UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN DESARROLLO

Informe de Pasantía

El rol de letras y espacios en la desigualdad de género en la Universidad de la República

Aportes desde la Licenciatura en Desarrollo para promover la equidad universitaria

María Yolanda Inglese Lemos
Docente referente LED: Dr. Javier Taks Donas
Tutora: Mariana Leoni (2021-2023)

2024

Índice temático

Introducción……5

Contextualización de la pasantía……6

i. La Universidad de la República……..6

ii. El Prorrectorado de Gestión……...7

a. Gestión de Campus……...……10

b. Grupo de trabajo de Gestión de Campus……..12

La Experiencia de Pasantía……...14

i. Selección y Presentación de los proyectos…….……...14

Marco teórico……..17

i. Vinculación con los estudios del Desarrollo…..…….....17

ii. Género y Universidad…...……...20

iii. El Nomenclátor Universitario desde una Perspectiva de Género...……23

iv. Los Espacios Físicos Universitarios desde una Perspectiva de género……...24

A tu nombre Udelar……...30

i. Metodología…….....30

ii. Tareas y Actividades desarrolladas…...……32

iii. Evaluación Integral del Proyecto: Resultados, Aciertos y Aspectos a Mejorar……..36

Equidad de Género en los Espacios Universitarios: Un Enfoque en las Salas de Lactancia de la Udelar……...45

i. Metodología……..45

ii. Hallazgos y principales conclusiones……..47

iii. Evaluación Integral del Proyecto: Resultados, Aciertos y Aspectos a Mejorar……..62

Reflexiones finales……..64

Bibliografía……...67

Anexo A- Matriz de codificación…….77
Anxo B- Análisis de entrevistas……...80

Resumen

El presente informe tiene como objetivo la presentación, fundamentación, sistematización y análisis de la bitácora de trabajo y resultados obtenidos durante la pasantía final de carrera de la Licenciatura en Desarrollo. La misma tuvo lugar en el Prorectorado de Gestión, en la línea programática de Gestión de Campus, donde se abordan tanto el rediseño de las prácticas de Gestión universitaria, así como la adecuación de la infraestructura donde se llevan a cabo. Entendiendo al Desarrollo desde la perspectiva de Amartya Sen, como un área del conocimiento que busca ampliar las opciones y oportunidades de las personas para vivir vidas que consideren valiosas y, bajo una perspectiva de género, se intentó aportar a la institución identificando y abordando aquellos aspectos del Campus Universitario que limitan las experiencias y oportunidades de las mujeres. Con este fin, se desarrollaron dos proyectos: el primero se centró en la desigualdad en el nomenclátor universitario, mientras que el segundo se centró en cómo el diseño y la infraestructura inciden en la equidad de género en la Udelar, con especial atención en las Salas de Lactancia.

Palabras clave: Gestión, Desarrollo Humano, Perspectiva de género, Nomenclátor, Diseño, Infraestructura, Salas de Lactancia

Abstract

The present report aims at the presentation, justification, systematization, and analysis of the work log and results obtained during the final internship of the Bachelor's Degree in Development. The internship took place at the Prorectorate of Management, within the programmatic line of Campus Management, addressing both the redesign of university management practices and the adaptation of the infrastructure where they take place. Understanding Development from the perspective of Amartya Sen, as an area of knowledge that seeks to expand people's options and opportunities to live lives they consider valuable, and from a gender perspective, an attempt was made to contribute to the institution by identifying and addressing those aspects of the University Campus that limit women's experiences and opportunities. To this end, two projects were carried out, the first related to inequality in the university nomenclature and the following related to how design and infrastructure affect gender equity at Udelar, with a particular focus on Breastfeeding Rooms.

Keywords: Management, Human Development, Gender Perspective, Nomenclature, Design, Infrastructure, Breastfeeding Rooms

Introducción

El siguiente informe se basa en la experiencia de pasantía realizada en el Prorrectorado de Gestión (PRG) de la Universidad de la República (Udelar), como parte del Taller II de la Licenciatura en Desarrollo (LED).

Se inicia con una descripción general de la institución receptora, para luego adentrarse en la presentación de dos actividades abordadas durante la Pasantía. Se desarrolla la fundamentación de estas actividades en relación con los estudios del Desarrollo, así como el marco teórico. Posteriormente, se examina en profundidad cada una de las actividades: "A tu Nombre Udelar", cuyo objetivo fue visibilizar la inequidad de género en el nomenclátor universitario; y “Equidad de Género en los Espacios Universitarios: Un enfoque en las Salas de Lactancia”, un análisis exploratorio sobre la incidencia de la infraestructura y el diseño de la Udelar en la equidad de género, con un enfoque particular en las Salas de Lactancia. Además, se incluye una exposición de las herramientas conceptuales y la metodología empleada en cada proyecto, así como aciertos y aspectos a mejorar. Se finaliza con un análisis de la experiencia en sí misma, destacando los principales resultados y reflexiones.

Contextualización de la Pasantía

i. La Universidad de la República

La Universidad de la República, fundada el 18 de julio de 1849 en la ciudad de Montevideo bajo el nombre de "Universidad Mayor de la República", es un ente autónomo, consagrado a la educación terciaria. Actualmente es la Universidad más grande del país, se ubica en 14 departamentos y cuenta con 80% de la matrícula de educación superior en Uruguay. (Franco, 2022).

Se encuentra regida por la Ley Orgánica de 1958, que la configura como gratuita y con un sistema de cogobernanza en el que participan docentes, estudiantes y egresados. El Consejo Directivo Central (CDC) es el órgano "rector" y está integrado por el Rector, un delegado designado por cada Consejo de Facultad e Instituto o Servicio asimilado a Facultad, y nueve miembros designados por la Asamblea General del Claustro[1] (AGC) representando a los órdenes de graduados, docentes y estudiantes. El Rector es electo por la AGC y desde 2018 ocupa el cargo Rodrigo Arim[2].

La Udelar realiza tres funciones esenciales: Enseñanza, formando personas autónomas y capaces de seguir aprendiendo; Investigación, creando y buscando nuevos conocimientos para expandir la cultura y contribuir a la solución de los problemas de la sociedad; Extensión, realizando actividades en colaboración con otros actores para hacer uso socialmente valioso del conocimiento. (Unidad de comunicación de la Universidad de la República, s/f)

La institución no solo destaca como la Universidad más grande del país o por ser líder en la producción de conocimiento científico en Uruguay, sino que su impacto se extiende más allá. Su influencia abarca la formación de valores y comportamientos que posteriormente moldean la sociedad, consolidando así su rol esencial en el desarrollo del país.

[1] Integrada por dos representantes del Orden de Egresados, tres representantes del Orden Docente y dos representantes del Orden Estudiantil, designados por elecciones generales.

[2] Licenciado en economía en la Udelar y realizó estudios de posgrado en la Universidad de Torcuato Di Tella (Buenos Aires). Su inserción académica es en el área de empleo y distribución del ingreso. Integró el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración como estudiante, docente y más tarde decano de la Facultad, cargo que ejerció entre 2010 y 2018. Fue Vicerrector de la Udelar entre 2017 y 2018.

ii. El Prorrectorado de Gestión

En 1999, se establecieron cuatro Prorrectorados, cada uno encargado de una función específica de la Udelar: Enseñanza, Investigación, Extensión y Gestión. A estos nuevos órganos, les fue otorgado principalmente el cometido de "Ejecutar las políticas, estrategias, proyectos y normas aprobadas por el Consejo Directivo Central, en el marco de las directivas que dicte el Rector y bajo la supervisión de éste."; (Ordenanza sobre los cargos de Prorrectores. CDC, nº 21, 1º.12.1998)

Cada uno de los Prorrectorados está liderado por un Prorrector propuesto por la AGC y designado por el CDC. La persona que ocupe el cargo debe contar con una extensa trayectoria universitaria, siendo o habiendo sido Profesor Titular o Agregado efectivo, además de poseer conocimientos o experiencia en el área de actividad correspondiente.

El PRG tiene su sede en el "Campus Universitario Luisa Janicki: Pioneras Universitarias", ubicado en Alberto Lasplaces 1620 y es presidido desde 2019 por Luis Leopold[3]. Como Prorrector de Gestión, Leopold: "Preside el Consejo Delegado de Gestión en el que el CDC delega atribuciones vinculadas a la Gestión, con la finalidad de contribuir al ágil funcionamiento del co-gobierno, a la vez que promueve la mejora continua de los procesos organizacionales." (Udelar, 2023)

Para comprender al PRG, sus funciones y agenda, se vuelve fundamental definir lo que entendemos por "Gestión", dado que el término ha sido ampliamente utilizado y ha contado con diversas acepciones. Con frecuencia se concibe la gestión como un sinónimo de Administración; o se la percibe como un aspecto exclusivamente vinculado al funcionamiento administrativo, teniendo un carácter secundario y subordinado a éste. Otras veces, se relaciona el concepto con "organizar" o "conducir" en un sentido paternalista. A partir de la década de los ochenta, el término "Gestión" comenzó a vincularse con la corriente de la "Nueva Gestión Pública". Esta corriente, como respuesta a las críticas hacia la gestión tradicional del sector público, incorpora principios y prácticas del sector privado con el objetivo de mejorar la eficiencia, eficacia y responsabilidad en la prestación de servicios

[3] Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires en el año 2017; Master en Gerontología Social por la Universidad Autónoma de Madrid en 1998; Psicólogo por la Universidad de la República en 1991. Su trabajo de investigación se aboca al Estudio de la Constitución y Desarrollos de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, el Gobierno, Diseño e Innovación Organizacional. Esta línea de investigación aborda los debates sobre las posibilidades de cambio, rediseño, nuevas modalidades organizativas y la construcción de proyectos institucionales.

públicos. (Guerrero, 2001) Sin embargo, en el presente informe, definiremos a la gestión como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos - ya sea capital humano, tiempo, dinero, tecnología- para alcanzar metas y objetivos predefinidos. La gestión implica entonces la toma de decisiones, la coordinación de actividades, la asignación eficiente de recursos y la evaluación de resultados.

El PRG se define en su página web institucional como "(...) un espacio de articulación entre ámbitos especializados con diversos estatutos jerárquicos. Estructuras y equipos con diferentes orígenes que conforman una unidad coordinada y funcional a los cometidos universitarios." (Udelar, 2023) La gestión se configura así como un proceso colaborativo que se nutre de las diferentes identidades, experiencias y habilidades de quienes forman parte de él. Se puede entender como "(...) una suerte de acción artística, en cuanto creativa (y no repetitiva o meramente estructurada por recetas) que tiende a la gestación de procesos colectivos, con los otros" (Huergo, s/f; 2). La articulación de los diferentes ámbitos no implica homogeneidad, sino contar con objetivos compartidos, creándose una cultura colectiva de la organización. A diferencia de la visión empresarial capitalista en que gestionar implica verticalidad, en este modelo se comparten responsabilidades y se participa conjuntamente en la toma de decisiones adoptadas de forma participativa y democrática. Considerando esto, la gestión implica una determinada perspectiva y una acción con respecto al poder, su manejo y la forma en que se construyen consensos y hegemonías dentro de una organización. (Villamayor y Lamas, 1998; 92).

El PRG se encuentra convencido de que la gestión es eminentemente política y constituye las bases para el correcto desarrollo de las funciones universitarias de enseñanza, investigación y extensión. Sin embargo, la gestión muchas veces no está presente a la hora de diseñar, elaborar y ejecutar funciones universitarias. Es importante tener en cuenta que las políticas y programas no operan en el vacío, sino en ambientes institucionales, y que de no existir una estructura de gestión que asegure una instrumentación fluida y eficaz, los resultados obtenidos no serán los deseados. (Equipo de Rectorado y Prorrectorado de Gestión; 2023) Es esencial entonces diseñar estrategias de gestión adaptadas a nuestros propios objetivos, a los recursos que se encuentran a disposición y a los desafíos que se presentan en cada circunstancia.

En los últimos años, la Udelar ha experimentado diversas transformaciones que le han planteado desafíos significativos, requiriendo ajustes para adaptarse a las nuevas dinámicas.

Uno de los más destacados ha sido el aumento en la matrícula universitaria[4]. Si bien es una tendencia a nivel mundial, el rector de la Universidad afirma que en nuestro país es también producto de mejores coordinaciones con la Administración Nacional de Educación Pública, mayores egresos de enseñanza secundaria y una mayor incidencia de la Universidad en el territorio nacional. (Portal de la Universidad de la República, 2022). Pese a que este aumento de la matrícula es altamente deseable, también constituye uno de los principales desafíos a los que se debe enfrentar la Universidad. Tanto la infraestructura como los recursos humanos se han vuelto escasos para sostener este crecimiento de estudiantes que, además, son cada vez más diversos en sus contextos familiares, trayectorias educativas y orígen geográfico.

Por otra parte, la adaptación de las Universidades a estándares internacionales es una necesidad imperante en la sociedad y en los últimos años las Universidades vienen experimentando transformaciones a nivel global. Vázquez (2015) destaca cinco tendencias: la renovación de la demanda de enseñanzas, cualificaciones y modelos educativos; el aumento de la oferta educativa y de la educación transnacional y la internacionalización; la consolidación de nuevos esquemas de competencia y cooperación universitaria; la irrupción del componente educativo digital; la transformación de los esquemas de financiación y organización; la necesidad de una gestión eficiente.

Para acompasar estos cambios, el PRG se plantea la necesidad de: “un cambio en las prácticas de gestión de la institución, enfocándose hacia una mirada integral de esta y posibilitando su mejora continua.”(Udelar, 2020; 187). Actualmente, el principal cometido del PRG es promover la mejora continua de los procesos organizacionales de la Universidad de la República, tanto a nivel interno como en la relación con otras instituciones. Bajo un contexto de transformación de la gestión universitaria orientado a la innovación de los procesos de trabajo y con foco en el desarrollo y cuidado humano. (Udelar, 2023) Esta nueva concepción universitaria integral de la gestión es entendida como “(...) productora permanente de nuevas configuraciones organizativas en función de los requerimientos universitarios.” (Udelar, 2023) y tiene los siguientes atributos: Proactiva, ágil y articulada; digital; cercana, abierta y conectada; basada en datos; aprende colectivamente.

[4] El mayor impulso se puede observar en el período 2012-2019 con una tasa de crecimiento anual promedio de la población estudiantil del 3,4 % y de los ingresos de estudiantes a la Udelar del 4,7 %. Se prevé que esta tendencia se mantenga según las estimaciones realizadas por la Dirección General de Planeamiento, y alcance un total de 144.939 estudiantes para el 2024.(Unidad de comunicación de la Universidad de la República. s/f).

Reflejo de esta nueva concepción de la Gestión, es que a partir de la Resolución N.º 20 del CDC del 17/12/2019 la institución pasó de llamarse "Prorrectorado de Gestión Administrativa" a "Prorrectorado de Gestión".

Asimismo, una agenda de transformaciones de la Gestión universitaria dirige el cambio a través de cuatro líneas programáticas esenciales que apuntan a transformar la gestión:

- *Transformación organizativa:* Repensar y re articular los distintos roles en la organización – técnicos, administrativos, de servicios, docentes y estudiantes – desde una concepción colaborativa. (Udelar, 2023)

- *Tecnologías de gestión y gobierno abierto*: Entender la gestión, los ámbitos de decisión, los vínculos y la práctica universitaria. (Udelar, 2023)

- *Gestión de campus:* Crear espacios transversales físicos y tecnológicos, eliminando duplicaciones y fortaleciendo los servicios comunes. (Udelar, 2023)

- *Escuela de gobierno universitario*: Impulsar una capacitación y formación centrada en el desarrollo de proyectos que viabilicen los aprendizajes en los ámbitos de trabajo universitarios. (Udelar, 2023)

a. Gestión de campus

La pasantía de trabajo se desarrolló en torno a la línea programática de Gestión de Campus, que se define como: "(...) perspectiva organizativa que permite pensar las prácticas universitarias, su planta física y plataformas infraestructurales asociadas, desde la premisa de la articulación colaborativa" (Udelar, 2021; 4). El PRG aborda el rediseño de las prácticas de gestión universitaria así como la adecuación de la infraestructura donde se llevan a cabo, desde la articulación colaborativa, que invita a reflexionar sobre las acciones que tienen lugar en el ámbito universitario desde una perspectiva de relaciones, que reconoce la interdependencia de diversos actores y acentúa la idea de complementariedad. (Udelar, 2021).

El término de "Campus Universitario" como conjunto de terrenos y edificios que pertenecen a una universidad, proviene del inglés '*campus'*, y éste, a su vez, del latín '*campus'*, llanura. Comienza a utilizarse a comienzos del siglo XVIII, para referirse a un espacio urbano particular donde, según la tradición medieval de los Colegios Mayores

Europeos, se estudiaba, vivía y trabajaba en claustros exclusivos. Los campus fueron evolucionando y adoptando diferentes estilos según los países y momentos históricos, hasta recibir su significado actual en el siglo XX. Hoy, el término se ha extendido incluso a los servicios de internet que se reúnen en las universidades, los 'campus virtuales'[5]. Otras instituciones como empresas u hospitales también utilizan el término, presumiblemente para referirse al carácter investigativo de sus actividades. Un ejemplo es el campus de Microsoft en Redmond, Washington.

En Uruguay, hasta 1958, la Universidad funcionó como una federación de instituciones aisladas y sin coordinación, con reglamentos diferentes y en competencia por el presupuesto. En 1958, con La Ley Orgánica del 29 de octubre, es que comienza en la institución un sentimiento de unidad. (Udelar, 2023) A partir de 1985, con la restauración democrática, se comienzan a agrupar las facultades por áreas de conocimiento: Ciencias Agrarias, Artística, Ciencias y Tecnologías, Ciencias de la Salud, y Ciencias Sociales y Humanas; y se crean redes temáticas, generando una mayor vinculación entre las disciplinas afines. (Udelar, 2023) Un primer paso hacia la idea de Campus Universitarios se dio en el área de la Salud a partir del Hospital de Clínicas "Dr. Manuel Quintela", inaugurado en 1953. El espacio disponible alrededor del edificio, atrajo a diferentes instituciones de la Salud[6], conformando un centro universitario que hasta hoy sigue creciendo con la reciente incorporación del Edificio Polivalente Parque Batlle que, enmarcado en un predio de 19.000 metros cuadrados, constituye un complejo de edificios que desarrollan carreras y especialidades no médicas del área de la Salud: Escuela Universitaria de Tecnología Médica, Facultad de Enfermería, Escuela de Nutrición y Escuela de Parteras.

Actualmente, el PRG, en su planteo de "considerar el rediseño de las prácticas de gestión universitaria así como la adecuación de las infraestructuras donde dichas prácticas se llevan a cabo" entiende a los Campus Universitarios como "condiciones edilicias apropiadas y consecuentes a las nuevas modalidades de gestión" (Udelar, 2020; 198). Incluso, la "*Propuesta de la Udelar al país: Plan estratégico de Desarrollo 2020- 2024*" presenta una línea de acción orientada a desarrollar Campus Universitarios. El "*Campus Luisi Janicki: pioneras universitarias"*, ubicado en Alberto Lasplaces 1620 del barrio Buceo de

[5] https://es.wikipedia.org/wiki/Campus

[6] Facultad de Odontología, Instituto de Higiéne, Escuela Universitaria de Enfermería -que años más tarde pasa a ser Facultad de Enfermería-, el Instituto de Reumatología, el Centro Uruguayo de Imagenología Molecular, Escuela Universitaria de Tecnologías Médicas

Montevideo, es producto de estas directrices. A partir de julio de 2022 confluyen en este espacio los Prorrectorados de Enseñanza, Extensión, Gestión e Investigación; la Comisión Coordinadora del Interior (CCI); el Servicio de Relaciones Internacionales (SRI) y la Comisión de Evaluación y Acreditación (CEIyA).

El Campus Universitario suprime el modelo donde cada servicio habita en soledad. Ahora, los servicios no sólo habitan en el mismo espacio físico, sino que comparten las actividades, los recursos humanos y materiales. Para Panambí Abadie De León, Doctora en Administración y Políticas de la Educación Superior, “El desarrollo de un campus no solo facilita el mejor uso de los recursos de la Universidad sino que también opera para favorecer el acceso, el rendimiento y la permanencia del estudiante en la Educación Superior, así como una mejor interacción entre los grupos académicos y de gestión.” (Udelar, 2022) Pero, si bien la convivencia genera muchos beneficios, existen también desafíos en la definición y el tratamiento de lo común, que implica establecer reglas de convivencia claras. (Udelar, 2022)

b. Grupo de Trabajo de Gestión de Campus

El trabajo alrededor de la línea programática de Gestión de Campus se lleva a cabo desde el Grupo de Trabajo de Gestión de Campus (GT GeCa), que dió inicio el 16 de septiembre de 2020, en una modalidad de encuentros quincenales e instancias emergentes de intercambio. El grupo se encuentra coordinado por el PRG e integrado por representantes de la Dirección General de Arquitectura (DGA), Plan de obras de Mediano y Largo Plazo (POMLP), CCI, Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario (SCIBU), Áreas, Órdenes y representantes del funcionariado técnico, administrativo y de servicio (TAS), con la potestad de integrar o consultar a otros ámbitos y participantes a fin de recibir asesoramiento y aportes.

El 23 de noviembre de 2021, el CDC aprobó los 'Planes de Implementación de Gestión de Campus', en donde se proponen orientaciones y se definen los siguientes objetivos específicos: Instaurar un programa de acciones para Campus Udelar sustentable; Avanzar en la promoción de la Udelar como espacio público convergente; Avanzar en acciones que promuevan el desarrollo de un Campus Udelar Virtual; Consolidar una gestión edilicia integral, con programas de gestión de los recursos e infraestructuras desde una perspectiva inteligente, que destaque la importancia de la optimización y eficacia, con base en acciones

articuladas y acordes a las complejidades que caracterizan los distintos espacios universitarios. (Udelar, 2021)

La experiencia de pasantía

i. Selección y Presentación de los Proyectos

La opción de pasantía se presenta como una de las dos alternativas para concluir la Licenciatura en Desarrollo (LED). Consiste en llevar a cabo una práctica educativa no remunerada, en una organización seleccionada, por un período de seis meses y 350 horas de trabajo. Se espera que durante este tiempo, el pasante aporte su experiencia y conocimientos a la institución receptora, al mismo tiempo que aprovecha la oportunidad para su propio aprendizaje.

El inicio de la práctica propiamente dicha, tuvo lugar en septiembre de 2021, tras la elaboración de un plan de trabajo flexible, conforme las necesidades de la institución receptora como de las mías propias. Durante este período, se contó con el respaldo y orientación de Mariana Leoni como tutora a cargo por parte del PRG y de Javier Taks como tutor académico por parte de la LED.

El proceso comenzó el 11 de agosto, fecha en que tuvo lugar la primera reunión presencial con la institución receptora. En el encuentro estuvieron presentes el Rector Luis Leopold, mi tutor académico Javier Taks y dos compañeros de taller, quienes también estaban realizando su pasantía en la institución. Durante la reunión, se nos presentó el PRG, detallando sus objetivos y sus principales líneas de trabajo, con el fin de brindarnos una visión integral de la organización. Al finalizar, habíamos adquirido una visión general del PRG que nos sirvió como punto de partida para iniciar una búsqueda bibliográfica y explorar por nuestra cuenta las distintas áreas de trabajo en la que podríamos participar.

El 26 de agosto, se llevó a cabo una reunión virtual con Luis Leopold y los miembros de las diferentes líneas de trabajo del PRG. Durante la reunión, se presentaron los principales proyectos en curso y se señaló en cuáles podríamos contribuir mejor, ya sea por la necesidad de recursos humanos o porque se encontraban en etapas iniciales y podríamos participar desde el inicio. Es importante aclarar que, más allá de estas orientaciones, la institución no nos impuso determinada línea de trabajo o proyecto en el que participar. Se nos brindó la libertad de elegir y explorar de acuerdo con nuestros propios intereses y habilidades, fomentando así una participación activa y alineada con nuestras capacidades y preferencias.

Finalmente, en septiembre, se llevó a cabo una reunión virtual con Mariana Leoni para profundizar en la línea programática de Gestión de Campus, la cual había captado mi interés. Allí, Mariana me presentó el proyecto "A tu nombre Udelar", con el que decidimos dar inicio a mi práctica.

"A tu nombre Udelar" es un Proyecto coordinado por GT Ge Ca. Inspirado en la experiencia previa de "A tu Nombre[7]", desarrollada entre Data Uruguay y la Intendencia de Montevideo, su objetivo es identificar y analizar desde una perspectiva de género los espacios universitarios con denominación y plasmarlo en un sitio web.

A su vez, tiene por cometidos:

- Recabar información que permita considerar las cuestiones de género implicadas en el desarrollo y uso edilicio de los espacios;

- Distinguir acciones relativas al reconocimiento de actores de la comunidad universitaria;

-Promover la reflexión sobre los distintos tipos de espacios que conforman la Universidad y sus valoraciones." (Prorrectorado de Gestión; 2021)

Una vez finalizada mi participación en el proyecto "A tu Nombre Udelar", surgió la necesidad de encontrar una nueva actividad para continuar con la pasantía. La experiencia con el nomenclátor universitario había generado nuevas preguntas y aumentado mi interés en áreas relacionadas con la promoción de la equidad de género en entornos universitarios. Con Mariana Leoni, consideramos enriquecedor emprender un trabajo individual, claramente definido, que diera continuidad al proyecto.

"A tu Nombre Udelar" había dedicado en su página web una atención especial a dos espacios reconocidos como fundamentales "para garantizar derechos y promover la participación activa de más mujeres en estudios y trabajo en Udelar": las Salas de Lactancia y los Espacios de Recreación y Cuidados. Con el objetivo de facilitar el acceso y aumentar la conciencia sobre su importancia en el contexto universitario, estos espacios fueron geolocalizados en el sitio del proyecto. La experiencia adquirida me llevó a considerar la elaboración de un informe centrado en investigar la intersección entre la perspectiva de

[7] Busca resaltar la falta de reconocimiento de las mujeres en la sociedad, evidenciado por el bajo número de calles con nombres de mujeres en Montevideo (apenas 141 de 5678). A través de un mapa virtual disponible en https://atunombre.uy/#map, se destacan las calles con nombres de mujer y al seleccionarlas, se proporciona información sobre la mujer asociada a cada calle.

género y el diseño e infraestructura de los espacios universitarios, con un enfoque especial en las Salas de Lactancia de la Udelar. El objetivo general sería analizar cómo los espacios físicos influyen en la equidad de género dentro de la Universidad, con el propósito de identificar patrones, percepciones y barreras asociadas a las Salas de Lactancia. Con base en estos hallazgos, se propondrían recomendaciones para fortalecer la equidad de género y la inclusión en el entorno universitario.

Marco teórico

i. Vinculación con los estudios del Desarrollo

El Desarrollo es un proceso de cambio orientado a mejorar las condiciones de vida de las sociedades humanas. Desde la LED, lo entendemos como un proceso integral que abarca aspectos económicos, políticos, medioambientales y sociales. En consonancia con esto, durante la pasantía, he trabajado en base al "Enfoque de las Capacidades" propuesto por Amartya Sen en su obra "Desarrollo y Libertad". Según el autor, el Desarrollo no se limita a mejoras materiales o de índole económico, sino que implica la expansión de las libertades reales de las personas para llevar a cabo las vidas que tengan razones para valorar (Sen, 2000). El foco de los procesos de Desarrollo debe ser la ampliación de las capacidades de las personas -aquello que pueden ser o hacer con los recursos que poseen- y la eliminación de los obstáculos a la libertad. Desde esta perspectiva, la libertad individual no solo es un fin en sí mismo, sino que también desempeña un papel crucial en el proceso de Desarrollo, dado que las diversas libertades se entrelazan y complementan, fortaleciéndose mutuamente. Por ejemplo, cuando se garantiza el acceso a la educación, se amplían las oportunidades laborales y la participación económica.

Los funcionamientos -las realizaciones concretas de las capacidades de una persona- son claves para evaluar el bienestar. Pero, se debe tener en cuenta que la elección de funcionamientos realizada por los individuos a partir de sus capacidades no es puramente racional. Los factores de conversión -elementos que intervienen en la relación entre los recursos disponibles y las capacidades reales que una persona puede desarrollar- pueden limitar la elección, y por tanto, la libertad de las personas. Estos factores pueden ser sociales, como por ejemplo las expectativas de familiares y amigos; ambientales, como por ejemplo la falta de infraestructura; o de desarrollo personal, como por ejemplo la falta de confianza en uno mismo. Para Robeyns (2007) las mujeres presentan una tasa de conversión más baja que los hombres para convertir sus recursos en capacidades. A modo de ejemplo, una mujer puede tener las mismas posibilidades de estudiar que un hombre, pero a raíz de la discriminación sexual, menos posibilidades de obtener un trabajo.

El Enfoque de las Capacidades tiene una importante carga ética- normativa, aboga por valores como la libertad individual, la democracia, los Derechos Humanos, la justicia y argumenta que el verdadero Desarrollo debe beneficiar a todas las personas. Esta posición se

alinea de manera significativa con los valores de la LED y con la esencia del presente trabajo, que sostiene que el Desarrollo debe abordar de manera explícita las desigualdades existentes -en particular la inequidad de género- y trabajar activamente para reducirlas.

La inequidad de género afecta a millones de mujeres alrededor del mundo, limitando sus oportunidades con respecto a la de los hombres y condicionando sus vidas en el ámbito laboral, educativo, en las dinámicas familiares, así como en la participación política y en la toma de decisiones. Pero no sólo mujeres y niñas se ven privadas de oportunidades, el Desarrollo de sociedades enteras se ve limitado al desaprovechar el potencial y las contribuciones de la mitad de su población. La inequidad de género es un obstáculo al Desarrollo Humano y es en este sentido que el ODS Nº 5 exhorta para 2030 a "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (Naciones Unidas, 2015)

Es importante en este punto, hacer una distinción entre la igualdad y la equidad de género. La igualdad busca tratar a todos por igual, proporcionando los mismos recursos y oportunidades a todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias. La equidad en cambio busca compensar desigualdades existentes, brindando a cada individuo lo que necesita para tener las mismas oportunidades. En la práctica, lograr la equidad puede implicar proporcionar apoyo adicional a aquellos que enfrentan mayores desventajas o barreras. En resumen, mientras que la igualdad se centra en resultados finales idénticos, la equidad, se relaciona con la justicia dado que se debe abordar la diversidad de capacidades individuales y las barreras estructurales para garantizar que todos tengan la libertad real de perseguir sus propios objetivos. (Sen, A., 2000).

El Enfoque de las Capacidades tiene varias ventajas para trabajar la inequidad entre hombres y mujeres. En primer lugar, al no centrarse exclusivamente en los ingresos, permite poner énfasis en otras áreas que hacen a la vida de las mujeres, como la salud reproductiva, la participación política, la educación, la violencia doméstica, entre otras. Además, al entender que los funcionamientos y capacidades están condicionados por el ambiente, las características sociales y personales, permite hacer un análisis mucho más profundo. Otra ventaja es que toma dimensiones del bienestar tanto dentro como fuera del mercado, lo que permite observar también aquellos espacios donde las mujeres tienen mayor presencia que los hombres, como por ejemplo, las tareas de cuidado o el trabajo no remunerado. Por último, el enfoque de las capacidades reconoce la diversidad humana y permite tomar en cuenta

dimensiones como género, edad, etnia, situaciones de discapacidad, el estar embarazada, entre muchas otras variables. De esta manera, se reconoce que las personas no tienen las mismas necesidades ni se encuentran influenciadas por los mismos factores de conversión (Robeyns, 2003).

A pesar de sus ventajas, el Enfoque de las Capacidades también presenta un inconveniente importante. Al ser sobre todo de índole evaluativo, detrás deben existir teorías sociales descriptivas o explicativas que lo respalden. Dependiendo de la teoría social que el investigador tome, surgirán diferentes capacidades esenciales a evaluar y explicaciones sobre las diferencias en los factores de conversión. Si al evaluar las capacidades, no se tiene en cuenta una perspectiva de género, se puede llegar a conclusiones muy diversas, incluso androcéntricas. Para corregir esto, Robeyns genera una lista de capacidades relevantes para analizar la inequidad de género en las sociedades occidentales. Se destacan las siguientes por ser especialmente importantes a efectos de los proyectos llevados a cabo:

- Educación y conocimiento: Poder educarse y utilizar y producir conocimientos.
- Trabajo doméstico y tareas de cuidado no remuneradas: Poder criar hijos y cuidar de los demás.
- Trabajo remunerado y otros proyectos: Poder trabajar en el mercado laboral o emprender proyectos.
- Refugio y medioambiente: Poder estar protegido y contar con un entorno seguro y agradable. (Robeyns, 2003)

Durante la pasantía, se trabajó con el Enfoque de las Capacidades desde una perspectiva de género, entendiendo que las elecciones de las mujeres reflejan sus preferencias pero que también su libertad está condicionada por influencias sociales, ambientales y personales. Los proyectos llevados a cabo toman como pilares las capacidades destacadas arriba y observan cómo la desigualdad en el nomenclátor y la falta de espacios físicos con perspectiva de género actúan como factores de conversión limitantes de estas capacidades para las mujeres.

Por último, el proceso de Desarrollo debe concebir a los individuos como agentes, es decir, como capaces de tomar decisiones y actuar de manera autónoma y deliberada en la búsqueda de sus objetivos y deseos. Sen (2000) afirma que las oportunidades sociales,

políticas y económicas pueden limitar o ampliar nuestra capacidad de agencia y que el Estado y otras instituciones como el mercado, los partidos políticos y los medios de comunicación pueden desempeñar un papel crucial al contribuir a garantizar las libertades de los individuos, concibiendolos como agentes de cambio y no como meros receptores pasivos.

Se entiende que la Universidad es parte de las instituciones cuya influencia es fundamental en la sociedad. En este contexto, mediante una gestión eficaz el PRG se convierte en un medio para alcanzar los objetivos de Desarrollo Humano. Esto implica la implementación de políticas y prácticas que promuevan la equidad, la inclusión y el bienestar de todos los individuos en la sociedad. La Gestión de Campus, al abordar un enfoque inclusivo y participativo en la planificación y gestión de los espacios, puede crear entornos que respeten y valoren la diversidad de género y promuevan la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria.

ii. Género y Universidad

El concepto de género se difunde inicialmente en el ámbito psico-médico a finales de los cincuenta. En los años setenta, el feminismo académico anglosajón lo adopta con el objetivo de destacar la distinción entre sexo y género, desafiando así el determinismo biológico y ampliando la base teórica a favor de la igualdad de las mujeres. Durante la década de los ochenta, el término se consolida académicamente en las ciencias sociales. En los años noventa, trasciende los círculos académicos y se expande a esferas más amplias de la sociedad, incluyendo organizaciones feministas, instituciones políticas y agencias internacionales. En la actualidad, el término ha adquirido un impacto cultural significativo y su uso se ha politizado, evolucionando hacia un término abarcador que engloba aspectos relacionados con las mujeres, las diferencias entre los sexos y el feminismo. (Lamas, M. s/f) (Lamas, M. 1999)

Entenderemos al género como una categoría social - por tanto moldeada por la cultura y el tiempo histórico-, según la cual se le asigna a hombres y mujeres atributos, conductas sociales, psicológicas y productivas según su sexo: “Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende “naturalmente” de la biología, sino que es un hecho social.” (Lamas, 2022; 59) A partir de una condición biológica como la capacidad de procrear, se construye una división sexual del trabajo en la que la mujer es responsable de la reproducción y el hombre de la producción, la mujer es ubicada en el mundo de lo privado y el hombre en el mundo

público. Estos mundos se describen de la siguiente manera: " En ese espacio público se espera que el hombre ostente sabiduría, poder, ejercicio del dominio y demuestre su excelencia y eficacia, su racionalidad. Este espacio es visible, tangible, es el único en donde el trabajo es remunerado, "medible". En el ámbito público el poder económico, político, jurídico, científico, religioso, bélico ha estado y está fundamentalmente en los hombres. (...) El ámbito "privado" aparece como el propio de la mujer, la cual por naturaleza podría desempeñarse mejor en ese sentido. Este es el espacio del cuidado, de la atención a los otros, de los afectos, de la reproducción de la vida, del trabajo no remunerado e invisible." (Delgado, 2008; 117) Se generan de esta manera dos estereotipos de género, dos modos específicos de actuar, pensar y sentir asociados con lo femenino y lo masculino, dos modelos supuestamente complementarios. En palabras de Bourdieu, "Las divisiones constitutivas del orden social y, más exactamente, las relaciones sociales de dominación y de explotación instituidas entre los sexos se inscriben así, de modo progresivo, en dos clases de hábitos diferentes, bajo la forma de hexeis corporales opuestos y complementarios de principios de visión y de división que conducen a clasificar todas las cosas del mundo y todas las prácticas según unas distinciones reducibles a la oposición entre lo masculino y lo femenino." (Bordieu, 2000; 25) Estos estereotipos, al delinear lo que se considera apropiado para cada sexo, generan una relación de dominación binaria que pocas veces se cuestiona porque está inscrita en el órden biológico y restringen las capacidades y oportunidades de las mujeres, incentivando o cohibiendo comportamientos que las dejan por fuera del trabajo remunerado, la educación, la ciencia, la política.

A pesar de que en la actualidad la participación de la mujer en la vida pública ha ganado terreno y que la discriminación legal por sexo está prohibida en muchos países del mundo, persisten formas más sutiles de discriminación que evidencian la permanencia de estructuras sociales e institucionales concebidas a partir de una marcada división entre lo masculino y lo femenino. Estas desigualdades persisten manifestándose a través de mecanismos menos evidentes como actitudes, prácticas o comportamientos que reflejan prejuicios, estereotipos o sesgos. La influencia de la familia, la escuela y los medios de comunicación desempeña un papel crucial en la modelación de comportamientos que se ajustan a los roles de género establecidos. Estos elementos, al contribuir a la internalización y reproducción de normas de género, consolidan estructuras sociales que perpetúan la discriminación de manera más encubierta. La desigualdad se estaría expresando, en palabras de Bourdieu, mediante "(...) violencia simbólica, violencia amortiguada, insensible, e

invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento." (Bordieu, 2000; 5) Esta violencia no se manifiesta de manera física, implica la imposición de significados, valores y normas que benefician a ciertos grupos sociales y perpetúan desigualdades. Para el autor, la violencia simbólica es una herramienta clave para la reproducción de desigualdades sociales, ya que moldea las percepciones y prácticas culturales que perpetúan las relaciones de poder.

El trabajo tomará una perspectiva de género, es decir un enfoque analítico que reconoce que el género es una construcción social y busca comprender cómo las características y roles asociados con ser maculino o femenino influyen en las experiencias, oportunidades y relaciones sociales de las personas (Lamas, 2022). Desde esta perspectiva se identifica que la forma en que construimos la Universidad no es neutra ni objetiva, como microcosmos de la sociedad, está permeada por ideas y valores, refleja y reproduce los modelos sociales preexistentes, manteniendo las jerarquías y las relaciones de subordinación y desigualdad preexistentes en nuestra sociedad. A lo largo del trabajo, veremos cómo este espacio, en tanto componente de la esfera pública, ha sido diseñado por y para varones, blancos, de edad mediana, con nivel económico medio o alto. Estas características han dejado una huella significativa en la estructura y composición de la Universidad, impactando directamente en la experiencia de quienes participan en ella y generando desafíos no sólo en términos de equidad de género, sino también en relación con otras dimensiones de la desigualdad. Y es que la desigualdad de género se intensifica aún más al considerar las dimensiones étnico-raciales, la ubicación en entornos rurales, las responsabilidades de cuidado, las disparidades socioeconómicas, la migración, la discapacidad, la edad, entre otras. Esto refleja una interseccionalidad que agudiza y complejiza las experiencias de discriminación y desventaja, destacando la necesidad de abordar la problemática de manera integral dado que una falta de atención adecuada a las experiencias de grupos en las intersecciones de desigualdades, podría resultar en la reproducción o generación de nuevas desigualdades para mujeres en situaciones de marginación múltiple. (Jiménez M, 2022)

Hoy en día, las mujeres han logrado abrirse camino de manera significativa en el ámbito educativo. En las últimas décadas, la educación superior ha experimentado un proceso de feminización a nivel mundial. Sobre todo, en los países más desarrollados, donde las

mujeres son mayoría en los sistemas universitarios y no sólo han alcanzado la convergencia con los hombres en el nivel educativo, sino que la han superado. A esta situación se le ha dado el nombre de "ventaja femenina" en la educación superior. (Unesco, 2021)

La Udelar no ha estado exenta de este fenómeno, lo cual se refleja en una mayor tasa de matriculación de mujeres, así como en la mayor presencia de docentes, investigadoras y funcionarias en comparación con los varones (DGPlan 2018) (DGPlan y PRG 2017). Pero, a pesar de esto, se observa una gran inequidad de género, que provoca diferencias tanto en las trayectorias como en los logros de las mujeres (Fernández Soto et al, 2022). Por ejemplo, persisten carreras consideradas "femeninas", asociadas a roles tradicionalmente asignados a las mujeres como el cuidado y la educación; mientras que las áreas tecnológicas y las ciencias básicas y aplicadas se perciben como "espacios masculinos" (Papadópulos y Radakovich, 2003) (Marrero y Mallada, 2009). Esta segregación disciplinaria en que las carreras constituyen espacios propios de uno u otro sexo limitan los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de mujeres y los hombres.

iii. El Nomenclátor Universitario desde una Perspectiva de Género

El nomenclátor universitario cumple con diversas utilidades dentro la vida universitaria. Contribuye a una experiencia más fácil de habitar la Universidad al poder referirnos a los espacios de manera clara y precisa, dado que la falta de nombres complicaría enormemente nuestra capacidad para expresarnos y entendernos. Además, asignar nombres de personas a objetos o lugares puede generar una conexión emocional más fuerte, dado que las personas tienden a sentirse más cercanas y afectivamente vinculadas a algo que tiene un nombre humano. Pero también tiene un valor simbólico. Los nombres de los espacios pueden rendir homenaje a figuras o eventos significativos de la historia universitaria, reflejando la identidad y el patrimonio de la institución.

La elección cuidadosa de nombres para nuestros espacios de trabajo, estudio y esparcimiento va entonces más allá de la mera identificación y se convierte en un acto político, en una expresión tangible de los valores, logros y tradiciones que definen la esencia de la Universidad. Los nombres no son simplemente etiquetas, sino elementos que contribuyen activamente a la formación de la narrativa universitaria. El nomenclador universitario, al incorporar un valor simbólico, no solo guía físicamente a los individuos, sino que también afecta la manera en que vemos y pensamos la Universidad, construye la

identidad colectiva. Cuestionarnos el lenguaje con el cual la Universidad nos habla, implica revisar las formas en que pensamos y habitamos la Universidad. La forma de nombrar los espacios que transitamos diariamente no es neutra y la perspectiva de género viene a develar esta idea de aparente imparcialidad. El nomenclátor se convierte entonces en una frontera simbólica "Las fronteras simbólicas constituyen aquellas imágenes, formas discursivas, acciones, pensamientos, y sentimientos, que son una barrera imaginaria levantada en torno a "los otros". Son construcciones simbólicas, invisibles (no palpables), pero existentes, pues pueden invisibilizar al otro." (Paniagua, L., 2006; 144)

Este fenómeno puede resultar en que principalmente las mujeres, pero también otros grupos, no se sientan plenamente integradas en la narrativa universitaria, ya que la elección de nombres tiende a reflejar figuras y logros masculinos, dejando de lado o minimizando las contribuciones femeninas. Y es que "Con la nomenclatura conmemorativa se legitima un orden social y una historia hegemónica" (Carrión, M., 2008). Pero además, la falta de representación de mujeres en la nomenclatura limita los modelos para este sexo, al transmitir el mensaje de que las mujeres no han tenido un impacto significativo en la sociedad y reforzando la idea de que las contribuciones de las mujeres son menos significativas o menos dignas de reconocimiento público que las de los hombres. La falta de representación en la nomenclatura pública puede ser interpretada como una forma de mantener a las mujeres en un estado de "otredad", en términos de Simone de Beauvoir (s/f), donde su contribución y presencia en la sociedad son minimizadas. Identificar esta invisibilización es imprescindible para poder recuperar la memoria histórica y hacerlas protagonistas de los espacios de la Universidad.

iv. Los Espacios Físicos Universitarios desde una Perspectiva de Género

Los espacios físicos se encuentran impregnados de relaciones sociales y simbólicas, siendo claves en la reproducción de las relaciones de poder en la sociedad. Utilizando el enfoque de Bourdieu, el habitus como conjunto de disposiciones resultado de la socialización y la experiencia acumulada a lo largo del tiempo, actúa de manera inconsciente condicionando las elecciones y comportamientos de los individuos dentro de un campo social específico, y por lo tanto moldea la manera en que las personas ocupan y experimentan el espacio físico. Simultáneamente, el capital simbólico se manifiesta en dicho espacio mediante signos y símbolos que comunican la posición social y cultural de cada individuo, cargando de

estratificación al entorno que habitamos. (Bourdieu, 1998) Pero, en este trabajo, el espacio físico tendrá un rol más trascendental, será entendido: " no sólo como contenedor o soporte material de los procesos sociales, sino como elemento activo que influye en la estructuración misma de la realidad social (...) deja de ser una entidad pasiva sobre la que los hombres construyen la historia, para tomar un rol activo que modela los acontecimientos de la vida en general." (De la Torre, 2015; 1) Entenderemos entonces que los espacios "(...) no son meramente lugares físicos y neutrales como pueden aparentar, sino una batalla entre la inclusión y la exclusión de ciertos sujetos, actividades, economías e historias (...)" (Saltzman, s/f) Esta inclusión/exclusión puede abarcar, según la autora, dimensiones burocráticas, físicas, simbólicas y siempre se encuentra determinada por las intersecciones de las identidades sociales. En esta línea, Lefgevbre, critica las concepciones reduccionistas del espacio y aboga por una comprensión más amplia que incorpore las dimensiones sociales, culturales y simbólicas. Propone entonces tres aspectos interrelacionados para comprender el espacio: Espacio Perceptivo, hace referencia a la experiencia y percepción individual del espacio, cómo las personas viven y experimentan el entorno que les rodea en su vida cotidiana; Espacio Conceptual, se refiere al espacio planificado y diseñado por instituciones, autoridades y planificadores urbanos; Espacio Vivido, el espacio de las prácticas sociales, la vida diaria y las interacciones humanas. (Lefebvre, 2013)

Diseñar un espacio significa organizar y planificar de manera creativa los elementos físicos y visuales en un lugar. Es un proceso normativo que implica tomar decisiones sobre cómo se verá y funcionará un entorno, considerando aspectos como la disposición de objetos, el uso del color, la iluminación, el mobiliario, la distribución espacial, entre otros, con el objetivo de crear un entorno funcional, agradable y que cumpla con las necesidades previstas. (Polifroni, 2012) (Ching y Binggely, 2015) Pero como todo proceso normativo, se basa en construcciones sociales y culturales, por lo que muchas veces replica estereotipos preexistentes. Por ejemplo, se observa una tendencia a asociar los tonos cálidos con lo femenino y los fríos con los masculino, ligando características visuales con géneros específicos e influyendo en la percepción de los espacios.

A su vez, la infraestructura se define como el conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarias para el desarrollo de una actividad o para que un lugar pueda ser utilizado. Para Susan Leigh, la infraestructura es fundamentalmente un concepto relacional. No se limita a ser simplemente un conjunto de elementos tangibles, no solo proporciona

soporte físico, sino que moldea y es moldeada por relaciones sociales, económicas y políticas. (Leigh, 1999)

Cada espacio de la Udelar encierra un diseño así como una infraestructura que sostiene y articula nuestras interacciones diarias. Diseño e infraestructura moldean nuestra realidad y, a su vez, nuestras actividades y percepciones modelan los espacios que habitamos. Históricamente, las universidades fueron concebidas por y para varones cisgénero, blancos y sin discapacidades visibles. Como veremos a lo largo de la investigación, esta perspectiva se refleja en el diseño e infraestructura de la Udelar, que no se presenta como un espacio neutro, sino uno donde el centro y el sujeto es el varón. Este enfoque androcéntrico ha resultado en una falta de consideración hacia las necesidades específicas de las mujeres.

En su Plan Estratégico de Desarrollo para el período 2020-2024, la Udelar sostiene que “El crecimiento y desarrollo de la Udelar y su proyección en el largo plazo exigen contar con una infraestructura edilicia y no edilicia que propicie un ambiente adecuado para el estudio y el trabajo de los actores involucrados en la vida universitaria” (Udelar, 2020, 199). La consideración consciente de la equidad de género en el diseño y la infraestructura de la Universidad se hace clave para cumplir con este objetivo. Se requiere repensar estos aspectos con una perspectiva de género, lo que implica una revisión crítica para identificar y enfrentar las violencias y discriminaciones del entorno físico que puedan constituir obstáculos para el acceso y la permanencia de mujeres y diversas identidades en el ámbito universitario. (Ardusso, 2022)

Las tareas de cuidado, definidas como "todas las actividades que garantizan la reproducción humana y el sustento de la vida en un entorno adecuado" (CEPAL, 2022; 23), han sido predominantemente responsabilidad de las mujeres y, como consecuencia, han sido escasamente consideradas en el diseño e infraestructura de los espacios universitarios. Estas labores comprenden una amplia gama de actividades destinadas a satisfacer las necesidades físicas, emocionales y sociales de otras personas, y ejercen una profunda influencia no solo en el bienestar y la dinámica de vida de los individuos involucrados, sino en toda la sociedad, al crear las condiciones necesarias para sostener la vida productiva.

Como ya se mencionó, la división sexual del trabajo ha llevado a que las mujeres hayan sido históricamente responsables de las tareas de cuidados, limitando sus

oportunidades en términos de educación, desarrollo profesional y participación en la vida pública. Esta limitación ha sido motivo de preocupación para las feministas, quienes han desempeñado un papel crucial en el debate sobre la distribución y provisión del bienestar. Pero, es en la década del 90´, cuando se generan tensiones en la provisión de cuidados en América Latina con la llamada "crisis de los cuidados", provocada por un aumento de la esperanza de vida y una mayor demanda de cuidados, a la vez que se da una incorporación masiva de mujeres al mercado laboral. Es entonces que comienza a hablarse de los cuidados como responsabilidad social colectiva y a pensarse en una corresponsabilidad entre varones y mujeres, pero también en la participación del Estado, el mercado y las comunidades. Se comienza a entender a los cuidados desde una perspectiva de derechos reconociendo que todas las personas tienen derecho a cuidar y ser cuidadas (CEPAL, 2022).

En la actualidad, ha ganado prominencia la noción de "sociedad del cuidado", destacando la importancia de la interdependencia y la ecodependencia como elementos fundamentales que conforman tanto a los individuos como a sus redes de relaciones sociales y con el medio ambiente. Este enfoque subraya la priorización de los cuidados, lo que implica un reconocimiento profundo de la vulnerabilidad como parte intrínseca de la condición humana, frente a la idea de autosuficiencia que supone la dependencia como propia de individuos incompetentes. En este contexto, el fomento de relaciones de cuidado se erige como un objetivo central, donde cada individuo no solo tiene la capacidad de ofrecer cuidados, sino que también es receptor de los mismos (CEPAL, 2022). En esta línea, la Agenda Regional de Género en el Compromiso de Buenos Aires 2022 hace un llamado a "Transitar hacia un nuevo estilo de Desarrollo que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta, reconozca que los cuidados son parte de los Derechos Humanos fundamentales para el bienestar de la población en su conjunto, garantice los derechos de las personas que necesitan cuidados, así como los derechos de las personas que proporcionan dichos cuidados, y visibilice los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos de bienestar y como un sector dinamizador para una recuperación inclusiva y transformadora con igualdad y sostenibilidad". (CEPAL, 2023; 136)

Garantizar que todos tengan derecho al cuidado implica realizar una fuerte reestructura social y política. En este sentido, las políticas que respaldan las tareas de cuidado adquieren una importancia especial. A su vez, el diseño de los espacios y su infraestructura son esenciales para asegurar el funcionamiento adecuado de estas políticas, dado que proporcionan el marco físico y organizativo necesario para respaldar las actividades. El Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible tiene entre sus metas "Reconocer y valorar los cuidados

y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país."(Naciones Unidas, 2015)

Hablaremos de infraestructuras de cuidado como "Una respuesta material para cobijar, garantizar, brindar y/o mejorar las condiciones de cuidados. Comprende toda infraestructura orientada a garantizar el bienestar y el ejercicio efectivo de los derechos de quienes reciben cuidados directos y de quienes los brindan." (Falú, 2023) Dado que quienes brindan los cuidados son en su mayoría mujeres, según la autora, estas infraestructuras buscan incidir en las brechas de género existentes respecto a los tiempos y recursos destinados para cuidar y contribuir a que las mujeres puedan realizar otras actividades. Por otra parte, este tipo de infraestructuras colaboran a que los cuidados se desarrollen en el ámbito público y no queden relegados al ámbito doméstico.

En este sentido, las salas de lactancia emergen como elementos cruciales para este trabajo: "Se entiende por Sala de Lactancia al área exclusiva y acondicionada a tales efectos, destinada a las mujeres con el fin de amamantar a sus hijos, realizar la extracción de leche, almacenamiento y conservación adecuada de la misma." (Art. 1, Ley n°19530)

Organizaciones como UNICEF y la OMS recomiendan la lactancia materna exclusiva, es decir, la "práctica de alimentar al lactante únicamente con leche materna durante los primeros 6 meses de vida (sin darle ningún otro alimento ni tampoco agua)." (WHO/NMH/NHD, 2017; 1). En situaciones donde no es posible o aconsejable la lactancia materna directa por razones de salud, se sugiere optar por la mejor alternativa disponible, como la leche materna extraída de la propia madre, leche de una nodriza sana, de un banco de leche humana o un sucedáneo de la leche materna. (OMS, 2003)

La importancia de esta práctica radica en los beneficios que tiene tanto para el bebé como para la madre. La leche materna proporciona nutrientes esenciales e insustituibles para el desarrollo del bebé, fortaleciendo su sistema inmunológico y contribuye al vínculo emocional entre la madre y el lactante. Además, para la madre, favorece la recuperación postparto y reduce el riesgo de enfermedades como el cáncer de mama y ovarios. (OMS/ UNICEF, 1989)(WHO/NMH/NHD, 2017; 1) Optar por no practicar la lactancia materna puede tener impactos significativos y duraderos en diversas áreas de la vida, como el rendimiento académico, la productividad y el desarrollo intelectual y social. Esta elección no

solo impacta a nivel individual, sino que también influye en el desarrollo de las sociedades. La falta de promoción de la lactancia materna significa pérdidas de capital humano y, como consecuencia, disminución de la productividad. Además, implica asumir los costos asociados al tratamiento de enfermedades que podrían haberse prevenido.

La integración de las mujeres en la vida pública, ha llevado consigo una serie de presiones que afectan la práctica de la lactancia materna disminuyendo su prevalencia y duración. Las demandas y presiones del entorno laboral y académico, donde se requiere una dedicación extensa y horarios establecidos, a menudo dificultan que las mujeres encuentren el tiempo y el espacio necesarios para amamantar o extraerse leche durante, provocando que deserten o que comiencen a porporcionarle al lactante suplementos antes de lo deseado. Además, la falta de lugares adecuados para la lactancia en el entorno público puede hacer que las mujeres se sientan incómodas o desincentivadas a amamantar fuera del hogar. Sólo un 35% de los lactantes de todo el mundo son alimentados exclusivamente con leche materna durante los primeros cuatro meses de vida (OMS/ UNICEF, 2003). La Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció como una de las metas globales en nutrición para el año 2025 lograr que, al menos, el 50% de los lactantes sean amamantados exclusivamente durante los primeros 6 meses de vida. En el caso de Uruguay, para diciembre de 2020, la tasa de lactancia materna alcanzó un 57.4%, superando así el objetivo propuesto por la OMS para 2025. (MSP, 2020)

Pero, es crucial continuar mejorando y para esto son fundamentales las normativas consoliden estos logros y fomenten prácticas que beneficien tanto a los bebés como a las madres. A partir de 2017, la Ley n°19530 establece que “En los edificios o locales de los organismos, órganos e instituciones del sector público y privado en las que trabajen o estudien veinte o más mujeres o trabajen cincuenta o más empleados, se deberá contar con una sala destinada a la lactancia” (Art. 2, Ley n°19530). Según la Encuesta Nacional de Lactancia, Prácticas de Alimentación y Anemia en menores de 24 meses usuarios del Sistema Nacional Integrado de Salud 2020, el 22% afirmó que contaba con Sala de Lactancia en el centro de estudio y el 68,7% recibió apoyo siempre para hacer uso de esta (MSP, 2020). Por lo que queda claro que, a pesar de contar con leyes de apoyo, la implementación efectiva sigue siendo un área pendiente.

i. Metodología

La realización de la pasantía se llevó a cabo en un contexto de pandemia por Covid-19, que provocó cambios significativos en las dinámicas laborales, dando lugar a una amplia adopción del teletrabajo. Dada esta situación, durante toda la pasantía se mantuvo la modalidad de trabajo a distancia.

Para relevar las denominaciones de los espacios físicos e intangibles de la Udelar, se recurrió a la combinación de fuentes primarias[8] y secundarias[9].

En el caso de las fuentes primarias, se creó una planilla con la finalidad de que cada Servicio la completara. Además, junto a la planilla, se incluyó una invitación a participar, que presentaba el proyecto y sus objetivos; un mapa del edificio correspondiente para facilitar la identificación de los espacios físicos; y un manual de relevamiento. La CAEG lideró la etapa de relevamiento y fue quien realizó el contacto con los Servicios. Inicialmente, se estableció que el contacto se llevaría a cabo a través de las Comisiones y Comités de Género, al ser estos los referentes principales en la temática. Sin embargo, a medida que avanzaba el proceso de relevamiento, diversos actores, como las Bibliotecas y los asistentes de Decanato, respaldaron y contribuyeron activamente al proceso. De hecho, en algunos Servicios, se crearon grupos de trabajo específicos para recopilar los datos requeridos, evidenciando un compromiso colaborativo con la iniciativa.

Para el caso de las fuentes secundarias, se utilizó la base de datos "Planta física" de la DGA. Es una base de datos que se construye anualmente a partir de la recolección de información en un sistema descentralizado a través de los arquitectos de los Servicios y luego procesada de modo centralizado por el equipo de la Unidad del Plan Director. La información se ordena según varias categorías: metros cuadrados, funciones y modos de uso, modos de tenencia, situación edilicia e intervenciones. Es un sistema cuantitativo, pero ha mutado a ser

[8] El investigador analiza la información que él mismo obtiene, mediante la aplicación de una o varias técnicas de obtención de datos.(Cea D'Ancona, 1996 en Batthyany, 2011)
[9] Los datos son recabados por otros investigadores, con anterioridad al momento de la investigación. (Cea D'Ancona, 1996 en Batthyany, 2011)

cualitativo relevando los nombres de locales o espacios y pudiendo cruzarlos con las categorías mencionadas anteriormente.

El proyecto forma parte del Grupo de Trabajo de Gestión de Campus, que entre sus objetivos se encuentra: fomentar la creación de conexiones, encuentros y flujos entre los distintos servicios universitarios, las comunidades y el sistema público. En consecuencia, el proyecto se gestó fuera de los límites del PRG al sumar la participación de diversos actores, formando un equipo multidisciplinario:

- *Comisión abierta de equidad de género (CAEG)*. Creada en 2012 como un espacio de reflexión y de definición de estrategias de abordaje de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias.
- *Dirección General de Arquitectura (DGA)*. Constituye el servicio técnico ejecutivo responsable de la gestión sobre el conjunto de la infraestructura física edilicia y territorial de la Universidad de la República en todo el territorio nacional
- *Data Uruguay*. Organización de la sociedad civil que crea tecnología cívica para promover el conocimiento y ejercicio de derechos y la toma de decisiones informadas. Su labor incluye promover la apertura de datos y el gobierno abierto en América Latina.

La diversidad de actores posibilitó el abordaje del Proyecto desde una mirada multidisciplinaria, lo que implica poner en paralelo varias disciplinas, con un mínimo de coordinación entre ellas. Tener una mirada multidisciplinaria no sólo enriquece el ámbito académico, sino que se convierte en una herramienta esencial para abordar de manera efectiva los problemas que afectan a nuestras sociedades contemporáneas. Ante los problemas cada vez más complejos y de naturaleza transnacional, el modelo tradicional de especialización que ha guiado la evolución científica ha quedado obsoleto. Resulta esencial considerar el objeto de estudio desde todas sus perspectivas, reconociendo la interconexión de las diferentes disciplinas, lo cual permite adaptarse y responder de manera más efectiva a la dinámica y la interrelación de los fenómenos contemporáneos. La defensa de esta perspectiva no sólo contribuye a la formación de profesionales más versátiles y preparados para enfrentar los desafíos actuales, sino que también fomenta la investigación innovadora y la generación de soluciones creativas (Pombo, 2013). Las reuniones y sesiones de trabajo conjunto demostraron ser esenciales, tanto para el surgimiento de ideas creativas como para encontrar soluciones efectivas a los problemas que nos iban surgiendo. Sin duda, la

colaboración de los diferentes actores fue fundamental para el desarrollo del proyecto, y la ausencia de alguno de ellos habría impedido alcanzar el resultado actual.

En cuanto al sitio Web, se adoptó un enfoque participativo, para permitir el involucramiento de la comunidad, brindando la posibilidad de realizar preguntas, sugerencias y comentarios. Se buscó establecer una colaboración estrecha con aquellos directamente afectados o interesados en el tema, permitiéndoles no solo ser informantes, sino también co-creadores de conocimiento.

ii. Tareas y actividades desarrolladas

En septiembre de 2020, el PRG, la DGA y CAEG, en colaboración con Data Uruguay, iniciaron acciones de relevamiento sobre la denominación de los espacios universitarios. El relevamiento incluyó tanto espacios físicos como intangibles, abordando sus denominaciones formales e informales. Asimismo, se evaluó la distribución de los espacios y sus usos desde una perspectiva de género.

Una vez recopilada una cantidad significativa de datos, Data Uruguay comenzó a trabajar en articulación con el Servicio Central de Informática (SeCIU) para desarrollar un sitio web interactivo. Este sitio web permitiría a la comunidad explorar los espacios universitarios, sus denominaciones y los datos relacionados con la desigualdad de género. Además, debía ser concebido como dinámico, para que el contenido pudiera actualizarse y así ofrecer información cada vez más completa y precisa. Para desarrollar un sitio de estas características, se necesitaban alrededor de U$ 500.000, por lo que el proyecto fue financiado por la Iniciativa Latinoamericana por los Datos Abiertos (ILDA[10]) por USD 2.000 y por la Udelar.

A principios de octubre de 2021, tuvimos una reunión con Data Uruguay donde nos mostraron por primera vez el diseño preliminar del sitio “A tu Nombre Udelar”. Ahora sería necesario colaborar con ellos en perfeccionar esa versión inicial. Los datos recopilados no habían sido "limpiados" y se presentaban en su forma original, tal como cada servicio los

[10] Proyecto que busca entender y promover las políticas y uso de datos abiertos en América Latina para favorecer el desarrollo inclusivo de la región. Tiene con el objetivo principal el investigar y colaborar con la naciente comunidad latinoamericana de datos abiertos y tecnologías cívica. Forma parte de la iniciativa Open Data for Development (OD4D) como nodo regional para América Latina. Nace luego de la primera Conferencia Regional de Datos Abiertos (CRDA) en Montevideo, Uruguay en 2013, con el apoyo del Centro de Investigaciones para Desarrollo de Canadá (International Development Research Centre-IDRC).

había enviado. Esto resultaba en duplicación de información, ausencia de datos e inconsistencias en los formatos y criterios.

Participamos entonces en un breve taller facilitado por Data Uruguay acerca de cómo realizar la 'limpieza' del sitio y se nos proporcionó un usuario personal para comenzar a trabajar. La meta era completar el sitio para finales de octubre, pero esto no representaba un cierre definitivo, dado que se esperaba que fuera un sitio web dinámico y que se continuará construyendo. En esta fase del proyecto, tuve la oportunidad de contribuir en varios aspectos.

En relación con la duplicación de información, se implementó un proceso de depuración exhaustivo, que implicó analizar en detalle todos los datos recopilados con el fin de detectar posibles duplicaciones o inconsistencias. El objetivo era garantizar que cada dato se presentara de forma única y coherente en la plataforma.

En cuanto a la ausencia de datos, se encontraban numerosos espacios vacíos o con información faltante, lo que implicó realizar una búsqueda y recopilación de registros fotográficos, principales hitos, así como la redacción de breves biografías de las personas mencionadas para ir completando de manera integral el sitio. El sitio "Historias Universitarias[11]" de AGU se reveló como una valiosa fuente secundaria, facilitando el acceso a fotografías y biografías. Pero, en el caso de algunas mujeres, no se encontró ningún tipo de información sobre ellas y fue necesario contactar directamente al Servicio correspondiente. Cabe resaltar que, en estos casos, el contacto directo con los Servicios añadió una dimensión humana y personalizada a la investigación, permitiendo llenar los espacios vacíos a la vez que se establecían conexiones significativas con la comunidad universitaria. Además, se logró incluso contactar a conocidos y colegas de estas mujeres invisibilizadas y obtener biografías muy sentidas, redactadas “desde el corazón”. Este aspecto agregó un toque humano y emocional a la investigación, permitiendo no solo presentar datos objetivos, sino también compartir historias que reflejaban el impacto y la contribución significativa de estas mujeres en la comunidad universitaria.

En cuanto a las inconsistencias en formatos y criterios, el equipo debió tomar algunas decisiones metodológicas sobre cómo presentar la información. Es relevante destacar que estas decisiones se tomaron de manera colaborativa por el grupo. Por ejemplo, se discutió la

[11] https://historiasuniversitarias.edu.uy/

definición de "Servicio". Para DGPlan y los datos que presentó, un “Servicio” se entiende como una unidad ejecutora, por ejemplo el Instituto de Higiene. Sin embargo, en la práctica, el Instituto de Higiene depende de Facultad de Medicina y no es propiamente un "Servicio". Se acordó entonces cambiar "Servicio" por "Espacio". El título en la web quedó de la siguiente manera: "¿Qué tipos de 'espacios' llevan nombres de mujeres?".

A su vez, los diferentes espacios fueron clasificados según las funciones utilizadas en la Base de Datos de la Planta Física de la Udelar de la Unidad Plan Director de la DGA y quedaron de la siguiente manera: Facultades; Hospital de Clínicas; Institutos; Escuelas; Oficinas Centrales; Rectorado; Servicio Central de Bienestar Universitario; CENUR (se toma cada regional en su conjunto); Carreras compartidas, seguido de la Carrera en cuestión, por ejemplo “Carreras Compartidas- Tecnología en Alimentos”; Ciclo Inicial Optativo, seguido del Área, por ejemplo “Ciclo Inicial Optativo- Ciencia y Tecnología”.

Por último, los nomenclátores de los espacios se clasificaron en las categorías de Hombres/ Mujeres/ Cosas. Bajo esta última, se decidió agrupar a todos aquellos nombres de espacios que no pertenecieran a las categorías de Hombres o Mujeres, aunque no fueran estrictamente una cosa, como por ejemplo el “Espacio AEQ” ubicado en el anexo J.P Saenz de la Facultad de Química.

Por otra parte, se discutió si se debían incluir aquellos nombres informales que se le daba a muchos espacios. Se decidió que sí, dado que los nombres informales a menudo tienen un significado especial dentro de la organización y pueden reflejar su identidad e historia. Un ejemplo de nombre informal es "El Primer Búnker", una denominación utilizada para referirse a un espacio perteneciente al CURE. Inicialmente, este lugar se destinaba al resguardo de equipos de sonido y audiovisuales. Con la construcción de un nuevo espacio que lleva el nombre de "Búnker", el antiguo espacio ha quedado designado como depósito.

Otra discusión metodológica que se llevó a cabo fue cómo discriminar a los funcionarios Técnicos Administrativos y de Servicios (TAS) para poder observar roles de género, dado que los escalafones no tienen un mismo criterio según el cual se los pueda analizar, a diferencia de los grados que se utilizan para los docentes. Se planteó entonces presentarlos por rol y no por escalafones, discriminándolos en “Operativos” y “Cargos de conducción”.

Además, se abordaron cuestiones relacionadas con la uniformidad en el uso de mayúsculas, la corrección de espacios superfluos y otros detalles de formato. La atención a estos aspectos mejoró la estética y la legibilidad del sitio.

A finales de octubre, el sitio “A tu Nombre Udelar” (https://atunombre.udelar.edu.uy/) mostraba información depurada de gran parte de los Servicios de la Universidad y el diseño, a cargo de Caro Curbelo[12] y su equipo, estaba completo. Se entendió entonces que, si bien aún faltaban datos de algunos Servicios[13], se encontraba en condiciones de ser lanzado.

Nos embarcamos en la fase de lanzamiento, que se programó para el lunes 22 de noviembre a las 17:00 horas a través de Zoom, con transmisión en vivo por YouTube[14]. La intención era que el evento no se limitara a ser solamente un lanzamiento, sino que se convirtiera en una jornada integral, donde los invitados asistieran para escuchar sobre "A tu nombre", pero también pudieran participar activamente, compartiendo sus propias experiencias. Para esto, se invitó a actores que estuvieron involucrados en el desarrollo del proyecto, así como a otros que, aunque no participaron, se encontraban trabajando en la temática. La invitación fue de carácter abierto, y el Equipo de Comunicación de PRG se encargó de diseñar un banner para su difusión. Asimismo, se llevó a cabo una cuidadosa selección de invitados estratégicos, con base en el interés de establecer vínculos significativos con otras instituciones que estuvieran abordando la temática. Algunos de ellos fueron, el Departamento de Desarrollo Urbano de la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM), cuyo compromiso en el proyecto 'Mujeres con Calle', en colaboración con Data Uruguay, se centra en la superación de la invisibilidad histórica de las mujeres en el nomenclátor montevideano; la Asesoría para la Igualdad de Género de la IMM; Silvana Pissano, Alcaldesa y ex directora del Departamento de Desarrollo Urbano de la Intendencia de Montevideo, reconocida por su contribución a la incorporación de la perspectiva feminista en la planificación urbana. Además, se consideró la participación de otros actores que habían colaborado con el proyecto o mantenían un estrecho vínculo con la temática, como las Comisiones de Género de los Servicios, Decanatos y el ILDA quien proporcionó respaldo

[12] Licenciada en Diseño Gráfico con un perfil orientado a la gestión cultural y producción. Participa activamente en proyectos de desarrollo y difusión del diseño local, datos abiertos, democratización de la información, equidad y derechos de la mujer. En 2016 junto a varias colegas fundó el Observatorio de Género de la Publicidad Uruguaya. http://miramama.com.uy/contacto/

[13] Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Veterinaria, Facultad de Odontología, Facultad de Derecho, Regional Norte y el Edificio Polivalente Parque Batlle.

[14] El evento puede ser revisitado en el siguiente enlace: https://www.youtube.com/watch?v=bTK6HaTzhkM.

financiero. Por último, se extendió una invitación a la prensa, junto a una gacetilla, con el objetivo de ampliar la difusión del proyecto.

En cuanto a la estructura del lanzamiento, el Rector Rodrigo Arim y el Prorrector de Gestión Luis Leopold dieron inicio al evento, estableciendo el contexto y la importancia del Proyecto. Luego, se presentó el Sitio "A Tu Nombre Udelar", el PRG y Data expusieron las intenciones del proyecto, la DGA y la CAEG explicaron el proceso de construcción y la CAEG detalló la experiencia de relevamiento de datos, culminando finalmente con Data dando a conocer al público el sitio por primera vez.

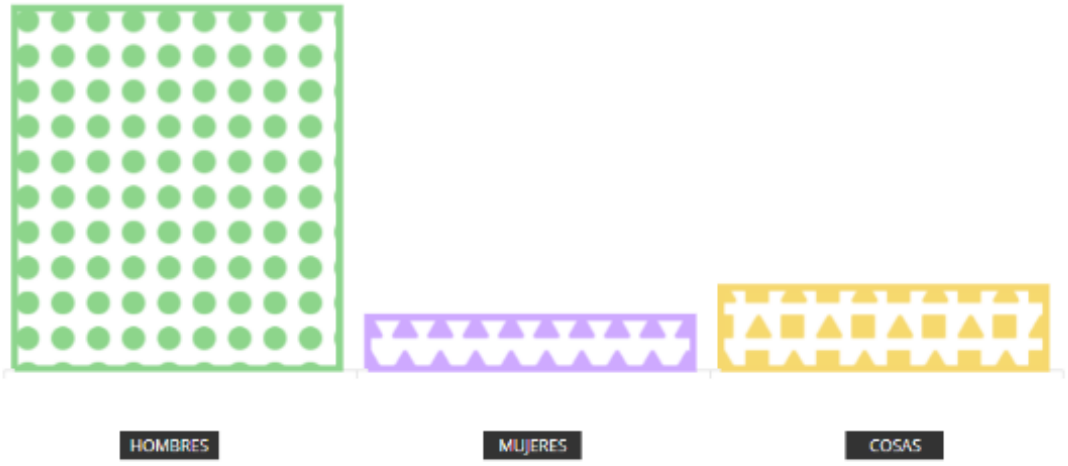
A continuación, se llevaron a cabo presentaciones por parte de representantes de diferentes servicios de la Udelar, quienes compartieron investigaciones relevantes que sirvieron como antecedentes fundamentales para el proyecto. En representación de AGU, Alana Constenla y Lucas D'Avenia expusieron el proyecto titulado "La presencia desigual de mujeres y varones en Historias Universitarias." De igual manera, Constance Zurmendi, en representación de Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU), abordó la temática de "Universidad y ciudad: creativas y colectivas." Por su parte, Amparo Fernández, en nombre de Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE), presentó la investigación titulada "Nombrarlas: empezar a habitar los espacios desde una perspectiva de género. La experiencia de FHCE." Finalmente, Mariana González Guyer, representando al Observatorio de Género, compartió reflexiones en su ponencia titulada "Conocer para transformar: reflexiones desde el Observatorio de Género para la igualdad."

El evento concluyó propiciando un espacio para el diálogo y la reflexión, con una mesa de intercambio enfocada en el reconocimiento de las mujeres en el ámbito universitario.

iii. Evaluación integral del Proyecto: Resultados, aciertos y aspectos a mejorar

“A tu Nombre Udelar" ha desempeñado un papel fundamental al llevar a cabo un exhaustivo relevamiento de cuántos espacios físicos e intangibles han sido nombrados en reconocimiento a las mujeres dentro de la Udelar. Se resalta así la desigualdad existente en la denominación de los espacios, ofreciendo una perspectiva valiosa sobre la representación de género en la institución. A partir de los datos parciales de 2021, se pudo concluir que existen

133 espacios físicos o intangibles nombrados en reconocimiento a hombres, 19 en reconocimiento a mujeres y 30 en reconocimiento a cosas.



Fuente: Sitio web A tu Nombre Udelar.

Es relevante resaltar que, a pesar de la notoria falta de representación femenina en el nomenclátor, varios nombres masculinos se repiten. Por ejemplo, "Oscar Maggiolo[15]" aparece en espacios significativos como: el Rectorado, el Edificio Central de FHUCE, el Edificio Central de Facultad de Medicina y el Edificio Central de Facultad de Derecho. Si bien Oscar Maggiolo es, sin duda, una figura a destacar dentro de la Udelar, su frecuente presencia en el nomenclátor nos lleva a reflexionar sobre la dirección del reconocimiento y la manera en que asignamos valor. Se evidencia que la valoración tiende a centrarse en aspectos históricamente asociados a lo masculino: lo productivo, lo científico y lo político. Existen, por ejemplo, numerosas funcionarias y funcionarios técnicos, administrativos y de servicios (TAS) que desempeñan labores cotidianas que, aunque no tienen relación con los aspectos mencionados, son fundamentales para el funcionamiento de la Udelar y merecen valoración. Reflejar esto en nuestro nomenclátor promovería una representación más equitativa y completa de la diversidad de roles y contribuciones dentro de la institución, fomentando así una cultura de valoración para todos los miembros de la Universidad.

[15] Ingeniero Industrial por la Udelar, donde obtuvo el régimen de dedicación total. Se involucró en diversas obras públicas como la planta hidroeléctrica de Rincón del Bonete, dirigió estudios sobre la factibilidad de las represas hidroeléctricas en Palmar y Salto Grande, y tuvo directa participación en la obtención por parte de la Facultad de Ingeniería de la licitación para la solución de los problemas de navegación en el Río Uruguay. Rector de la Udelar de 1966 a 1972, presentó el "Plan Maggiolo". Tras el golpe de Estado en 1973, se exilió en Caracas, continuando su actividad académica y profesional y desempeñando un papel clave en la reorganización del Frente Amplio en el Exterior.

En cuanto a la valoración de otras prácticas, al recibir durante el proyecto biografías de mujeres redactadas por sus colegas o familiares, nos encontramos con que no seguían un tono académico, sino que resaltaban aspectos de la vida cotidiana, como la maternidad o el ser buena compañera. Por ejemplo, sobre Alicia Bellagamba[16] se menciona: *"Tuvo una hija (a la que super malcriaba), (...) Vi cómo creció su panza, cómo se desveló porque Julia dormía de día y de noche la tenía de baile.(...) Le encantaba la estadística y el trabajo que hacía en el IESTA. Era una excelente docente, me refiero a la enseñanza directa. Estaba muy comprometida con la UdelaR y con el proyecto IESTA. Super buena compañera, solidaria y cálida. Tenía sensibilidad a lo social."* Lamentablemente, no pudimos incluir estos datos en la página web debido a la necesidad de mantener un enfoque uniforme con la información proporcionada sobre los varones. No obstante, sería enriquecedor contar con este tipo de detalles también para ellos. La idea no es simplemente equiparar a las mujeres con el modelo masculino, sino humanizar el modelo en su conjunto y revalorizar todas las actividades, reconociendo la diversidad de roles y experiencias.

Por otra parte, el sitio busca enriquecer la información al analizar la distribución de roles por género: "¿Qué roles desempeñan las mujeres en la Universidad?" Para el caso de las estudiantes, se destaca que, la mayoría de las personas que ingresan a la Universidad, estudian, se reciben, e incluso adquieren títulos de posgrado, son mujeres. Para el caso del personal docente, el sitio desglosa el porcentaje de mujeres según el grado, revelando que hasta el grado 3, la presencia de mujeres supera a la de hombres, pero esta tendencia se invierte a medida que ascendemos a los grados de mayor jerarquía, con un 44% de mujeres para el grado 4 y un 33% para el grado 5. Esta segregación vertical es un fenómeno multicausal, pero en el contexto de este análisis, destacan las expectativas sociales que asignan mayoritariamente a las mujeres las responsabilidades de las tareas domésticas y de cuidados y que pueden influir en las decisiones profesionales de las mujeres, limitando su dedicación a roles de alta responsabilidad. Sen afirma que: "Las normas compartidas pueden influir en algunos aspectos sociales como la equidad de los sexos, los tipos de cuidados de los hijos y las pautas de fecundidad (...)" (Sen, 2000; 26). En el caso de los funcionarias/os TAS[17], se puede observar el porcentaje de mujeres por escalafón. Se destaca que el porcentaje

[16] Contadora Pública y Licenciada en Estadística. Profesora Adjunta Interina de la Cátedra de Matemática Financiera y Actuarial en Facultad de Ciencias Económicas y Administración de 1990 a 1992. Profesora Adjunta Efectiva de la Cátedra de Estadística en Facultad de Ciencias Económicas y Administración de 1991 a 2002 (Fecha de fallecimiento) Integrante del Instituto de Estadística (IESTA)

[17] Los escalafones se dividen en: Escalafón A: Personal Técnico Profesional; Escalafón B: Personal Técnico; Escalafón C: Personal Administrativo; Escalafón D: Especializado; Escalafón E: Oficios; Escalafón F: Servicios generales; Escalafón Q: Cargos de Particular confianza; Escalafón R: Renovación Permanente de Conocimiento.

de mujeres es considerablemente mayor en todos los escalafones, a excepción del E y el R. El escalafón E comprende los cargos que "tienen asignadas tareas en las que predominan el esfuerzo físico o habilidad manual, o ambos, y requieren conocimientos y destreza en el manejo de máquinas o herramientas". (artículo 33 de la Ley Nº 15.809) La menor presencia de mujeres en este escalafón puede deberse a la influencia de los estereotipos de género, dado que las tareas que engloba son tradicionalmente asignadas a los roles masculinos. Como vimos anteriormente, las preferencias de género formadas con la socialización pueden tener un impacto en las diferentes elecciones de hombres y mujeres. Por su parte, el escalafón R "comprende los cargos y funciones cuyas características específicas no permitan la inclusión en los escalafones anteriores (...)". (artículo 44 de la Ley Nº 15.809) Generalmente se refiere a los funcionarias/os que ocupan roles de mayor responsabilidad o con funciones más especializadas. La baja representación de mujeres en este escalafón evidencia que siguen enfrentando obstáculos para acceder a roles de mayor jerarquía.

Si bien es cierto que la distribución de roles por género no puede reducirse únicamente al nomenclátor, es importante tener en cuenta que los funcionamientos y capacidades de las personas están influenciados por diversos factores ambientales. Entre estos factores, la falta de representación de las mujeres en el nomenclátor universitario puede tener un impacto significativo en su confianza y autoestima de las mujeres para acceder a cargos destacados o tomar roles de liderazgo en diversos ámbitos.

La Universidad es parte de la sociedad y como tal, refleja las desigualdades que existen en esta última. Del mismo modo en que tendemos a normalizar las desigualdades en nuestras sociedades, nos enfrentamos a la dificultad de reconocer y abordar esas mismas desigualdades dentro de la Universidad. Si la cultura institucional no cuestiona los estereotipos de género, podría contribuir, incluso de manera inconsciente, a perpetuarlos. Es fundamental que la Universidad aborde estas barreras estructurales y promueva políticas para la igualdad de género de manera transversal. La transversalización es una "estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura" (Corona, P. et al. 2002; 18). Esto implica cambiar el enfoque de las políticas universitarias, que cuenten con perspectiva de género, más que desarrollar actividades paralelas para mujeres. En este sentido el PRG y más específicamente la Gestión de Campus desempeña un rol crucial, dado que tiene la capacidad

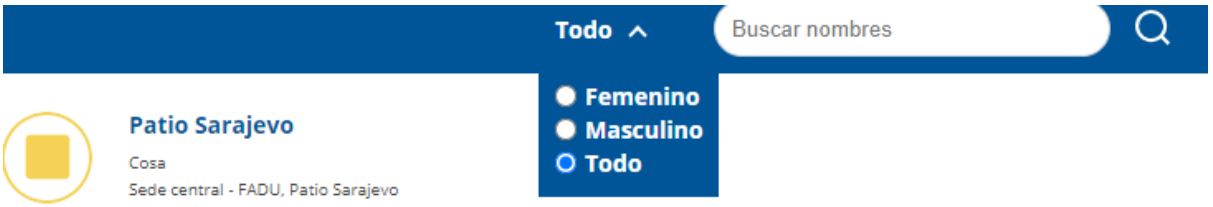
de facilitar la colaboración entre diferentes servicios y sectores, promoviendo sinergias y optimizando recursos para abordar el problema de manera más efectiva, integrando y coordinando acciones.

Finalmente, la página muestra un mapa con geolocalización de las Salas de Lactancia y los espacios de cuidados, como espacios que garantizan derechos y promueven una mayor participación de las mujeres en la Udelar.

Se puede afirmar que es muy positivo el diseño amigable del sitio web, ya que proporciona una experiencia agradable para el usuario, que puede acceder con sencillez a la información y a los datos a los que se ha estado haciendo mención. Sin embargo, aún se pueden identificar ciertas recomendaciones o aspectos que podrían mejorarse.

Actualmente el sitio tiene tres categorías para los nomenclátores: Femenino, Masculino y Cosas. Es crucial para reflejar y respetar la diversidad de identidades de género crear una nueva categoría que abarque a aquellas personas que no se identifican con las tradicionales categorías de femenino o masculino, puede llamarse por ejemplo "No binaria". La creación de esta categoría es esencial aún cuando no haya denominaciones bajo esta condición, dado que su omisión puede perpetuar la invisibilidad y marginación de estas personas, y en lugar de abordar la desigualdad de género de manera integral, podríamos estar replicando el mismo patrón de exclusión que estamos tratando de combatir.

Por otra parte, al utilizar el buscador, solo se puede desagregar las denominaciones por "Femenino", "Masculino" y "Todo". Sería beneficioso permitir la desagregación también de la categoría "cosas" y así garantizar una búsqueda más precisa.



Fuente: Sitio web A tu Nombre Udelar.

Considero que sería enriquecedor incorporar a la plataforma planos de los servicios que pueda suministrar la DGA. Esto proporcionaría una representación visual que permitiría

a los usuarios tener una mejor comprensión de la distribución física de los espacios denominados y de cómo se distribuyen en el entorno Universitario.

Otro aspecto a mejorar en el sitio web es la falta de información en ciertos campos, ya sea porque aún no se ha proporcionado o porque se encuentra incompleta. Por lo tanto, resulta imperativo que los servicios que aún no han enviado los datos solicitados lo hagan cuanto antes.

Por otro lado, se debe facilitar la actualización de datos para aquellos servicios que ya han proporcionado información. Es necesario delinear una estrategia para la actualización constante de la información, tanto para cumplir con la idea original de un sitio web dinámico, como para evitar que la información se vuelva obsoleta.

Asignar a las Comisiones de Género de cada Servicio la responsabilidad de actualizar el contenido, podría tener varias ventajas. Los servicios podrían actualizar su información de manera más ágil y frecuente; además, podrían sentirse más comprometidos al tener un sentido de propiedad sobre la precisión de la información. A su vez, cada Servicio puede proporcionar información más detallada y especializada sobre sí mismo, evitando la dependencia de una única entidad centralizada para gestionar toda la información, lo que puede hacer que el proceso sea más eficiente. Pero, sobre todo, este enfoque sería altamente participativo, fomentando la colaboración e identificación de los Servicios con el proyecto en general. Sin embargo, se requiere especial precaución para garantizar que la información se cargue de manera consistente, bajo los mismos parámetros y estructura en todos los Servicios. Para esto, es necesario ofrecer herramientas y capacitación adecuadas, que permitan cargar los datos de manera efectiva, además de implementar estrategias que aseguren la igual receptividad de todos los Servicios para participar en el proceso.

Por último, sería beneficioso aprovechar la base de datos anual de la DGA, y solicitarle que incluya en su relevamiento las necesidades de datos que pueda requerir “A tu Nombre Udelar”.

La implementación de estas estrategias para recopilar datos y actualizar el sitio, contribuiría a que se vuelva más dinámico y vigente en el tiempo. Además, no se tendría sólo una foto de la situación en 2021, sino que se podría observar las variaciones y tendencias de los datos a lo largo del tiempo.

"A tu Nombre Udelar" no se limita a ser descriptivo, sino que se convierte en una herramienta que motiva y estimula cambios significativos en la representación de género en la denominación de espacios dentro de la Universidad. Además, constituye un impulso inicial para promover la reflexión de manera más profunda y cuenta con el potencial para realizar muchos más análisis a partir de sus datos. Algunos de los nuevos espacios de investigación que se abren, son por ejemplo: ¿Cuál es el perfil de las personas nombradas? ¿Qué tipos de espacios se nombran? ¿Hay jerarquía en los espacios? ¿Hay mayor valor representativo de algunos espacios? ¿Cómo distribuimos los espacios entre hombres y mujeres? ¿Hay espacios más masculinizados y más feminizados? ¿Existen diferencias en el acceso y uso de los espacios entre hombres y mujeres? Sumado a esto, el proyecto se fundamenta en datos abiertos, los cuales están disponibles de manera libre y accesible para que cualquier persona no solo los consuma, sino también los utilice, combine y redistribuya. La ventaja clave de emplear datos abiertos en este contexto radica en que, al facilitar el acceso a la información, se fomenta la colaboración y se estimula la investigación de manera significativa.

Siguiendo esta línea, el sitio promueve la participación activa a través del enlace "Compartí tus ideas y comentarios". Su objetivo es estimular a los usuarios a no solo consumir pasivamente la información, sino también a contribuir, comentar y compartir. Pero, la falta de un equipo que pueda brindar el tiempo y la atención necesaria a las ideas y aportes realizados, limita la efectividad de este enlace, dado que no se genera una respuesta activa ni un seguimiento adecuado a las contribuciones de los usuarios. Creo que, para facilitar esto, sería interesante considerar la construcción de un foro de discusión en el que los usuarios puedan intercambiar ideas y comentarios de manera abierta. Esto no solo facilitaría la participación, sino que también permitiría construir una comunidad en torno al sitio.

Una de las fortalezas claves del proyecto fue su contribución para identificar la presencia de diversos grupos que se encontraban abordando la temática de forma independiente. El proyecto desempeñó un papel crucial al facilitar su encuentro, lo cual se evidenció en la jornada de lanzamiento donde participaron AGU, FADU, FHCE y el Observatorio de Género, mostrando todos un claro interés por colaborar en forma conjunta.

Sin embargo, hubiera resultado interesante haber promovido de manera más enfática la colaboración durante el desarrollo del proyecto, ya que muchos de los grupos que participaron presentaban proyectos con similitudes que ofrecían una valiosa oportunidad para el trabajo en conjunto. Por ejemplo, AGU cuenta con la base de datos “Historias

Universitarias[18]" donde se proporciona información sobre la vida y trayectoria de personas y colectivos vinculados a la Udelar. En el Día Internacional de la Mujer, revisó la base de datos y descubrió que solo el 4.9% de las fichas correspondían a mujeres. Frente a esta disparidad, inició una reflexión sobre cómo destacar en la web las biografías ya existentes de mujeres y comenzó a revisar la inclusión de biografías de mujeres que no habían sido contempladas. En el caso de FHCE, al realizar el relevamiento solicitado por "A tu Nombre" y percatarse de la desigualdad en la nomenclatura de sus espacios físicos, lanzó la iniciativa «Mujeres Uruguayas en las Humanidades» durante la cual se llevó a cabo una campaña de intervención en el espacio físico de la Facultad y una en redes, resaltando a varias mujeres de importancia para las Humanidades. Posteriormente, la Comisión de Equidad y Género propuso asignar nombres de mujeres a tres de cada cuatro nuevos espacios de la FHCE para lograr representación paritaria, siendo esta propuesta aprobada por el Consejo en abril de 2021 y resultando en la inauguración de cuatro nuevos salones con nombres de mujeres[19].

El intercambio de información, recursos, experiencias habría potenciado esfuerzos, evitando la duplicación de trabajo y promovido un impacto más significativo en la consecución de los objetivos compartidos. Creo que un encuentro como el que se realizó para el lanzamiento hubiera sido muy productivo al comienzo del proyecto, dado que hubiese actuado como un puntapié para identificar áreas comunes de interés y posibles colaboraciones. A nivel macro, sería de interés un mapeo exhaustivo de todas las iniciativas y proyectos en la Universidad. Esto ayudaría a identificar áreas de solapamiento y oportunidades de colaboración.

Al hablar de intercambio de información, no se puede olvidar mencionar el largo proceso de limpieza de datos que fue necesario debido a la falta de un sistema integrado o, al menos, de datos abiertos. Cada servicio evalúa y recopila datos de acuerdo con sus propios criterios y variables específicos. Esta diversidad en los enfoques y métodos de medición contribuye a la disparidad en las respuestas, no habiendo un estándar unificado en la recolección y gestión de datos dentro de la institución. Un sistema integrado agilizaría procesos, mejoraría la toma de decisiones, promovería la transparencia, facilitaría la coordinación entre diferentes departamentos y servicios, promoviendo una comunicación más efectiva y para el caso de nuestro proyecto, podría haber agilizado y simplificado la colaboración en la recolección de datos.

[18] La idea surge a partir del proyecto de una mujer, Blanca Paris, que en 1999 lideró un proyecto en FHCE para construir un diccionario de personalidades de la Udelar, pero esto nunca se publicó.

[19] Silvia Rodríguez Villamil, Idea Vilariño, Blanca Paris de Oddone y Luce Fabbri

El área de Gestión de Campus del PRG, desempeña un papel fundamental en la facilitación de espacios y recursos para fomentar la colaboración interdisciplinaria. Los campus universitarios son entornos propicios para la interacción y el intercambio de ideas entre diversas disciplinas, generando convergencias y sinergias a través del espacio compartido.

Equidad de Género en los Espacios Universitarios: Un Enfoque en las Salas de Lactancia de la Udelar

i. Metodología

La presente investigación se basa en un enfoque cualitativo. Un aspecto distintivo de las investigaciones cualitativas es que: "(...) tratan de desgranar cómo las personas construyen el mundo a su alrededor, lo que hacen o lo que les sucede en términos que sean significativos y que ofrezcan una comprensión llena de riqueza" (Kvale, 2011; 14). Por lo tanto, este enfoque se considera fundamental a los efectos de explorar los aspectos subjetivos y comprender a fondo las experiencias, percepciones y significados relacionados con la influencia del espacio físico de la Udelar, especialmente en lo que respecta a las Salas de lactancia, en la promoción de la equidad de género.

Además, dado que es un tema poco estudiado por la comunidad académica, la investigación será de corte exploratorio, lo que implica una indagación amplia que permitirá identificar y analizar aspectos novedosos, así como generar nuevas preguntas e hipótesis que orienten futuras investigaciones.

Como técnica de recolección de datos se optará por la entrevista semi-estructurada debido a que otorga la posibilidad de ajustar las preguntas según las respuestas, realizar preguntas de seguimiento para obtener información adicional y solicitar ejemplos para garantizar una comprensión exhaustiva de las respuestas. Se sostiene que una de sus ventajas es la posibilidad de adaptarse a los sujetos (Díaz-Bravo et al, 2013). Esta flexibilidad es especialmente relevante en contextos como el de la presente investigación, donde las entrevistadas provienen de diversas trayectorias profesionales y poseen conocimientos especializados en diferentes áreas (arquitectura, sociología, antropología) por lo que es probable que surjan diferentes perspectivas en las que indagar según el perfil de cada una. Además, al posibilitar un diálogo más abierto y fluido, la entrevista semi estructurada facilitará la obtención de respuestas más detalladas y reflexivas, permitiendo una comprensión profunda de las experiencias, percepciones y opiniones de las entrevistadas. A las ventajas mencionadas, se le suma que: "(...) las entrevistas semiestructuradas son las que ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad

para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio.”(Díaz-Bravo et al. 2013, 163)

Las informantes iniciales fueron seleccionadas intencionalmente debido a su experiencia y conocimientos relevantes sobre el tema en cuestión. Se eligieron mujeres de la Udelar que se desempeñan como profesionales en el campo de la Arquitectura, así como en las Ciencias Sociales y Humanidades, y que cuentan con un enfoque en equidad de género. Posteriormente, se llevó a cabo la técnica de recomendación en cadena (o "bola de nieve"), donde las entrevistadas iniciales sugirieron a otras mujeres que podrían aportar perspectivas valiosas. La decisión de adoptar esta técnica se basó en la especificidad del tema de estudio y en la necesidad de identificar rápidamente a individuos relevantes sin tener que depender únicamente de la búsqueda activa, aprovechando así la red de contactos y la experiencia de las informantes iniciales.

Se llevaron a cabo siete entrevistas. Tras la séptima entrevista, se llegó a la saturación teórica, un punto en el cual se consideró que se habían explorado y comprendido exhaustivamente los principales temas y perspectivas relevantes. En este punto, se determinó que continuar con más entrevistas no sería justificado, dado que no se esperaba obtener información sustancialmente diferente o nueva de entrevistas adicionales. Esta decisión se tomó con el objetivo de optimizar el tiempo disponible y centrarse en el análisis detallado de los datos recopilados, garantizando así la calidad y la profundidad del estudio.

Es importante destacar que se obtuvo un consentimiento informado oral por parte de las entrevistadas. Se les informó sobre la naturaleza de la investigación, el uso que se le daría a la información proporcionada y se aseguró de que estuvieran cómodas y dispuestas a participar voluntariamente en la investigación.

Todas las entrevistas fueron grabadas en audio y luego transcritas textualmente, realizando correcciones únicamente en aquellos aspectos propios del lenguaje oral que, al ser trasladados a una narrativa escrita, podrían dificultar la lectura. Es importante tener en cuenta que: "Las conversaciones orales y los textos escritos son discursos completamente diferentes en términos lingüísticos, y estas diferencias deben considerarse al realizar la transcripción". (Kvale, 2022; 115)

A partir de las transcripciones, se realizó un análisis de datos inductivo, en el cual se exploraron las respuestas de manera exhaustiva para identificar patrones y temas. Con base

en este análisis, se desarrolló un sistema de categorías en el que algunas fueron predefinidas según el marco teórico existente, mientras que otras surgieron de la exploración inductiva de los datos. Para identificar las diversas categorías, se empleó un sistema de codificación. Las transcripciones fueron impresas y los fragmentos relevantes fueron asignados manualmente a las categorías correspondientes. Este enfoque manual posibilitó una visualización clara de los datos, que facilitó una interacción más profunda con ellos. A medida que se analizaron las transcripciones, se revisaron y refinaron las categorías, algunas se fusionaron, se crearon nuevas y se eliminaron otras, estableciéndose finalmente las siguientes: Perspectiva de género en el espacio universitario; Características de los espacios con equidad de género; La Universidad y las tareas de cuidado; Cambios Físicos en la Udelar en pos de la equidad de género; Percepciones respecto de la lactancia materna en el contexto universitario; Relevancia y justificación de las Salas de Lactancia en el contexto universitario; Ubicación espacial de las Salas de Lactancia; Sugerencias para mejorar las Salas de Lactancia. Con las categorías definitivas, se elaboró una matriz de codificación para organizar y sistematizar las respuestas de las entrevistadas (Ver Anexo A). Para cada categoría se realizó un análisis comparativo de las respuestas, identificando patrones y relaciones significativas, puntos de acuerdo, diferencias y contradicciones. Finalmente, se interpretaron los resultados en el contexto de los objetivos del estudio, examinando las implicaciones de los hallazgos y cómo se relacionan con la literatura expuesta en el marco teórico. (Ver Anexo B)

ii. Hallazgos y principales conclusiones

El trabajo explora la importancia de los espacios, resaltada por autores como De la Torre (2015), Saltzman (s/f) y Lefebvre (2013), y su relación con la equidad de género. La estructura del análisis se divide en dos bloques: el primero aborda el espacio físico de la Udelar de manera general, mientras que el segundo se centra en las Salas de Lactancia, por ser espacios destinados principalmente a mujeres y representar lo que Falú (2023) considera como infraestructura de cuidado.

a) Perspectiva de género en el espacio universitario

La concepción inicial de la Udelar estuvo arraigada a un contexto histórico en que las oportunidades de educación superior se encontraban limitadas exclusivamente a los varones. Esta limitación se ve hasta hoy reflejada en la configuración física y simbólica de los espacios que, a través de su diseño e infraestructura, favorecen y representan los intereses y la

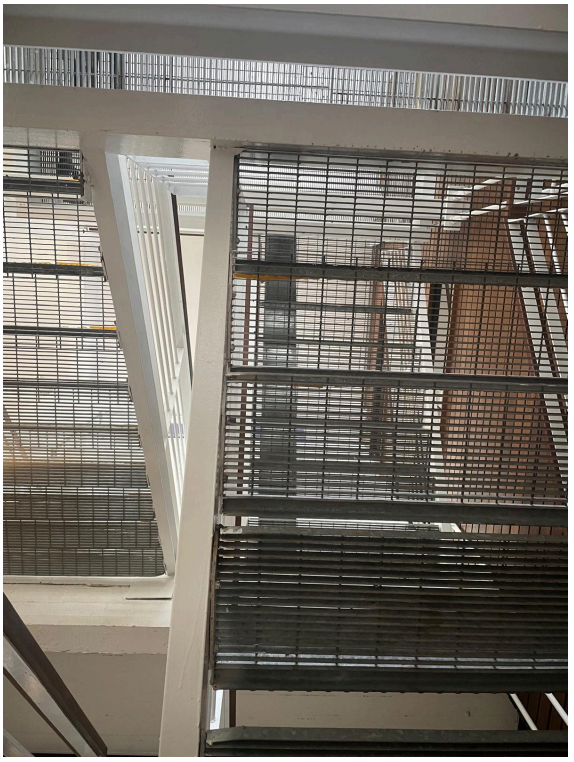
identidad de los varones. Una de las entrevistadas afirma que:*"(...) los espacios físicos tienen marcas de género que son invisibles porque están absolutamente naturalizadas, pero en la medida que ha sido un espacio masculino, esa marca está. Creo que en muchos casos nos cuesta reconocerla."* Cuestionar cómo los espacios que habitamos impactan en las experiencias de las personas y reconocer las marcas de género existentes representa el primer paso para abordar y transformar la falta de equidad en el diseño e infraestructura de la Udelar.

En el entorno físico, los objetos actúan como agentes perpetradores de asimetrías en las interacciones humanas. Una de las entrevistadas resalta, por ejemplo: *" (...) la tarima para que hable el docente -la jerarquía, la autoridad y todo eso es pensado desde los varones-. La monumentalidad de muchas de nuestras facultades, que inhiben más que invitan, que es como una cosa de 'Acá está el poder'"*. Pero, la desigualdad se manifiesta también en la ausencia de espacios concebidos para mujeres: *"Yo estuve la semana pasada en ingeniería y estaba en el séptimo piso y había dos baños, uno de varones y uno de discapacitados. Esa cuestión del no lugar a la mujer, la no presencia de las mujeres en los espacios."* Inclusive, habiendo baños para mujeres, la ausencia de suministros básicos como el papel higiénico, o la falta de higiene, pueden impactar profundamente en la experiencia, dificultando el acceso de manera digna.

Al consultar a las entrevistadas si se tiene una perspectiva de género al planificar y diseñar los espacios universitarios, hay quienes afirman que en los grandes lineamientos sí: *"(...) se han ido incorporando como en los planes digamos generales que trabaja la Universidad y la DGA, la inclusión, por lo menos conceptualmente, de algunos espacios que atienden algunas de las problemáticas de género, por ejemplo las Salas de Lactancia o algunos locales o espacios destinados a cuidados (...)"* Sin embargo, la implementación de estos espacios parece hallar desafíos significativos debido a limitaciones físicas y económicas. Como hemos observado, ambos recursos se han vuelto escasos para mantener el ritmo del crecimiento estudiantil de los últimos años.

En los edificios nuevos, parecería materializarse con más facilidad la perspectiva de género. La posibilidad de planificar y construir desde cero ofrece la oportunidad de integrar elementos que respondan a las necesidades específicas de las mujeres. Además, el hecho de que la Universidad suscriba normativas que proporcionan directrices y estándares para garantizar que el diseño de nuevos edificios sea inclusivo y considere las diversas experiencias y requerimientos, ayuda a impulsar los cambios. Sin embargo, una de las

entrevistadas plantea que no siempre la ley se cumple y que, por ejemplo, no todos los edificios nuevos son planificados con Salas de Lactancia: "*(...) en la sede Rivera, por ejemplo, no se proyectó y es una sede nueva"*. Surgen también otros aspectos que delatan la ausencia de perspectiva de género en edificios nuevos:*"(...) en Facultad de Ciencias Sociales, esta cuestión de las escaleras (...) -que se ve la parte de abajo- que las mujeres no pueden ir de pollera a la Facultad porque los varones se ponían en la cantina a mirar para arriba a las mujeres que pasaban de pollera.(...) El tema es que en el diseño no se consideró quizás que la vestimenta distinta de las mujeres de repente podía ocasionar que te estén mirando, situaciones incómodas, de acoso de alguna manera, ¿no?"*



Escalera en Facultad de Ciencias Sociales

La falta de formación en género en la currícula universitaria de arquitectos y profesionales afines fue presentada como una barrera significativa para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la infraestructura. Una de las entrevistadas, integrante de la DGA, considera que no existe una perspectiva de género integral, pero percibe un aprendizaje progresivo en los últimos años, con la incorporación de espacios diseñados para abordar temáticas de género (Salas de Lactancia, baños inclusivos, espacios de cuidados) y afirma que se está en proceso de aprendizaje y evolución en este aspecto.

b) Características de los espacios con equidad de género

Para generar un espacio con equidad de género es fundamental reconocer la interseccionalidad y destacar la multiplicidad de identidades y experiencias que una persona puede tener debido a la combinación de factores como género, discapacidad, etnia, grupo etario, etc. Deberían ser espacios accesibles: *"(...) un espacio dónde cualquiera se sienta cómodo. Entonces cuando te sentís cómodo es porque pudiste llegar a él. No es algo que llegar a ese espacio costó (...)."* Pero accesibilidad no sólo en cuanto al llegar, sino también

que, una vez en él, se pueda acceder a todo lo que nos ofrece: *"(...) dónde te sientas que podés hacer todo."*

Las entrevistadas entienden que los espacios con equidad de género son entornos flexibles, que proporcionan también opciones para el descanso, la recreación y la conexión con otras personas. La presencia de un espacio relajado dentro de la Universidad puede ser un elemento valioso para apoyar la conciliación entre trabajo, estudio y vida personal que generalmente representa una carga desproporcionada para muchas mujeres: *"(...) me parece que está bueno tener un lugar en el que puedas descansar y eso habla de equidad de todo tipo, un lugar en el que puedas estar tranquilo, un lugar en el que puedas jugar un poco."* A su vez, se propone la eliminación de los corredores rígidos y la creación de espacios abiertos, cómodos, que permitan una mayor accesibilidad y flexibilidad para desarrollar las actividades: *"(...) que no necesariamente tengas que tener corredores para que te lleven a un salón, si no que puedas tener lugares donde sentarte a conversar, o a leer, o hacer tiempo."* En relación con la flexibilidad, una de las entrevistadas introduce el concepto de ´Espacios Capaces´*: "(...) espacios que son indeterminados, que no tienen un destino específico y son eso, espacios capaces de albergar distintas actividades y distintas formas de apropiación."* Estos espacios versátiles pueden albergar una diversidad de actividades, promoviendo la inclusión en términos más amplios que solo el género. Su virtud radica en su capacidad para acompañar procesos y adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad que los utiliza: *"Creo que en realidad cuanto más flexibles sean los espacios y más posibilitadores sean de distintas actividades y de distintas formas de uso, más inclusivos son en todos los términos, no sólo desde la perspectiva de género."*

Los elementos naturales son mencionados como aspectos de importancia por varias de las entrevistadas. Como vimos, la división sexual del trabajo ha relegado históricamente a las mujeres al ámbito doméstico y les ha asignado roles de conexión con la naturaleza como la recolección de alimentos o la jardinería. Esto podría influir en una mayor apreciación por los elementos verdes en los espacios. Pero, más allá de los estereotipos de género que puedan existir, la belleza visual de la naturaleza influye en la percepción del lugar, haciéndolo más agradable para todas las personas: *"(...)el verde, o ver el verde también hace muy bien, el tener agua hace super bien, todo lo que estoy diciendo es milenario, los chinos y los japoneses en todos los jardines tienen arena, piedra y agua."* Además, la presencia de espacios verdes puede contribuir a una mayor inclusión, al desafiar las perspectivas

antropocéntricas, que sitúan al hombre como centro de todas las cosas, en favor de una comprensión más amplia de la interconexión entre todos los seres humanos y el entorno natural, de la interdependencia y la eco dependencia.

Otro factor fundamental mencionado es la seguridad. Es clave abordar aspectos como una iluminación adecuada, un diseño de la planta física que tenga en cuenta la prevención del acoso y la violencia -eliminando, por ejemplo, corredores- y fomentar la presencia de otras personas: "*El tema luminaria es claro; el tema de rincones -no sólo oscuros- los rincones a las mujeres nos dan miedo, las partes más desoladas nos dan miedo, porque vivimos en constante alerta".*

Corredor en Facultad de Odontología

Sentirse acompañadas contribuye a crear un ambiente en que las mujeres se sienten respaldadas y protegidas. La presencia de otros, además de seguridad, proporciona oportunidades para el contacto humano y fomenta el intercambio de ideas y experiencias, contribuyendo a un ambiente enriquecedor y propicio para la generación de comunidad. El sentido de comunidad sienta las bases para comprender los cuidados desde una perspectiva de derechos y responsabilidad social, donde todas las personas tengan derecho a cuidar y a ser cuidadas: "*(...) en esta cuestión de la interdependencia, en esta cosa de compartir el espacio con el otro, de generar cohesión social de alguna manera y encontrarme con el otro. Eso me hace sentir más segura, pero también me cuida, me cuida, me cuida a mí y yo cuido al otro, es común está cuestión, la eco dependencia, poner como en valor las cuestiones de cuidado, me parece que los edificios pueden actuar mucho en ese sentido."*

c) La Universidad y las tareas de cuidado

Como se revisó previamente, a partir de la condición biológica de procrear, se desarrolló una división sexual del trabajo donde la mujer asume la responsabilidad de la

reproducción y se sitúa en el ámbito del hogar, mientras que al varón se le asigna la responsabilidad de la producción y se le coloca en el ámbito público. La incorporación de infraestructuras de cuidados, como una respuesta material para brindar y/o mejorar las condiciones de cuidados en la institución podría contribuir a difuminar esta división público/privado. Al crear un entorno que facilite la conciliación entre las responsabilidades académicas y las familiares, la Universidad reconoce que el cuidado es una responsabilidad social colectiva y que las responsabilidades de cuidado se deben abordar de manera conjunta en la sociedad. De esta manera, la Universidad no solo se centra en su función académica principal, sino que reconoce su papel en la comunidad y en la promoción del bienestar social.

Otra dimensión positiva de contar con una infraestructura de cuidados en la Udelar, es que contribuye a la feminización de un espacio históricamente masculino: *"A mi me parece fantástico porque en realidad de alguna manera se feminiza el espacio (...) las mujeres nos vemos, nos vemos en nuestras actividades cotidianas y en nuestras tareas, nos vemos en ese espacio también."* Además, se resalta que, llevar las tareas de cuidado a la Universidad promueve entornos más justos, inclusivos y colaborativos.

Sin dejar de valorar todos los aspectos positivos destacados, algunas de las entrevistadas advierten sobre desafíos que pueden surgir. En este sentido, es importante que la Universidad logre encontrar un equilibrio entre facilitar las tareas de cuidado y reconocer sus límites en cuanto a la provisión de servicios especializados. La Universidad puede ofrecer un apoyo adicional, pero no resulta apropiado que reemplace servicios que deberían estar disponibles en otros contextos y ser proporcionados por otras instituciones: *"Me parece bien que haya un espacio de cuidados. No estaría de acuerdo -no sé eso como se regula-, de que los estudiantes o los funcionarios lleven a los niños a las 8:00 de la mañana y los saquen a las 8:00 de la noche del ámbito de cuidados de la Universidad de la República, todos los días, porque no sustituye servicios que tienen que estar en otro lado, pero sí tiene que facilitar."* Otro riesgo resaltado es que, en lugar de aliviar la carga de la doble jornada, la Universidad se convierta en un espacio donde se espera que las personas atiendan tanto sus responsabilidades académicas como domésticas. Esto puede contribuir a reforzar la idea de que las mujeres deben equilibrar ambas esferas sin un alivio significativo: *"Yo creo que tiene ahí como un doble filo que puede ser delicado, o un límite que capaz habría que ver con cuidado, que es esto de llevarnos la mochila de carga de lo doméstico a todos lados con nosotras, todo el tiempo"*. Es crucial abordar estas cuestiones de manera integral, lo que

implica no solo proporcionar espacios para el cuidado, sino también implementar políticas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades.

Frente a la pregunta sobre la posibilidad de que a largo plazo se difumine la distinción entre el espacio doméstico y el público, superando así la dicotomía, una de las entrevistadas sostiene que estamos encaminados en esa dirección y destaca que, la provisión de espacios colectivos por parte de instituciones como la Udelar, responde a la necesidad de adaptarse a las condiciones actuales. En un contexto de viviendas más pequeñas, las instituciones educativas se ven desafiadas a responder a las necesidades de la comunidad estudiantil y del personal. Proporcionar espacios colectivos es una respuesta estratégica para compensar las limitaciones de espacio en los hogares y ofrecer ambientes propicios para el aprendizaje, la interacción social y otras actividades colectivas: *"Yo desearía no vivir en casitas más pequeñas, pero la vorágine es así (...) Y, por otro lado, aparece todo lo que tiene que ver con co-work, co-living, etc. que también es otra manera de hacer público lo doméstico."*

d) Cambios físicos en la Udelar

En relación a las transformaciones físicas orientadas hacia la equidad de género en la Udelar, se destacan -además de las Salas de Lactancia-, los espacios de recreación y cuidados. Estos espacios atienden a niñas y niños entre los 3 y los 12 años, cuyos responsables formen parte de la Udelar. Además de facilitar la conciliación de la vida laboral, académica y familiar, se destacan otros cambios positivos que emergen de los espacios de cuidados en el ambiente universitario. Aspectos propios de lo doméstico se introducen al entorno académico, agregándole un toque humano a la Universidad:*"(...) pone un espacio que era silencioso y pasa a haber ruido de niños, hay toda una energía distinta. Eso me parece que es increíble y me parece increíble porque es traer lo privado a lo público."* Es importante destacar que la inclusión de niños en el entorno universitario también debe considerar una infraestructura y diseño adaptado a sus necesidades específicas.

A pesar de los beneficios mencionados, solo FCS cuenta con un espacio de recreación y cuidados fijo, los demás son espacios que se acondicionan para funcionar durante las vacaciones: *"En FADU ahora vamos a hacer una alianza con Facultad de Información y Comunicación porque acá no tenemos espacio físico para eso. El espacio no está pensado para un espacio de cuidados, desde el vamos que hay un estanque en el medio.(...) Ediliciamente no está pensado, se hizo una obra entera y no se pensó en ese espacio (...)"*

Otro cambio físico destacado son los baños inclusivos, diseñados para ser accesibles para todas las personas, independientemente de su género. Este enfoque busca crear un entorno más inclusivo y respetuoso, superando las divisiones binarias de género. Además, facilitan la inclusión de madres, padres y cuidadores en la atención de niñas y niños: *"(...) se genera esta cuestión de inclusión (...) cuando capaz yo, que soy una mujer y tengo un hijo chico y quiero ir al baño y lo llevo al baño de mujeres, o al revés un papá con una hija lo lleva al baño de hombres, que están los mingitorios que es una cosa muy expuesta."*

A pesar de estas ventajas, se refleja una situación compleja y dinámica en relación a su implementación: *"(...) en algún caso, en alguna Facultad, particularmente cuando es muy masculinizada, había estudiantes que pedían que el baño no fuera compartido, que no fuera de todes, porque también necesitaban seguridad para ellas mismas (...)"*. La diversidad de necesidades y experiencias destaca la importancia de ofrecer opciones que se ajusten a diferentes preferencias y necesidades. Este principio se aplica no solo a los baños, sino también a otras áreas, como por ejemplo las Salas de Lactancia, donde, como ya veremos, algunas mujeres pueden requerir un espacio privado para amamantar, mientras que otras prefieren un espacio más abierto y público.

Por último, se mencionan entre los cambios físicos, los espacios más lindos y agradables: *" (...) sin duda muchas Facultades que hoy tienen lugares lindos para sentarse, la FCEA, la FCS, que han hecho un esfuerzo -los que yo conozco- arquitectónico para hacer de esos lugares, lugares agradables, cómodos, lindos; afiches; carteleras lindas; que ese ámbito sea un ámbito más acogedor."* Y espacios conmemorativos que: *"(...) colaboran a la construcción de la identidad de género, como el patio de la nueva ampliación de Arquitectura que fue nominado con el nombre de una de las pioneras arquitectas que es Julia Guarino [20](...)"*.

[20] 1897-1985 Primera Arquitecta en Uruguay y una de las primeras en América Latina. Se desarrolló profesionalmente en la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas (MOP). Desde una etapa temprana se involucró en movimientos feministas pioneros en el país, abogando por el sufragio femenino y la igualdad de derechos civiles.

Plaza Arq. Julia Guarino, Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.

e) Percepciones respecto de la lactancia materna en el contexto universitario

La mayoría de las entrevistadas señalaron que, aunque la lactancia materna está cada vez más aceptada, persisten percepciones sociales negativas asociadas a esta práctica. Históricamente los senos han sido sexualizados, lo que ha contribuido a cosificar y disciplinar los cuerpos de las mujeres sobre cómo deben lucir y comportarse. Además, se percibe el amamantamiento como un acto altamente privado, una función biológica que debe realizarse de forma discreta. Esto ha perpetuado la noción de que la lactancia pertenece exclusivamente al ámbito doméstico, siendo el espacio público un entorno hostil para las madres lactantes.

La maternidad muchas veces es percibida como un inconveniente en la vida académica o laboral. El proyecto "A tu Nombre Udelar" evidenció que, aunque hay más mujeres que hombres en la docencia, esta proporción se invierte en los niveles jerárquicos más altos (grados 4 y 5). La segregación vertical es un fenómeno complejo con diversas causas, pero destacan las expectativas sociales que mayoritariamente asignan a las mujeres responsabilidades en tareas domésticas y de cuidado que se perciben como obstáculos para ascender en la vida académica o laboral: *"Justo hace un par de días escuchaba a algunas compañeras que hablaban esto, ¿no? La culpa cuando vos sos madre y te tenés que ir, tenés una reunión y no podes estar porque la reunión se hace a las 6:00 de la tarde (...)."*

Por otra parte, se destaca una percepción social que considera el tiempo para amamantar o extraerse leche, así como a las Salas de Lactancia, un beneficio en lugar de un derecho. Es esencial avanzar en entender los cuidados desde una perspectiva de derechos, donde la creación de espacios y momentos para la lactancia sea considerado una medida necesaria para respaldar y respetar los derechos de las mujeres.

Ante la pregunta sobre cómo sería posible resignificar la lactancia materna, una de las entrevistadas respondió que: *"Dándole nombre, hablando de eso, naturalizando -es como una palabra fea, porque es algo que es natural- pero mostrándolo, no sé... Las parlamentarias europeas que se van con su bebé al parlamento y dan de mamar me parece que es un gesto interesante, que es un acto político también el decir: ´ Bueno, soy madre, estoy en un momento que estoy en crianza y estoy acá sentada tomando decisiones y no son mundos separados. Y este mundo de toma de decisiones tiene que integrar esta otra parte que es la reproducción´".* Así, al poner el tema en el centro de la conversación y al abordarlo de manera abierta, se desafían las normas y se humanizan las narrativas, construyendo empatía y comprensión, desafiando estereotipos. Además, normalizar estas cuestiones, naturaliza la lactancia materna; así como incluir más nombres femeninos en el nomenclátor naturaliza la presencia y la importancia de las mujeres en la Universidad. La exposición constante a estos temas contribuye a integrarlos de manera orgánica en la comunidad.

La Comunicación y el Diseño son dos herramientas poderosas que pueden generar un impacto significativo a la hora de resignificar y transformar nuestras percepciones. La Comunicación, ya sea a través del lenguaje o la imagen, nos permite transmitir mensajes, ideas y emociones de manera clara y efectiva. El diseño, por su parte, nos brinda la oportunidad de crear espacios que desafíen las percepciones arraigadas, promoviendo una nueva comprensión y aprecio por diferentes aspectos de la vida.

f) Relevancia y justificación de las Salas de Lactancia en el contexto universitario

Al examinar las razones por las que se considera necesario contar con una Sala de Lactancia, surgen diversas posturas por parte de las entrevistadas. Para algunas, la necesidad aparece como respuesta a las representaciones sociales negativas que limitan el amamantamiento en espacios públicos: *"(...) como no está naturalizado, no nos queda otra que tener un espacio de lactancia."* Para otras, se fundamentan por su impacto en la participación académica y laboral de las mujeres. Hay quienes afirman que existe la

necesidad de un espacio acondicionado que garantice el bienestar y el ejercicio efectivo de los derechos de las madres y sus hijos, dado que, anterior a la implementación de las Salas de Lactancia, las mujeres se veían obligadas a extraerse leche o amamantar en condiciones inapropiadas por lo incómodas o poco higiénicas: *"(...) cuando no había Salas de Lactancia, las mujeres se ordeñaban en los baños. (...) nadie va a ir a comer un sándwich al baño, al revés. Bueno, justo ahí sacabas la leche para tus hijos, imagínate, era una locura."* Asimismo, las Salas de Lactancia cumplen con otras necesidades además del amamantamiento: *"(...) hay también como una parte de cambiador para los niños, puede necesitar como otras cosas, o puede necesitar el apoyo de un extractor de leche o alguna cuestión, me parece que es como fundamental que haya."* Por último, se fundamenta que la existencia de un espacio físico dedicado a la lactancia contribuye a la normalización de los cuidados y a la inclusión de la reproducción como parte integral de la vida. *"Totalmente necesario, sí. No sé si para resignificar, en todo caso para naturalizar, los niños durante no sé cuánto tiempo se amamantan y toman leche materna (...) me parece que es mejor, que es mucho más digno, que es mucho más correcto, que haya un espacio habilitado y acondicionado para eso y que integra la reproducción como parte de la vida, como vas al baño a hacer pichi, cuando estás amamantando vas a la Sala de Lactancia a sacarte la leche."*

Se debe reconocer que existen diversidad de preferencias y necesidades que las madres tienen en relación con la lactancia. Algunas prefieren hacerlo en una Sala de Lactancia para mayor privacidad; otras eligen amamantar en lugares abiertos y públicos. Pero, es necesario tener en cuenta que al amamantar en espacios compartidos, las mujeres contribuyen a normalizar una función biológica esencial, desafiando estigmas y percepciones restrictivas. Este acto también invita a promover la comprensión y la corresponsabilidad en los cuidados.

En el discurso de las entrevistadas, los espacios con equidad de género se visualizan como espacios con naturaleza, abiertos, en los que se está en contacto con otros, y, sin embargo, las Salas de Lactancia se visualizan como un espacio cerrado -incluso con llave- y aislado. Esta cuestión está en relación con las percepciones sociales sobre el amamantamiento desarrolladas anteriormente. Entonces, mientras que las Salas de Lactancia representan un avance práctico para la equidad de género, no son suficiente para abordar el desafío más profundo relacionado con las percepciones culturales negativas: *"La Sala de Lactancia no sé si es necesariamente re significante en los aspectos que puede tener de vergonzante o de*

oculto el amamantar." Una de las entrevistadas sugiere que todos los espacios, independientemente de su función principal, deberían tener un área acondicionada con este fin:*"(...) debería de estar cómo más normalizado que en todos los espacios haya como un lugar pensado para esto (...) capaz que todos los espacios tienen que tener un lugar en donde lo puedas hacer, el baño tiene que estar re acondicionado (...)"*

g) Ubicación espacial de las Salas de Lactancia

Al analizar la disposición de las Salas de Lactancia en la Udelar, se observa que estos espacios no son considerados relevantes, no son accesibles, no son prioridad. Suelen estar dispuestas en lugares marginales o periféricos. En las facultades más antiguas puede atribuirse a la falta de consideración inicial de estas instalaciones al diseñar la planta física, así como a las actuales limitaciones de espacio, acentuadas por el crecimiento del estudiantado. A su vez, el proceso de adaptar y repensar la infraestructura existente para afrontar los retos actuales implica dinámicas de poder, donde la disposición de ciertos actores a ceder y compartir territorios en disputa es crucial.

Ante la lucha por el espacio y la resistencia para ceder lugares centrales, las Salas de Lactancia terminan relegadas a ubicaciones periféricas, en espacios que podrían percibirse como marginales. Se menciona que muchos espacios utilizados fueron depósitos, y en muchos casos, a pesar de designarse como Salas de Lactancia, continuaron manteniendo su función anterior*: "(...) de repente te la llenan de cosas, las usan de depósito, como no es un lugar que entre y salga gente."* Esta situación no solo plantea cuestionamientos sobre la calidad, accesibilidad y comodidad de las Salas de Lactancia, sino también un problema simbólico en relación con el valor atribuido a las tareas de cuidado en el ámbito universitario, sugiriendo que aún no han alcanzado la centralidad necesaria en la agenda.

La asignación en espacios marginales es en ocasiones justificada por su bajo uso: *"También me parece qué hay que avalarlo con el uso. (...) si se hubiera usado más creo que hubiera sido más fácil después para pelear algún otro espacio."* Esto perpetúa un ciclo perjudicial dado que al relegar las Salas de Lactancia a lugares secundarios, se reduce su visibilidad y accesibilidad, lo que a su vez contribuye a su baja utilización.

A partir de las entrevistas, se ha observado que muchas de las Salas de Lactancia están ubicadas en proximidad a los baños. En algunos casos esto se explica como un requisito de eficiencia: *"Como necesita agua, en general va cerca de los baños."* Otra de las entrevistadas comenta que esta ubicación se justifica porque las mujeres solían amamantar en

los baños: *"Porque antiguamente las madres iban a los baños, entonces quedó como 'Bueno, entonces se hace al lado de los baños'"*. Más allá de las causas, esta proximidad plantea desafíos: puede generar incomodidad y desagrado, ya que los baños suelen asociarse con condiciones higiénicas no ideales para un espacio destinado a la lactancia; puede afectar la percepción de la Sala de Lactancia como un lugar tranquilo, debido al ruido y tráfico de personas, en detrimento de la atmósfera relajada que se busca para facilitar la lactancia.

Otro aspecto señalado es que no ocupan un lugar central dentro de la planta física y esta lejanía de los lugares centrales desincentiva su uso: *"Vos acá en Facultad de Derecho tenés que pasar dos patios para llegar a la Sala de Lactancia, porque la vigilancia está de este lado, vos tenés que hacer tooooda la vuelta. (...) estaría buenísimo que cuando tu entraras ya tuvieras la Sala de Lactancia, capaz que más visible, más al alcance de la mano."* Además, el hecho de que las Salas de Lactancia estén cerradas con llave y se requiera solicitarla en vigilancia para acceder a ellas, puede ocasionar incomodidades y dificultades adicionales para las usuarias: *"Entre que vas, que volvés, que te extraés, es una hora ponele (...) no es tan largo, pero te tenés que trasladar. Ir hasta allá, pedir la llave (...) y a veces es mejor en realidad ir al baño de acá. Si estas sola acá en la oficina y bueno, vas al baño de acá."* De hecho, durante el desarrollo de la investigación, me dirigí a la Facultad de Arquitectura con el propósito de conocer su Sala de Lactancia y no pude acceder a ella debido a que la llave había sido extraviada días atrás.

A la mala ubicación, se le suma la falta de visibilidad y la ausencia de una señalización adecuada, que dificulta el acceso y uso efectivo de las instalaciones. Una de las entrevistadas relata de la siguiente manera su experiencia al buscar la Sala de Lactancia en FCEA: "*Primero la quise buscar por mis medios y luego fui preguntando (...) me costó, y fui preguntando por vigilantes, después por compañeros de la vuelta de facultad… Hasta que la encontré."* La ausencia de una identificación clara puede llevar incluso a que las personas no estén al tanto de la existencia de estas instalaciones. Se menciona que en FADU: "*No hay señalética en el edificio, están como muy acostumbrados a que la gente sabe dónde ir. Pero, justo la Sala de Lactancia nadie sabe que existe, entonces es complicado."* Se da nuevamente un ciclo autoafirmativo, donde la falta de señalización contribuye a la baja utilización de las salas, y la baja utilización, a su vez, refuerza la percepción de que no es necesario destacarlas.

h) Sugerencias para mejorar las Salas de Lactancia

Sobre la situación material de las Salas de Lactancia, las entrevistadas señalan que cuentan con todos los requerimientos esenciales: *"(...) son lindos espacios. O sea, tienen un sillón cómodo, fueron acondicionados con lo mínimo que requiere, pero son espacios donde hay agua, donde hay una heladerita, donde hay ciertas condiciones de higiene."*

Sala de Lactancia de la Facultad de Información y Comunicación

Las entrevistadas subrayan que para mejorar la calidad de estos espacios, se deben abordar aspectos más allá de la funcionalidad básica, centrándose en la creación de un entorno más placentero y acogedor. Se destacó la necesidad de modificar el espacio: *"El tema para mí que nos quedó un debe es como la parte espacial. Tiene un sillón, nos preocupamos de que sea cómodo y todo, pero estaría bueno, no sé, que tuviera eso, una ventana, un lugar más agradable para estar."* La presencia de ventanas no solo tiene beneficios prácticos, como la iluminación natural y la ventilación, sino que también puede tener impactos positivos al reducir la sensación de confinamiento: *"Tampoco es muy lindo trancar la puerta y estar ahí sentada en un lugar que no tiene ventanas, esperando…¿no? Es raro."*

La observación de que la Universidad está concebida y diseñada como un espacio predominantemente masculino, orientado hacia la producción, plantea importantes reflexiones sobre la adecuación de las instalaciones orientadas a la reproducción de la vida,

que tienen otros requerimientos, como ofrecer un clima de calma: *"Capaz que la Sala de Lactancia tiene algo que ver con esa cabeza o con esta cuestión más asociada al cambio del chip, del trabajo, de la rutina del trabajo, la producción, las materias… Y por acá va la lactancia, va distraerse, va descansar, es otro tiempo. (...) no todas las mujeres se extraen leche en un minuto, tenés que bajar un poco, esperar un ratito, no tener ansiedad, y al ratito te podes extraer."* Para crear un ambiente relajante, se proponen varias ideas relacionadas con el diseño, que consideran la inclusión de elementos decorativos, iluminación adecuada y colores relajantes.

Para finalizar, se subraya la relevancia de una perspectiva inclusiva y participativa en la planificación de los espacios: *"(...) no podes pensar el espacio sin involucrar a las madres que usan el espacio."* La participación activa en la planificación, no sólo mejoraría la funcionalidad de los espacios satisfaciendo las diversas necesidades de las madres, sino que aumentaría su aceptación y utilización efectiva, ya que al sentirse representadas en el diseño, es más probable que las personas se involucren y utilicen el espacio de la manera prevista.

Recomendaciones

En aras de fortalecer el compromiso con la promoción de la lactancia materna y facilitar un ambiente más inclusivo en la Udelar, se sugieren las siguientes acciones:

Promover la lactancia materna a través de campañas de concientización para normalizar esta práctica y fomentar una cultura de apoyo en la comunidad académica.

Iniciar un diálogo abierto y transparente con aquellos que se resisten a ceder espacios, destacando los beneficios de estas instalaciones para la comunidad universitaria en general y resaltando que apoyar la lactancia materna es un paso hacia la equidad de género.

Explorar la posibilidad de proporcionar alternativas para quienes se sientan afectados por la pérdida de espacios, como la identificación de nuevos lugares o la optimización del uso de los espacios existentes. Para este fin, sería útil el diseño de espacios capaces, cuyo uso pueda ajustarse según las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria.

Integrar materias sobre género en la formación de arquitectos y profesionales afines para capacitarlos en el diseño de espacios desde perspectivas de género.

Asegurarse de que la inclusión de Salas de Lactancia sea considerada desde el principio en la planificación de nuevos edificios así como en las renovaciones. Esto puede evitar conflictos futuros al garantizar que se asignen espacios adecuados desde el comienzo.

Sería deseable que la Comisión de Edificio cuente con miembros de la Comisión de Género, o al menos colabore activamente con ellos, para incorporar perspectivas de género en la planificación y el diseño de las instalaciones.

Trabajar de manera interdisciplinaria con arquitectos, diseñadores y profesionales de la salud para garantizar que las Salas de Lactancia cumplan con estándares de diseño funcionales y estéticos, involucrando siempre las opiniones y necesidades de las usuarias.

Implementar una señalización clara y visible para dirigir a las personas a las Salas de Lactancia. Esto no solo facilitaría el acceso, sino que también ayudaría a promover el uso y aumentar su conciencia en el imaginario colectivo. En caso de ser posible, considerar la reubicación de las salas en áreas más centrales y accesibles de la Universidad.

Para no asumir responsabilidades correspondientes a otras instituciones, ni aumentar la carga de la doble jornada para las mujeres, la Universidad puede colaborar con otras instituciones y servicios locales para garantizar una red integral de apoyo. Esto implica trabajar en conjunto con guarderías, Centros CAIF y otras entidades especializadas.

Mantener un registro detallado del uso de las Salas de Lactancia. Este seguimiento proporcionará datos concretos sobre la demanda y la eficacia de estas instalaciones. A su vez, realizar encuestas periódicas a las usuarias para recopilar comentarios sobre sus experiencias puede ser fundamental para realizar ajustes en el diseño y las comodidades.

iii. Evaluación Integral del Proyecto: Resultados, Aciertos y Aspectos a Mejorar

La equidad de género en relación con los espacios físicos, particularmente en el ámbito universitario, es un tema que ha recibido relativamente poca atención en la literatura académica y en las políticas institucionales hasta el momento. Al tomar la iniciativa de investigar y profundizar en este tema, el proyecto no solo llena un vacío de conocimiento, sino que también destaca la importancia de considerar aspectos de género en el diseño y la planificación de espacios universitarios.

A partir del análisis de entrevistas, se ha obtenido una valiosa comprensión de la situación actual de los espacios físicos de la Udelar y se ha colaborado en la comprensión de cómo influyen en las capacidades y oportunidades de las mujeres. El proyecto ha puesto luz sobre las necesidades relacionadas con la equidad de género en estos espacios y ha permitido identificar percepciones, patrones y barreras asociadas a las Salas de Lactancia, brindado sugerencias concretas para fortalecer estos espacios y promover la inclusión de género en la institución.

En resumen, la evaluación integral del proyecto resalta su relevancia y su potencial impacto en la transformación de la cultura institucional hacia una mayor equidad de género. Además, proporciona una sólida base de conocimiento para futuras investigaciones y acciones encaminadas a promover la equidad de género en la Udelar y más allá.

Se destaca también la visión multidisciplinaria adoptada en el estudio, fundamental para enriquecer el análisis y la comprensión del fenómeno. Al integrar las perspectivas de informantes calificadas provenientes de diversas disciplinas como la Arquitectura, el Diseño y los Estudios de Género, se logró abordar de manera más integral este complejo problema. No obstante, en futuras investigaciones, sería provechoso no solo contar con la perspectiva multidisciplinaria en el relato de las entrevistadas, sino también involucrar a investigadores de diferentes áreas en el proyecto. Esto permitiría una exploración más completa y enriquecedora de las dinámicas de género en los espacios universitarios, así como el desarrollo de soluciones más efectivas y sostenibles.

Se reconoce como un aspecto a mejorar, la necesidad de una mayor diversidad en la muestra de entrevistados para obtener una perspectiva más amplia y representativa. El proyecto involucró a informantes calificadas por sus conocimientos en arquitectura, diseño y equidad de género, pero sería deseable involucrar en próximas instancias a diferentes actores relevantes, como mujeres lactantes, personal administrativo, y autoridades universitarias.

Reflexiones finales

En el transcurso de este trabajo, hemos explorado las desigualdades de género presentes en el nomenclátor y en el diseño e infraestructura de nuestra universidad; analizado detalladamente cómo estas desigualdades, por lo general naturalizadas, afectan la experiencia diaria de las mujeres en el ámbito universitario; reflexionado sobre las implicaciones más amplias de estas dinámicas en nuestra comunidad académica y contribuido a generar conciencia sobre la importancia de abordarlas y eliminarlas.

Es esencial destacar que, a menudo se subestima o se relega el estudio de este tipo de inequidades en comparación con problemas más amplios, como por ejemplo la brecha salarial entre varones y mujeres o la disparidad en el acceso a roles de liderazgo y toma de decisiones. Sin embargo, los aspectos estudiados en este trabajo, además de ser inequitativos per se, pueden influenciar la perpetuación de las desigualdades en otros ámbitos. Abordar la inequidad de género en todos los niveles, desde los más sutiles hasta los más evidentes, es crucial para lograr un cambio significativo y duradero.

Además, si entendemos que el Desarrollo consiste en ampliar las opciones reales de los individuos a la hora de construir su proyecto de vida, debemos ser conscientes que los obstáculos a la libertad pueden ser muy diversos, por lo que no solo es importante eliminar las restricciones formales, sino también crear las condiciones necesarias para que las personas puedan ejercer sus libertades de manera efectiva. Por ejemplo, la normativa actual busca asegurar que las trabajadoras en período de lactancia puedan conciliar su vida laboral y reproductiva al otorgarles dos medias horas para dedicar al amamantamiento. Sin embargo, la práctica de este derecho se enfrenta a obstáculos cuando las Salas de Lactancia se encuentran ubicadas en espacios periféricos, lo que dificulta el acceso y por ende que las madres puedan cumplir con el tiempo estipulado para amamantar o extraerse leche.

Si bien el enfoque de las capacidades de Amartya Sen constituyó el marco principal de este trabajo, se encontró que esta perspectiva presenta algunas limitaciones. Al centrarse en la evaluación de las capacidades reales de las personas para llevar a cabo las vidas que valoran, no otorga suficiente atención a las estructuras de poder y a las desigualdades sociales que restringen las oportunidades de las mujeres. Se incorporó entonces el enfoque de Robeyns, basado en Sen pero con una perspectiva feminista, que resalta la importancia de considerar las desigualdades de género en la evaluación de las capacidades y oportunidades.

Sin embargo, las desigualdades en el nomenclátor, así como en la infraestructura y diseño de la Udelar, son resultado de estructuras de poder que privilegian a ciertos grupos mientras marginan a otros, son barreras sistémicas que requieren un análisis crítico de las dinámicas de poder, que el enfoque de las capacidades, por ser una teoría esencialmente evaluativa, no proporciona.

Por otro lado, en el desarrollo del trabajo se puede observar la relación existente entre la gestión universitaria y la equidad de género. A menudo, tendemos a asociar la gestión con tareas administrativas y organizativas, sin considerar su impacto en cuestiones sociales. Sin embargo, las decisiones y acciones relacionadas con la gestión están inherentemente influenciadas por consideraciones políticas, es decir, por relaciones de poder, distribución de recursos y valores sociales. En este sentido, es crucial reconocer que las consideraciones de equidad de género pueden afectar las decisiones tomadas dentro de la Universidad y tener un impacto significativo en diferentes aspectos, desde la asignación de recursos hasta la planificación estratégica. Esto no solo influye en las políticas y prácticas institucionales, sino que también moldea la cultura organizacional en su conjunto.

La pasantía ha sido una experiencia profundamente enriquecedora en mi trayectoria académica. Por primera vez tuve la oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos adquiridos a lo largo de la carrera, en un contexto profesional y laboral. En este sentido, me gustaría destacar dos aptitudes fundamentales que un Licenciado en Desarrollo debe poseer y que han sido fortalecidas durante esta experiencia. En primer lugar, el éxito de los procesos de Desarrollo a nivel organizacional está estrechamente relacionado con la capacidad para construir consensos, establecer metas comunes y gestionar constructivamente el conflicto. Por ende, el Licenciado en Desarrollo debe ser competente en trabajar en procesos participativos y en articular los intereses de los diferentes actores involucrados. Esta necesidad se ha evidenciado claramente en la articulación colaborativa promovida por el PRG, que se erige como un componente fundamental para asegurar que el rediseño de las prácticas de gestión universitaria y la adaptación de la infraestructura se realicen con una perspectiva de género. Es imperativo trabajar de manera conjunta y coordinada no solo con las mujeres afectadas, con aquellos actores que presentan resistencia y no están dispuestos a ceder espacios de poder, así como con otras instituciones con las cuales la Udelar pueda compartir recursos, conocimientos y experiencias.

En segundo lugar, los problemas del Desarrollo involucran lógicas que abarcan diversos campos de estudio, por lo que el Licenciado en Desarrollo debe contar con una formación multidisciplinaria. Abordar la desigualdad de género en la Udelar exigió una comprensión amplia de diferentes temáticas para así poder plantear soluciones integrales y proponer acciones que generen cambios sólidos. Además, el PRG, como espacio de articulación entre ámbitos especializados con diversos estatutos jerárquicos, estructuras y equipos con diferentes orígenes, visiones y campos de estudios, brindó la oportunidad de experimentar la multidisciplinariedad en un ámbito profesional.

En resumen, la pasantía ha sido una experiencia sumamente enriquecedora. Me ha permitido aplicar los conocimientos adquiridos durante mi formación académica, abordando un tema de mi profundo interés como es la equidad de género en la Udelar, en un entorno profesional. Me encuentro muy agradecida por la oportunidad de haber participado de este proceso.

Bibliografía

Ardusso, S. et al. (2022) Construyendo instituciones accesibles , inclusivas y diversas. Revista Bordes, año 7, número 26. ISSN 2524-9290. [En línea] Recuperado el 12 de febrero de 2024 en file:///C:/Users/59891/Downloads/1364-Texto%20del%20artículo-2537-1-10-20221117.pdf

Batthyány, K., Cabrera, M. (compa.). Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial [en línea] Montevideo : Udelar. CSE, 2011. 9789974007697 [En línea] Recuperado el 12 de enero de 2024 en https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26551/1/Metodologia%20de%20la%20investigaci%c3%b3n%20en%20CCSS_Batthyany_Cabrera.pdf

Berga, A, (s/f) La perspectiva de género: una nueva mirada a la realidad social. Educación Social, núm. 31 pp. [En línea] Recuperado el 18 de enero de 2024 en file:///C:/Users/59891/Downloads/165507-Text%20de%20l'article-394812-1-10-20150126.pdf

Bourdieu, P. (2000) La dominación masculina [En línea] Recuperado el 22 de enero de 2023 en https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondiu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf

Bordieu, P. (1998) La distinción. Criterios y bases sociales del gusto. [En línea] Recuperado el 15 de febrero de 2023 en https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/La_Distincion-Bourdieu_Pierre.pdf

Carrión, M. (2008) Centro histórico: la polisemia del espacio público. Centro-h, núm. 2, pp. 89-96. OLACCHI. Quito. [En línea] Recuperado el 26 de enero de 2024 en https://www.redalyc.org/pdf/1151/115112535008.pdf

CDC (1998) Ordenanza sobre los cargos de Prorrectores. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2019/12/Ordenanza-174-1.pdf

Cea D'Ancona, María (1996), Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social, Madrid, Síntesis.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022), La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3), Santiago. [En línea] Recuperado el 16 de febrero de 2024 en https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e3fd981b-467e-4659-a977-86d51798e0dc/content

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2023) 45 años de Agenda Regional de Género (LC/MDM-E.2022/4/Rev.1), Santiago.

Ching, F. y Binggely, C. (2015) Diseño de interiores. Un manual. Segunda edición ampliada y revisada. Editorial Gustavo Gili, SL, Barcelona

Corona, P. et al. (2002) Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. [En línea] Recuperado el 30 de enero de 2024 en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf

De Beauvoir, Simone (s/f) El Segundo Sexo [En línea] Recuperado el 23 de enero de 2024 en https://perio.unlp.edu.ar/catedras/comyddhhlic/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/7-De-Beauvoir-Simone-El-segundo-sexo.pdf

De la Torre, M. (2015) “Espacio público y colectivo social” Nova scientia vol.7 no.14 [En línea] Recuperado el 15 de febrero de 2024 en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052015000200495

Delgado de Smith, Y, (2008) El sujeto: Los espacios públicos y privados desde el género. Revista Estudios Culturales. Vol. 1 / Nº 2. pp. 113-126 Valencia, Julio-Diciembre. [En línea] Recuperado el 19 de febrero de 2024 en file:///C:/Users/59891/Downloads/Dialnet-ELSUJETOLOSESPACIOSPUBLICOSYPRIVADOSDESDEELGENERO-3987106.pdf

Díaz-Bravo et al. (2013) “La entrevista, recurso flexible y dinámico” [En línea] Recuperado el 19 de marzo de 2024 en https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf

Dirección General de Planeamiento y Protectorado de Gestión Administrativa (2017) La Udelar desde una perspectiva de Género. [En línea] Recuperado el 24 de enero de 2023 en https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2017/12/La-Udelar-desde-una-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf

Dirección General de Planeamiento (2018) Informe de Relevamiento Continuo de Estudiantes de Grado de la Udelar. #1 Los Estudiantes desde una perspectiva de género. [En línea] Recuperado el 23 de enero de 2023 en https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2020/11/1.-Forma-Estudiantes-G%C3%A9nero.pdf

Equipo de Rectorado y Prorrectorado de Gestión (2023) Una nueva Gestión para una Universidad en movimiento. [En línea] Recuperado el 20 de diciembre de 2023 en https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2023/08/Dist-685-23.pdf

Falú, A. (2023) La perspectiva de género en las infraestructuras de cuidados. [En línea] Recuperado el 16 de febrero de 2024 en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_2_.pdf

Fernández Soto et al (2022) Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay. Instituto de Economía. Serie DT 06/2022 [En línea] Recuperado el 23 de enero de 2023 en https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/31900/1/dt-06-22.pdf

Figueroa Burdiles, Noelia. (2012). El desarrollo y las políticas públicas. Polis (Santiago), 11(33), 375-392. [En línea] Recuperado el 15 de enero de 2024 en https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682012000300018&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Franco, F., (2022, 14 de Octubre). Con amplio apoyo, Rodrigo Arim fue reelecto como rector de la Udelar. La Diaria. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://ladiaria.com.uy/educacion/articulo/2022/10/con-amplio-apoyo-rodrigo-arim-fue-reelecto-como-rector-de-la-udelar/

Gestión Udelar (s/f). Nomenclator Universitario. Informe preeliminar de avances.[En línea] Recuperado el 26 de diciembre de 2023 en https://gestion.udelar.edu.uy/sites/default/files/2021-03/Informe%20preliminar%20NOMENCL%C3%81TOR%20UNIVERSITARIO%204-3-21.pdf

Guerrero, O. (2001) Nuevos Modelos de Gestión Pública. Revista digital Universitaria. Vol.2 No.3 Ciudad Universitaria, México D.F [En línea] Recuperado el 19 de diciembre de 2023 en https://www.revista.unam.mx/vol.2/num3/art3/index.html

Hiram, H.. Martuscelli, J. et al. (2015) Los desafíos de las universidades de América Latina y el Caribe ¿Qué somos y a dónde vamos? Vol. 23. N°14. p 202-218 [En línea] Recuperado el 19 de diciembre de 2023 en https://www.elsevier.es/es-revista-perfiles-educativos-85-articulo-los-desafios-universidades-america-latina-S0185269815000136

Huergo, J. (s/f.) Los procesos de Gestión [En línea] Recuperado el 20 de diciembre de 2023 en http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf

Jimenez, M. (2022) Políticas de Igualdad de Género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación. [En línea] Recuperado el 23 de enero de 2023 en https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v29/2448-5799-conver-29-e17792.pdf

Kvale, S. (2011) Las entrevistas en investigación cualitativa. Ediciones Morata, Madrid.

La Diaria. (2021) La mitad de los estudiantes de la Udelar son primer6*a generación de universitarios en sus familias. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://ladiaria.com.uy/educacion/articulo/2021/4/la-mitad-de-los-estudiantes-de-la-udelar-son-primera-generacion-de-universitarios-en-sus-familias/

La Diaria (2022) Ante anuncio de 160 millones de pesos para Udelar, docentes entienden que es una acción “realmente muy pequeña e insuficiente”. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en

https://ladiaria.com.uy/educacion/articulo/2022/9/ante-anuncio-de-160-millones-de-pesos-para-udelar-docentes-entienden-que-es-una-accion-realmente-muy-pequena-e-insuficiente/

Lamas, M. (1999) Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género Papeles de Población, vol. 5, núm. 21. Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. [En línea] Recuperado el 18 de enero de 2024 en https://www.redalyc.org/pdf/112/11202105.pdf

Lamas, M. (s/f) Género: algunas precisiones conceptuales y teóricas. [En línea] Recuperado el 18 de enero de 2023 en https://redmujeresjusticia.org.ar/wp-content/uploads/2019/03/Ge%CC%81nero-algunas-precisiones-conceptuales-y-teo%CC%81ricas-Lamas.pdf

Lamas, M (2022) Dimensiones de la diferencia. Género y política. [En línea] Recuperado el 19 de febrero de 2023 en https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/05/Marta-Lamas.pdf

Lamas, M (s/f) Género: algunas precisiones conceptuales y teóricas. [En línea] Recuperado el 16 de enero de 2024 en https://redmujeresjusticia.org.ar/wp-content/uploads/2019/03/Ge%CC%81nero-algunas-precisiones-conceptuales-y-teo%CC%81ricas-Lamas.pdf

Lefebvre, H. (2013) La producción del espacio. [En línea] Recuperado el 15 de febrero de 2024 en https://istoriamundial.files.wordpress.com/2016/06/henri-lefebvre-la-produccion-del-espacio.pdf

Leigh, S. (1999) Etnografía de las infraestructuras. [En línea] Recuperado el 14 de enero de 2024 en https://es.scribd.com/document/510728389/Etnografia-de-las-infraestructuras-Susan-Leigh-Star

Ley N° 12.549. Ley Orgánica de la Universidad de la República. 29 de Octubre de 1958 [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://feuu.uy/wp-content/uploads/2017/03/Ley-Org%C3%A1nica-UdelaR.pdf

Ley Nº 15.809. Presupuesto Nacional de Sueldos Gastos e Inversiones. 8 de abril de 1986 [En línea] Recuperado el 10 de enero de 2024 en https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15809-1986

Ley n°19530. Aprobación de la instalación de salas de lactancia materna. 24 de agosto de 2017 [En línea] Recuperado el 16 de febrero de 2024 en https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19530-2017

Marrero, A. y Mallada, N. (2009) La Universidad Transformadora. Elementos para una Teoría sobre Educación y Género. [En línea] Recuperado el 24 de enero de 2024 en file:///C:/Users/59891/Downloads/LAUNIVERSIDADTRANSFORMADORA.pdf

Ministerio de Salud Pública (MSP) (2020) Encuesta Nacional de Lactancia, Prácticas de Alimentación y Anemia en menores de 24 meses usuarios del Sistema Nacional Integrado de Salud 2020. [En línea] Recuperado el 17 de febrero de 2024 en https://www.unicef.org/uruguay/media/4321/file/Encuesta%20Nacional%20de%20Lactancia,%20Pr%C3%A1cticas%20de%20Alimentaci%C3%B3n%20y%20Anemia%20en%20menores%20de%2024%20meses%20.pdf

Moreno-Brid, J. y Ruiz-Napolés, P. (2009) La Educación superior y el desarrollo económico en América Latina en CEPAL, serie Estudios y perspectivas. México. N°106. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4884/1/S2009334_es.pdf

Naciones Unidas. (2015) Objetivos de Desarrollo Sustentable. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/

Nussbaum, M. (2012) Las mujeres y el Desarrollo Humano. [En línea] Recuperado el 16 de enero de 2024 en https://figshare.com/articles/thesis/Las_mujeres_y_el_desarrollo_humano_by_Martha_Craven_Nussbaum_z-lib_org_epub_pdf/19358291

OMS/UNICEF (1989) Protecci6n, promoci6n y apoyo de la lactancia natural: la funci6n especial de los servicios de maternidad. [En línea] Recuperado el 17 de febrero de 2024 en https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/41246/9243561308_spa.pdf?sequence=1

Paniagua, L. (2006) La palabra como frontera simbólica. Rev. Ciencias Sociales 111-112 pp 143-154. Universidad de Costa Rica. [En línea] Recuperado el 26 de enero de 2024 en https://www.redalyc.org/pdf/153/15311212.pdf

Papadópulos, J. y Radakovich, R. (2003) Educación Superior y Género En América Latina y el Caribe [En línea] Recuperado el 23 de enero de 2024 en https://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Papado%CC%81pulos%202006.pdf

Polifroni, O (2012) El diseño de espacios como hábitat interior del ser humano. Universidad Autónoma del Caribe. [En línea] Recuperado el 15 de febrero de 2024 en https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1353/El%20dise%c3%b1o%20de%20espacios%20como%20h%c3%a1bitat%20interior%20del%20ser%20humano.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Pombo, O. (2013) Epistemología de la interdisciplinariedad. La construcción de un nuevo modelo de comprensión. Revista del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Vol 1, N°1. Universidad Nacional Autónoma de México.

Robeyns, I (2003) Sen´s Capability Approach and Gender Inequiality: Selecting relevant capabilities. Feminist Economics 9(2–3), 2003, 61–92

Robeyns, I. (2005) The Capability Approach: A theoretical survey. Journal of Human Development. Vol 6, No. 1.

Robeyns, I (2007) Le Concept de capabilité d´Amartya Sen est-il utile pour l´économie féministe? en Nouvelle Questionas Féministes 2007/2 (Vol.26), páginas 45 a 49. [En línea] Recuperado el 3 de mayo de 2024 en Le concept de capabilité d'Amartya Sen est-il utile pour l'économie féministe ? | Cairn.info

Saltzman, Megan. (s/f) Espacio Público. Archivo audiovisual de comunidades de práctica auto-gestionadas en torno al eje de los Comunes. [En línea] Recuperado el 15 de febrero de 2024 en https://constelaciondeloscomunes.org/co-diccionary/espacio-publico/

Sen, A. (2000) Desarrollo y Libertad. [En línea] Recuperado el 16 de enero de 2024 en https://indigenasdelperu.files.wordpress.com/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf

Udelar (2020) Propuesta al país 2020-2024. Plan estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República. [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2020/10/Propuesta-al-pai%CC%81s_2020-10-06_web.pdf

Udelar (2021) La Udelar tiene más de 20.000 nuevos estudiantes. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://udelar.edu.uy/portal/2021/05/la-udelar-tiene-mas-de-20-000-nuevos-estudiantes/

Udelar (2021) Planes de gestión de campus para Udelar. Informe del Grupo de Trabajo en Gestión de Campus. [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://gestion.udelar.edu.uy/sites/default/files/2023-03/Informe%20GT%20GeCa%20FINAL.pdf

Udelar (2022) Sobre el Campus Universitario Luisi Janicki: pioneras universitarias. Entrevista a Panambí Abadie. [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://gestion.udelar.edu.uy/index.php/noticias/sobre-el-campus-universitario-luisi-janicki-pioneras-universitarias-entrevista-panambi

Udelar (2022) En el camino de construccion del Campus Universitario “Luisi Janicki: pioneras universitarias” [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://gestion.udelar.edu.uy/index.php/noticias/en-el-camino-de-construccion-del-campus-universitario-luisi-janicki-pioneras

Udelar (2023) Prorrectorado. [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://gestion.udelar.edu.uy/institucional/pro-rectorado

Udelar (2023) Portal Gestión [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://udelar.edu.uy/portal/gestion/

Udelar (2023) Protectorado de Gestión [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://gestion.udelar.edu.uy/prorrectorado-de-gestion

Udelar (2023) Historia de la Udelar [En línea] Recuperado el 20 de agosto de 2023 en https://udelar.edu.uy/portal/institucional/historia-de-la-udelar/

Unidad de comunicación de la Universidad de la República. (s/f). El desarrollo de la enseñanza de grado. [En línea] Recuperado el 16 de agosto de 2023 en https://udelar.edu.uy/portal/el-desarrollo-de-la-ensenanza-de-grado/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20de%20la%20Udelar,a%20la%20que%20est%C3%A1n%20inscriptos

Unesco (2021) Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? [En línea] Recuperado el 24 de enero de 2023 en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183

Vázquez, J. (2015). Nuevos escenarios y tendencias universitarias. Revista Investigación Educativa, 33(1), 13-26 [En línea] Recuperado el 22 de diciembre de 2023 en https://www.redalyc.org/pdf/2833/283332966010.pdf

Villamayor, C. y Lamas, E. (1998) Gestión de la radio comunitaria y ciudadana, Quito, AMARC. [En línea] Recuperado el 22 de diciembre de 2023 en https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/11366/1/REXTN-CH66-24-Villamayor.pdf

WHO/NMH/NHD (2017) Metas mundiales de nutrición 2025: documento normativo sobre lactancia materna. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. [En línea] Recuperado el 17 de febrero de 2024 en

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/255731/WHO_NMH_NHD_14.7_spa.pdf?sequence=1