1910 - Buenos Aires 1987

Mimi Langer fue una psicoanalista argentina. Nació en Viena en 1910 y murió en 1987. Se destacó por su contribución a la psicología y psicoanálisis, y por la defensa de los Derechos Humanos.

Llegó a Buenos Aires en 1935 huyendo del régimen nazi y continuó su desarrollo profesional. Fundó, junto con otros/as psicoanalistas, la Asociación Psicoanalítica Argentina (APA), años más tarde renunció y se unió al grupo Psicoanálisis.

Realizó aportes que resultaron pioneros. Por ejemplo, en términos como el género, redibinó la noción de un enfoque complejo y multifactorial, reconoció la importancia de una aplicación social del psicoanálisis, así como de una práctica comunitaria, y se convirtió en una figura influyente en el campo del psicoanálisis en América Latina.

También se destacó por su activismo político y social. Fue defensora de los derechos humanos durante la dictadura militar en Argentina en las décadas de 1970-1980. Se involucró en la lucha por la justicia y la libertad de expresión, arriesgando su seguridad personal por sus convicciones.

Emigró varias veces por persecuciones políticas. Residió en Uruguay donde enseñó sus dos hijos, luego se radicó en Argentina. Amenazado por la banda terrorista de derecha Alianza Anticomunista Argentina (Triple A), se exilió en México desde 1974 y hasta el año 1987, donde fue docente de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

[Ver cronograma documental sobre su vida y obra](#)
[Resumen de una Conferencia Virtual sobre Langer y los desafíos de los años 70 en Montevideo @Bosch](#)

Latín que lleva su nombre
Bosch, Carlos. Tesis de grado 1975 (Uruguay)

▼ "Mujeres en la memoria de la psicología" de la Facultad de Psicología		
Guadalupe, 1971 (guadalupe) - Documentación sobre la vida y trayectoria de Guadalupe en la Facultad de Psicología, 1981. Ubicación: CC 1981/95-2-028 100 años de la psicología de la mujer / Mimi Langer. Aporte a la construcción de la mujer / Mimi Langer. 1974. Ubicación: 1981/95-2-028 Guadalupe, 1971 (guadalupe) - Documentación sobre la vida y trayectoria de Guadalupe en la Facultad de Psicología, 1981. Ubicación: CC 1981/95-2-028 100 años de la psicología de la mujer / Mimi Langer. Aporte a la construcción de la mujer / Mimi Langer. 1974. Ubicación: 1981/95-2-028	Mujeres y psicoanálisis / Mimi Langer. 1974. Ubicación: 1981/95-2-028 Guadalupe, 1971 (guadalupe) - Documentación sobre la vida y trayectoria de Guadalupe en la Facultad de Psicología, 1981. Ubicación: CC 1981/95-2-028 Guadalupe, 1971 (guadalupe) - Documentación sobre la vida y trayectoria de Guadalupe en la Facultad de Psicología, 1981. Ubicación: CC 1981/95-2-028	Mujeres y psicoanálisis / Mimi Langer. 1974. Ubicación: 1981/95-2-028 Guadalupe, 1971 (guadalupe) - Documentación sobre la vida y trayectoria de Guadalupe en la Facultad de Psicología, 1981. Ubicación: CC 1981/95-2-028 Guadalupe, 1971 (guadalupe) - Documentación sobre la vida y trayectoria de Guadalupe en la Facultad de Psicología, 1981. Ubicación: CC 1981/95-2-028

29 de abril / Modificación de carga horaria docente por cuidados de recién nacidos/as

A. Difusión

El 29 de abril el Consejo de Facultad ajustó los requisitos de asistencia presencial para aquellas docentes que hacen uso de su derecho de medio horario por cuidados de recién nacidos/as, con el objetivo de garantizar que su carga horaria tenga "el debido diferencial con el resto de los y las docentes".

De acuerdo con lo dispuesto, el horario presencial a realizar en los locales de Facultad por parte de las docentes que hagan uso de ese derecho debe corresponder al 25% de su carga horaria semanal, realizando el 25% restante fuera de los locales de la Facultad.

Esta resolución fue publicada en el sitio web institucional, redes sociales y se compartió a través de boletines.

6 de mayo / Mujeres en la memoria de la Psicología

A. Diseño y difusión de la actividad de lanzamiento

El 6 de mayo fue la fecha que la Facultad de Psicología definió para presentar los nuevos nombres de salas, salones y senderos de sus edificios.

La actividad, denominada "Mujeres en la memoria de la psicología", implicó para la UCI el diseño de piezas gráficas, y de 3 totems de 180 x 50 cm realizados en placas de sintra encastradas y vinilos adhesivos que en cada cara presentaba a una de las mujeres homenajeadas. Allí se incluyó una ilustración, una frase significativa en forma de cita, un plano que muestra la ubicación del espacio que lleva su nombre y un QR a más información.

Publicación web del evento:

<https://psico.edu.uy/eventos/mujeres-en-la-memoria-de-la-psicologia>



Alcance		
Redes Sociales (datos de todos los posteos realizados para la difusión de la actividad y posteos individuales presentando a cada mujer homenajeadas)		
Instagram	X	Facebook
Me gusta: 1.025 Compartido: 53 Cuentas alcanzadas: 24.665 Interacciones: 1.007	Me gusta: 18 RT: 14 Comentarios: - Visualizaciones: 1.343	Me gusta: 52 Compartido: 32 comentarios: 3 Personas alcanzadas: 4.134 Interacción con la publicación: 173

B. Apoyo técnico y cobertura de la actividad

Desde la UCI se brindó apoyo técnico durante la actividad, se realizó la cobertura periodística y para redes sociales, y transmisiones en vivo a través de la cuenta de la Facultad en la red social Instagram.

Luego, se redactó una noticia que, acompañada por las fotografías tomadas, fue publicada en el sitio web, redes sociales e incluida en boletines informativos.





Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203



Noticia sobre la actividad: <https://psico.edu.uy/noticias/facultad-de-psicologia-reivindica-la-memoria-de-las-mujeres-con-el-renombramiento-de>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales (datos estadísticos de los reels realizados y la noticia post actividad)		
	Instagram	X	Facebook
350 vistas	Me gusta: 813 Compartido: 86 Comentarios: 5 Cuentas alcanzadas: 29.350 Interacciones: 929 Reproducciones: 20.442	Me gusta: 1 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 103	Me gusta: 20 Compartido: 14 comentarios: 3 Personas alcanzadas: 1.865 Interacción con la publicación: 246

14 de mayo / Facultad de Psicología recibió Certificado por el Nivel I del Modelo de Calidad con Equidad de Género

El viernes 10 de mayo, la Facultad de Psicología recibió el Certificado del Nivel I del Modelo de Calidad con Equidad de Género en el Salón Polifuncional 1 del Edificio Clotilde del Campus Universitario Luisi Janicki.

La UCI realizó la cobertura fotográfica y para redes sociales de la actividad, redactó y publicó una reseña posterior al evento.



Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/facultad-de-psicologia-recibio-certificado-por-el-nivel-i-del-modelo-de-calidad-con>



Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
321 vistas	Me gusta: 400 Comentarios: - Compartido: 7 Visualizaciones: 5918 interacciones: 419	Me gusta: 3 RT: 1 Comentarios: - Visualizaciones: 104	Me gusta: 58 Comentarios: 4 Compartido: 7 Personas alcanzadas: 4743 Interacción con la publicación: 843

24 de mayo / Leonardo Lemos intercambió con la Comisión interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación y el Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología

En esta reunión de trabajo que se llevó a cabo el viernes 24 de mayo en la Sala del Consejo, integrantes de la Comisión interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación (VAD) y el Comité de Equidad y Género de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República intercambiaron con el profesor invitado de la Universidad Estadual Paulista (UNESP) de Brasil, Doctor en Educación y Licenciado en Psicología, Leonardo Lemos. La UCI realizó la cobertura periodística, fotográfica y para redes sociales de esta instancia, para lo que fue publicada en el sitio web, redes sociales y boletín



Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/leonardo-lemos-intercambio-con-la-comision-interna-de-trabajo-sobre-violencia-acoso-y>

Agosto / Ciclo modular de sensibilización de género - Edición 2024



Unidad de Comunicación Institucional
comunicacion@psico.edu.uy
Tel.: (598) 2 400 85 55 / int. 203

La Universidad de la República en su compromiso con la promoción de la igualdad de Género cuenta, desde el año 2012, con una comisión central cogobernada asesora del CDC en materia de género, la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) que diseña e implementa el Plan de Capacitación.

Desde el 2020, ofrece una Capacitación Modular en Género que se instrumenta en articulación con el Instituto de Capacitación y Formación (ICF) y con la Escuela de Gobierno y que es difundida a la interna de la Facultad por la UCI.

En el mes de agosto de 2024 se realizó el lanzamiento anual de la capacitación que se dividió en 6 módulos.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/ciclo-modular-de-sensibilizacion-de-genero-edicion-2024>



Módulo I INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE GÉNERO DOCENTES Ana Sosa Ontaneda y Victoria Espasandín FECHA 6, 8, 13 y 15 de agosto - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 30 de julio	Módulo II TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES Y EN LA UDELAR DOCENTES Victoria Espasandín y Ana Sosa Ontaneda FECHA 20, 22, 27 y 29 de agosto - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 15 de agosto
Módulo III INTRODUCCIÓN A LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. ¿CÓMO ENTENDERLA, PREVENIRLA Y ABORDARLA? DOCENTES Natalia Guidobono y María Lebboroni FECHA 3, 5, 10 y 12 de septiembre - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 27 de agosto	Módulo IV CUIDADOS Y RESPONSABILIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: AVANCES Y DESAFÍOS DOCENTES Susana Tomé y Virginia Baquet FECHA 17, 19, 24 y 26 de septiembre - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 10 de septiembre
Módulo V SENSIBILIZACIÓN EN LA APRODESCENDENCIA DOCENTES Lourdes Martínez, Fernanda Olivar y Victoria Pereira (docente invitada) FECHA 8, 10, 15 y 17 de octubre - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 1 de octubre	Módulo VI DISIDENCIAS SEXOGENÉRICAS Y CORPORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS DOCENTES Laura Recalde y Luisina Castelli FECHA 21, 25, 28 de octubre y 1 de noviembre - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 14 de octubre
Módulo VII LOS ESTUDIOS SOBRE MASCULINIDADES: ALGUNOS PROBLEMAS Y DESAFÍOS DOCENTES Néstor Rodríguez y Gonzalo Gelpi FECHA 5, 7, 12 y 14 de noviembre - 10 a 12 h FECHA DE CIERRE 26 de octubre	POR CONSULTAS bedalici@psico.edu.uy 24045609 internos 105 y 106

caeg | Comisión Abierta de Equidad de Género

ESCUELA DE GOBIERNO

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

75

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
189 vistas	Me gusta: 90 Compartido: 26 Cuentas alcanzadas: 7408 Interacciones: 149	Me gusta: 1 RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 45	Me gusta: 4 Compartir: 3 Comentarios: 3 Personas alcanzadas: 675 Interacción con la publicación: 90

26 de setiembre / Taller - Debate: El cuidado como práctica de lo común

A. Diseño y difusión de la actividad

En el marco de la Política de Género de la Facultad de Psicología y de acuerdo con el Modelo de Calidad con Equidad de Género, el Comité de Equidad y Género organizó el taller-debate titulado "El Cuidado como Práctica de lo Común" que contó con la posibilidad de un espacio de cuidados y recreación para niñas y niños coincidiendo con la actividad.

Para esta actividad la UCI diseñó una serie de piezas gráficas de difusión, gestionó las inscripciones a través de un formulario web, diseñó y realizó los certificados de participación destinando un espacio web para su descarga. Preparó, además, los materiales que se le entregaron a las y los participantes (carpetas, hojas y lapiceras), y realizó la difusión interna y externa de la actividad.



Publicación web: <https://psico.edu.uy/eventos/taller-debate>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
289 vistas	Me gusta: 132 Comentarios: - Compartido: 29 Visualizaciones: 11020 Interacciones: 183	Me gusta: - RT: 3 Comentarios: - Visualizaciones: 328	Me gusta: 26 Comentarios: - Compartido: 11 Personas alcanzadas: 2556 Interacción con la publicación: 37

B. Apoyo técnico y cobertura de la actividad

Desde la UCI se brindó apoyo técnico durante la actividad, se realizó la cobertura periodística y para redes sociales. Luego, con las fotografías se redactó una noticia que fue publicada en el sitio web, redes sociales e incluida en boletines informativos.



Noticia sobre la actividad:

<https://psico.edu.uy/noticias/taller-el-cuidado-como-practica-de-lo-comun>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
148 vistas	Me gusta: 99 Comentarios: - Compartido: - Personas Alcanzadas: 4578 Interacciones: 103 Visualizaciones: 11.785	Me gusta: - RT: - Comentarios: - Visualizaciones: 110	Me gusta: 14 Comentarios: Compartido: 2 Personas alcanzadas: 1599 Interacción con la publicación: 16

Junio y noviembre / Instalaciones interactivas sobre violencia, acoso y discriminación

Concepción de las instalaciones

En el 2023, como ya fuera mencionado, la UCI trabajó junto con la Comisión Interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación en la visibilizar el protocolo de actuación, las formas de realizar consultas y/o denuncias, y reorganizar la información disponible en el sitio web institucional.

En este marco, se definió realizar una campaña de sensibilización sobre violencia, acoso y discriminación que invite a la participación.

Para ello la UCI propuso una serie de instalaciones con los siguientes objetivos:

- que permitan la interacción con elementos;
- que posibiliten una retroalimentación habilitando un espacio para escribir comentarios (formulario web);
- que ofrezcan información escrita para llevar;
- y por último, que los registros se traduzcan en información y/o datos para la Comisión.

La campaña estaría dividida en tres fases (una por cada instalación):

1. Visualizar y definir situaciones; asociarlas como acoso, violencia y discriminación.

Reconocerse como agresor, víctima o testigo/a. Asociar a la Comisión VAD como el espacio que recibe consultas y denuncias vinculadas a estos temas.

2. Reconocer cómo actúo frente a diversas situaciones. Volver a posicionar a la Comisión VAD como el espacio donde pedir asesoramiento.

3. Reconocer cómo me sentí, qué emociones transitó, qué significa cada una de ellas. Y si me vuelve a suceder ¿qué puedo hacer al respecto?

FASE 1. ¿Cuáles fueron las situaciones que más viviste en el ámbito universitario?

La instalación nº 1 está compuesta por una placa de fibromelamina abs de 1.83 x 2.60 metros y 1.8 cm. de espesor, con diseño impreso en vinilo de corte y stickers circulares de 3 cm. de diámetro impresos en tres colores.

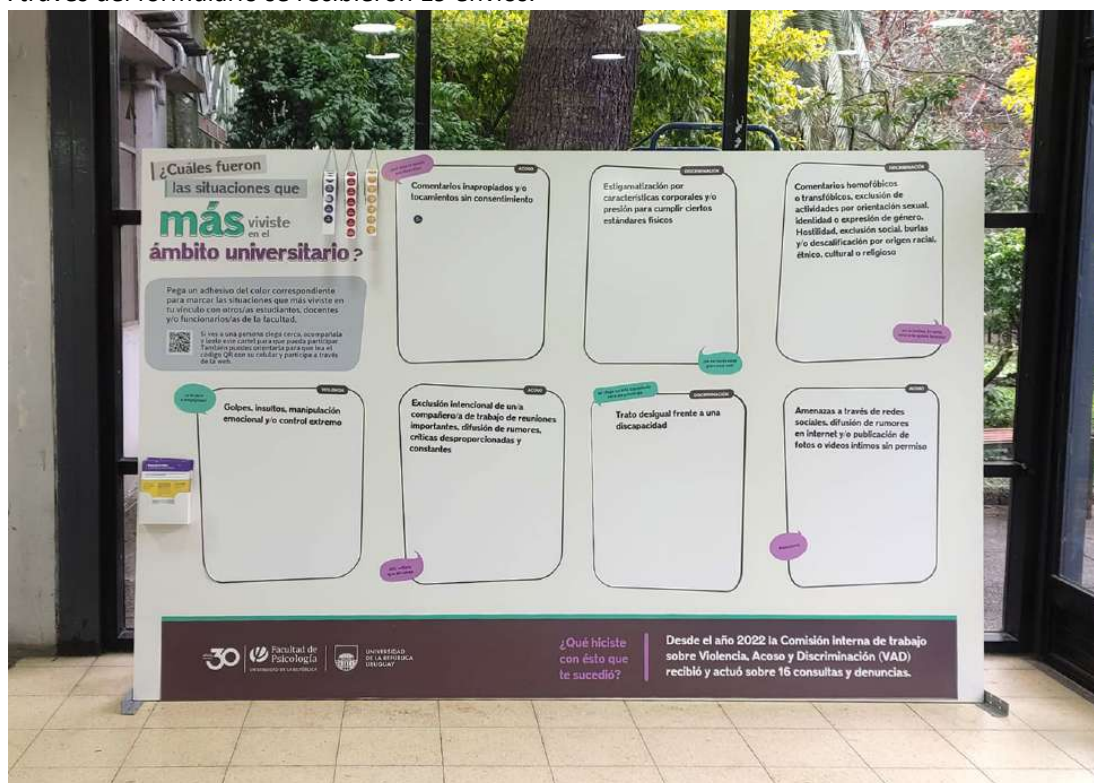
En junio de 2024 se colocó esta instalación en el hall de ingreso al edificio central de la Facultad. En ella se presentan 7 situaciones y se invita a las personas a colocar adhesivos marcando las que más vivieron en su vínculo con otros/as estudiantes, docentes y/o funcionarios/as. Cada sticker representa el rol que tuvieron en esa situación: ME PASÓ (azul), LO CAUSE (rojo), ESTUVE AHÍ (amarillo).

Por último, se incluyó la pregunta “¿Qué hiciste con esto que te sucedió?” y, a modo de cierre, se mencionó la cantidad de consultas y denuncias que recibió y sobre las que actuó la Comisión VAD desde el año 2022.

Para habilitar a la participación de todas y todos, se dispuso un QR que redirige a un formulario web y se agregó la siguiente invitación:

“Si ves a una persona ciega cerca, acompaña la y lee este cartel para que pueda participar. También puedes orientarla para que lea el código QR con su celular y participe a través de la web.”

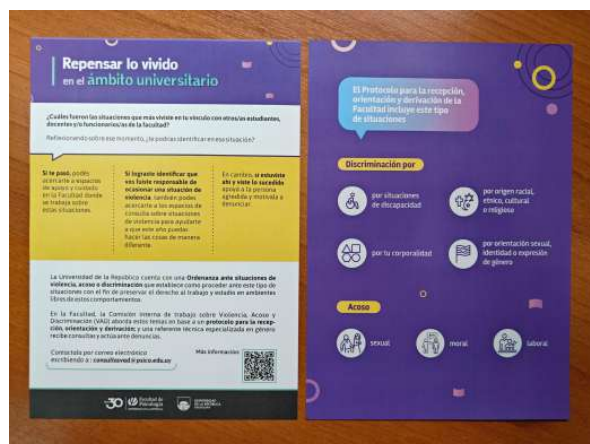
A través del formulario se recibieron 19 envíos.



La UCI realizó el diseño de la pieza, la solicitud y selección de proveedor, el armado de la misma y contó con la colaboración del mantenedor de la Facultad para la realización de una estructura que permitiera que la placa permaneciera de pie. Además se trabajó en la difusión de la instalación a través del sitio web, redes sociales y boletines.

La instalación fue acompañada por un material impreso que desarrolla los conceptos presentados y vuelve a mencionar las situaciones contempladas dentro del protocolo para la recepción y derivación.

Volante: <https://www.psico.edu.uy/sites/default/files/2024-06/volante.pdf>



Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/repensar-lo-vivido-en-el-ambito-universitario>

Alcance			
Sitio web	Redes Sociales		
	Instagram	X	Facebook
564 vistas	Me gusta: 491 Comentarios: 6 Compartido: 66 Personas Alcanzadas: 12.156 interacciones: 574	Me gusta: 4 RT: 2 Comentarios: - Visualizaciones: 729	Me gusta: 4 Compartido: 2 Personas alcanzadas: 175 Interacción con la publicación: 7

2. ¿Qué hiciste con esa situación de violencia, acoso y/o discriminación que viviste o presenciaste?

La segunda instalación consta de un stand realizado en fibromelamina con un diseño impreso en vinilo, 4 tubos de acrílico de 1 metro de altura y 15 cm. de diámetro y una abertura para colocar dentro pelotas de plástico.

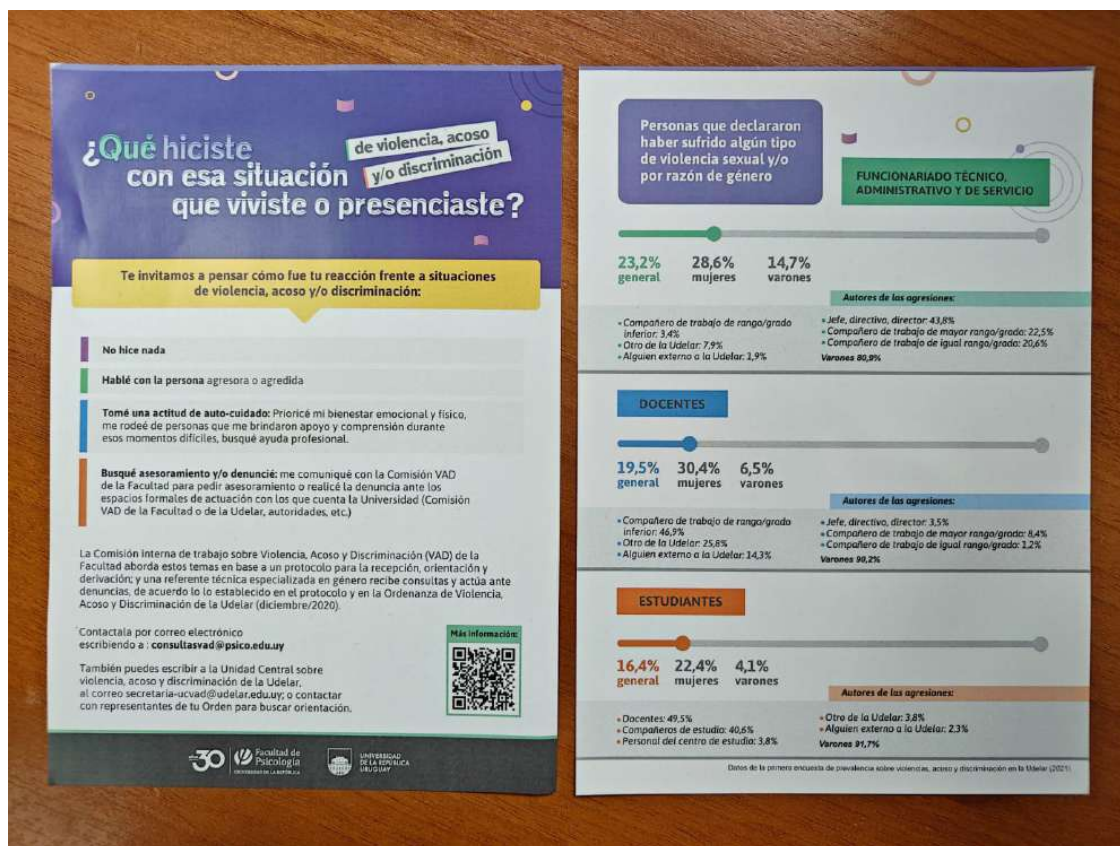
Esta pieza invita a identificar qué actitud se adoptó frente a una situación de violencia, acoso y/o discriminación, colocando una pelotita en el tubo correspondiente: “no hice nada”, “hablé con la persona agresora o agredida”, “tomé una actitud de auto- cuidado”, y “busqué asesoramiento y/o denuncié”

Como en la instalación anterior, la UCI estuvo a cargo de su diseño constructivo y gráfico, la solicitud de compra y selección de proveedor, y el armado final del stand.



La colocación de esta instalación está prevista para la semana del 11 de noviembre, próximo al 25N, y será ubicada a un costado de la instalación nº1, en el hall de ingreso al edificio central de la Facultad.

Además, estará acompañada por un material impreso que desarrolla cada acción realizada, presenta nuevamente cuál es el espacio institucional que recepciona consultas y denuncias y en el reverso ofrece datos de la Primera encuesta de prevalencia sobre violencias, acoso y discriminación en la Udelar del año 2021.



La tercera instalación está programada para el mes de marzo 2025.

Noviembre / Política de calidad con equidad de género de la Facultad de Psicología, Udelar

En el mes de noviembre se recordó la “Política de calidad con equidad de género de la Facultad de Psicología, Udelar” aprobada por el Consejo el 25 de octubre del 2021. Esta acción se llevó a cabo en el marco del proceso para la obtención del Nivel 2 de la certificación en el Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

La Política se compartió nuevamente a través del sitio web, boletines informativos y redes sociales.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/politica-de-calidad-con-equidad-de-genero-de-la-facultad-de-psicologia-udelar-0>



Noviembre / Mecanismo para detección y derivación de mujeres en situación de violencia de género

Tras la aprobación por parte del Consejo, desde la UCI se realizó la difusión del “Mecanismo para la detección y derivación de mujeres en situación de violencia de género” a través del sitio web, boletines informativos y redes sociales.

Publicación web:

<https://psico.edu.uy/noticias/mecanismo-para-deteccion-y-derivacion-de-mujeres-en-situacion-de-violencia-de-genero>



Espacio de cuidados y recreación

A. Difusión y cobertura

Todos los años, y coincidiendo con las vacaciones escolares establecidas por la ANEP, abre el Espacio de Cuidados y Recreación de la Facultad de Psicología.

En las vacaciones escolares de julio, setiembre, y todo el mes de febrero, la Facultad comparte con estudiantes y el personal docente, administrativo, técnico y de servicios las tareas de cuidado de niños, niñas de entre 3 y 12 años.



Desde el inicio del Espacio, en el año 2017, la UCI ha trabajado en su difusión y cobertura periodística y fotográfica. Durante cada período se publica una noticia en sitio web, redes y boletines, con fotografías del espacio y las actividades desarrolladas por las infancias.

Información del Espacio, en el apartado “Para la Igualdad”.

<https://psico.edu.uy/facultad/para-la-igualdad/espacio-de-cuidado-y-recreacion>

B. Audiovisual

Además, y dado que varias integrantes de la UCI conforman el equipo de comunicación del Área Ciencias de la Salud de la Universidad, en el año 2024 realizaron un audiovisual que presenta el Centro de cuidados y recreación que se desarrolla en el Campus Parque Batlle de la Udelar; el Instituto Superior de Educación Física y su Centro de Recreación y Cuidados; y el **Espacio de Cuidados y Recreación de la Facultad de Psicología**.



En este audiovisual se incluyeron imágenes de las actividades que realizan niñas y niños en el Espacio y se entrevistó a Fernanda Silva, docente referente del Espacio de la Facultad.

Acceder al audiovisual: https://www.youtube.com/watch?v=7k9zPtf_KrY

Lenguaje inclusivo / no sexista

En el 2019, la UCI elaboró un documento con [Pautas de estilo de redacción](#) para su trabajo cotidiano. En la página nº10 del material se aborda el lenguaje inclusivo y la inclusión a la hora de escribir. Allí se incluyen sugerencias para contemplar a todas las personas utilizando expresiones inclusivas y genéricas (sin condicionamientos de género).

En esta línea la UCI a desarrollado las siguientes acciones en los últimos años:

A. Red de Comunicación

Desde el año 2021, integrantes de la UCI participan activamente en reuniones entre unidades y referentes de comunicación de la Udelar.

Desde este espacio, denominado “Espacio de reflexión para una comunicación inclusiva en la Udelar”, se han organizado campañas conjuntas, como la realizada el 8M del 2024. Además, se concretaron mesas de intercambio en las que fueron invitadas especialistas del lenguaje de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y de la Facultad de Información y Comunicación, se participó en instancias de capacitación convocadas desde la CAEG, y se relevaron los avances de cada servicio en la materia.

B. Trabajo a la interna del servicio

Se trabaja diariamente en la edición y redacción de comunicados para que estén redactados en lenguaje inclusivo y se ha trabajado con la Sección Concursos para que la redacción de Llamados a Concurso contemplen las mismas características.

C. Corrección de estilo de textos

Por último, desde la UCI se realiza la corrección de estilo de todos los textos que se publican en el sitio web, que se comparten en redes sociales y a través de boletines informativos.

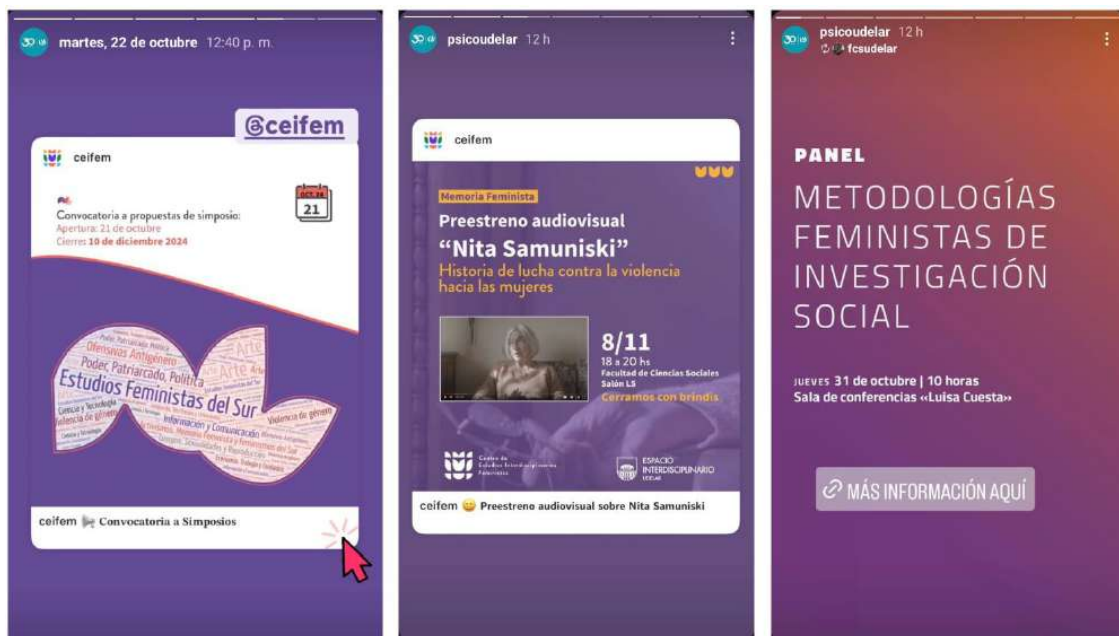
Asimismo, se verifica la información de la facultad contenida en materiales institucionales de la Universidad, y se solicitan ajustes en los casos que corresponde, como sucedió recientemente con el Librillo de Carreras de la Udelar.

Difusión de actividades con perspectiva de género

Desde la UCI se difunden actividades con perspectiva de género organizadas por la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG), otros servicios de la Udelar, el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas u otras instituciones.

Algunos ejemplos:





Datos

Los datos presentados como “Alcance” de cada acción comunicacional del presente informe fueron relevados en cada plataforma, gracias a la información estadística que brindan.

En el caso del sitio web institucional se cotejó la información brindada por el gestor de contenido web (Drupal) y el servicio Google Analytics.

Fecha de recuperación de los datos: 8 de noviembre, 2024

Fecha: 8 de noviembre de 2024

Informe elaborado por: Leticia Barros y Agustín Rovelli

Unidad de Comunicación Institucional - Facultad de Psicología, UR