

Montevideo, 07 de setiembre de 2020.

Sra. Decana, Sras/Sres. Consejeras/os
Facultad de Ciencias
Presente

De nuestra mayor consideración:

Cumplidos 15 meses desde la puesta funcionamiento de la **Comisión de Equidad y Género de la Facultad de Ciencias (CEG-FCIEN)** y en ocasión de celebrarse un Consejo extraordinario dedicado al tratamiento de temas que hemos ido planteando al órgano a lo largo de dicho período, nuestra Comisión ha estimado pertinente elaborar y hacer llegar un compendio del trabajo realizado y resultados alcanzados a la fecha.

La **CEG-FCIEN** inició su labor en mayo 2019, sesionando con frecuencia mensual en continuidad por 5 meses, tras los que no se logró reunir quorum para avanzar en el tratamiento colectivo de los temas a su cargo, retomando la tarea con continuidad en la segunda quincena de mayo 2020 por videoconferencia a través de Zoom. En definición inicial del Consejo (**Res. N° 83 11-02-19, Exp. 241900-000018-19**) la **CEG-FCIEN** se constituyó con representación de los tres órdenes universitarios (**Egresados: Claudia Simón y Florencia Grattarola; Estudiantes: Clara Herrera; Docentes: Laura Coitiño**) y una funcionaria (**AFFUR: Claudia Piñeyro**). En setiembre 2019 se incorporó formalmente **un representante de la Decana (Laura Almada)** e integraron nuevos miembros (**AFFUR: Patricia Latorre, alterna; ADUR-FC: Dinorah Pan, titular y Ana Verdi, alterna; Egresados: Ana Laura Pita, alterna**). A lo largo del 1^{er} semestre 2020, renuncian **C. Simón y F. Grattarola** y en agosto 2020 se plantea a **estudiantes y egresados** reforzar representación, sumando un alterno por orden para asegurar quorum resolutivo y continuidad de la labor. En mayo 2020 se definió además ordenar el trabajo y mantener un ritmo de avance continuo, designando una **Coordinadora rotativa por períodos de 3 meses**, asumiendo **L. Almada** la función en el trimestre junio-agosto 2020 y actualmente **L. Coitiño** por setiembre-noviembre 2020. A partir de setiembre 2020 la **CEG-FCIEN** pasa a sesionar dos veces por mes, **1^{er} y 3^{er} martes de cada mes, a las 18 hs.**

Respecto a las temáticas abordadas, fuera de la consigna general de “*contribuir a una mayor equidad e igualdad de género*” que signó su creación, se nos transmitió desde Decanato la expectativa de que los objetivos concretos de trabajo surgieran de la propia **CEG-FCIEN**, definiéndose en su sesión inaugural de mayo 2019 (ver actas remitidas al Consejo en diciembre 2019, compiladas en el **Anexo I**). Así se fijaron **3 ejes de trabajo** desde la interna de la **CEG-FCIEN** a los que el Consejo sumó **un cuarto eje** a través de la **Res. N°48 del 03-06-19, Exp. 241160-000127-19**, que por su naturaleza urgente a raíz de acontecimientos de conocimiento público aún en investigación en la Facultad, fue la componente que predominó en el trabajo desarrollado por nuestra Comisión desde su comunicación en julio 2019 a la fecha, aun sin abandonar el trabajo en los otros tres ejes.

En síntesis, se abordaron 4 ejes de trabajo en la CEG-FCIEN 2019-2020:

- 1. Recopilación de información y diagnóstico** del estado de situación a nivel institucional en materia de sesgos y brechas de género, como base para identificar problemáticas existentes y proponer acciones que permitan mitigarlas;
- 2. Difusión en temas de equidad y género y proposición/concreción de acciones** que den visibilidad al papel de la mujer en la ciencia tanto dentro de la institución (FCIEN y UdelaR) como hacia la sociedad en fechas clave como el **11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia)**, **8 de marzo (Día Internacional de la Mujer)**, **cuarto jueves de abril (Día Internacional de las Niñas en las TIC)**, **23 de mayo (Día nacional del Investigador, la Ciencia y la Tecnología)**;
- 3. Integrar nuestra Facultad a redes de trabajo** a través de la CEG-FCIEN dentro de UdelaR e interinstitucionales;
- 4. Generar una propuesta de política institucional y protocolo propio de prevención y actuación ante el acoso**, acudiendo la CEG-FCIEN a sesión informativa del Consejo del 01-07-19 con representantes de la **Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD)** de UdelaR.

Avances Eje 1 – Recopilación de información & diagnóstico institucional en brechas/sesgos de género

Biblioteca digital CEG-FCIEN: En los primeros 3 meses de labor, mayo-julio 2019, se recopiló y organizó un conjunto de documentos de referencia en las temáticas a abordar. Se creó una biblioteca digital en *Google Drive* conteniendo actas de cada sesión y resoluciones de la **CEG-FCIEN**, la producción documental propia, normativas y artículos sobre discriminación y acoso (*general, laboral, escolar universitario y sexual*), códigos de conducta universitarios, protocolos de prevención y actuación ante discriminación y acoso de otros servicios de UdelaR e instituciones públicas, documentación del **Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG)** y su aplicación en UdelaR y artículos sobre brechas y sesgos de género en STEM (*techos de cristal, “sticky floors”* y datos ligados).

Espacio web institucional CEG-FCIEN: En sesión de julio 2019, la **CEG-FCIEN** resolvió **pedir un espacio visible en el portal web institucional fcien.edu.uy** donde publicar integración de la Comisión, actas aprobadas y Orden del Día de la próxima sesión junto a documentos de referencia producidos por la **CEG-FCIEN** aprobados. También para difundir información sobre protocolos, eventos e iniciativas en áreas de su competencia. Este requerimiento se trasladó a Decanato a través de **L. Almada** y se espera pueda cristalizar en breve con la apertura y mantenimiento de ese espacio. Al presente sí se ha incluido un botón de enlace a la CCPAD y protocolo central al pie del sitio.

Diagnósticos sobre la realidad institucional:

- Desde el *orden docente* se caracterizó el **Estado de situación en materia de sesgos/brechas de género en la plantilla de cargos docentes de la Facultad**, realizando un análisis a partir de datos oficiales crudos de noviembre 2019, *analizando su composición disgregada por grado y género, a nivel global y por Centros/Institutos a fin de identificar cabalmente la posible existencia de sesgos institucionales y por áreas*. Los resultados que se recogen en el documento incluido como **Anexo II** y fueron expuestos en la Facultad en ocasión del **Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia** (ver **Eje 2**, *el material se compartió además con la Decana Marín, a su pedido, apenas se completó el informe el 11-02-20*). Este análisis no sólo ratifica la existencia de “techos de cristal” en el acceso a los puestos de Gr.4 y Gr.5 en toda la Facultad (situación que empeoró en los últimos 5 años al reducirse la cantidad de Gr.5 mujeres respecto a una instantánea previa relevada en 2017 por la **4a Comisión de Género-ADUR-FC**) sino que también permitió caracterizar situaciones de “sticky floors” en Matemática y Física, dando fundamento a la conclusión de que **se deberían plantear estrategias específicas para esas áreas además de las que se propongan para toda la institución en su conjunto**.
- Desde el *orden estudiantil*, **C-100** condujo en agosto-set. 2019 consulta sobre **Acoso y discriminación en FCIEN** mediante formulario anónimo diseñado por FEUU para visibilizar situaciones de discriminación y acoso en UdelaR. *Clara Herrera* resumió en dic. 2019 los resultados más destacados de esa consulta (**Anexo III**).
- Se aportó en julio 2020 desde la **CEG-FCIEN** preguntas con perspectiva de equidad y género para las encuestas de opinión de la **Evaluación Institucional de FCIEN** que se están respondiendo en este momento.

Avances Eje 2 – Visibilizar el papel de la mujer en ciencia y reducir brechas/sesgos de género

En esta área hubo avance más moderado siendo un eje en el que se debe intensificar el trabajo de la **CEG-FCIEN** hacia las actividades del año 2021.

Calendario de+ actividades regulares-visibilización: Al iniciar su tarea en 2019 la Comisión elaboró un calendario de fechas clave comprendidas en el **cuatrimestre febrero-mayo de cada año**, en las que desarrollar actividades de difusión, identificando ocasiones para acciones de visibilizar el papel de la mujer en la ciencia y convocar a niñas y adolescentes a acercarse a las formaciones STEM, a saber:

- **11 de febrero (11F)** - *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*
- **8 de marzo (8M)** - *Día Internacional de la Mujer*
- **10 de abril** - *Día internacional de la Ciencia y la Tecnología y Día mundial del investigador científico*
- **4º jueves de abril** - *Día Internacional de las Niñas en las TIC*
- **23 de mayo** - *Día nacional del Investigador, la Ciencia y la Tecnología* - **SemanaCyT**

En balance del año 2019 (02-12-19) se retomó este eje y resolvió programar actividades para esas instancias con la meta de lograr su difusión e implementación **con mayor anticipación y participación colectiva más amplia en áreas del conocimiento incorporadas e involucrando protagonistas de todos los órdenes de la Facultad**. Tales objetivos no pudieron ser alcanzados por completo en 2020. La **CEG-FCIEN** no sesionó antes del **11F** y varios aspectos de implementación se definieron por e-mail y una reunión entre *L. Almada* y *L. Coitiño* una semana antes del evento, que incluyó una muestra interactiva y charlas de investigadoras (ver cuadro). Si bien la convocatoria se difundió en varios medios de comunicación unos días antes de su concreción, la presencia de público en las charlas de investigadoras fue bastante limitada, realidad que requiere un análisis profundo para mejorar su aprovechamiento hacia la edición 2021.

Iniciativas concretadas - 11 de febrero (11F) 2020

1. **Jornada** con muestra interactiva en el *hall* de Facultad -mañana- y charlas de investigadoras -tarde.
2. **Entrevista radial** con *G. Villa*, **Sobreciencia**, **Radio Uruguay** (<https://radiouruguay.uy/hay-una-barrera-invisible-para-las-cientificas-dijo-docente-de-faculta-de-ciencias/>).
3. **Presentación “Ciencia y Género: análisis de situación en la Facultad de Ciencias, UdelaR”**. Hubo pedidos del orden docente de reiterar esta presentación (*que junto a datos de contexto presenta la CEG-FCIEN, sus cometidos, avances y comenta la distribución por grado y género de la plantilla docente en los distintos centros/institutos*) en otra fecha de mayor afluencia en la Facultad.

Otras iniciativas iniciadas sin concretar al 11F, 8M y marzo mes de la mujer 2020

4. **Fichas motivacionales “Porqué estudio/hago/aplico ciencia...”**: se generaron plantillas de semblanza breve con foto para *estudiantes, científicas/técnicas docentes y/o egresadas* de FCIEN. Las mismas se idearon en primera instancia para exhibir en el **11F 2019**, elaborando una decena de fichas de estudiantes de la Facultad y una docente, principalmente del área biológica de la Facultad. Se fijó la meta de ampliar la cobertura a una variedad más amplia de perfiles. Restó llegar a implementar la convocatoria a través de **ADUR-FC** (*cuyo apoyo se solicitó y ya fue confirmado en agosto 2020, para las fichas del cuerpo docente*), **CECIEN** y **AECIEN** para recibir las fotografías y completar la información personal que da cuerpo a cada ficha, hacia su posterior impresión y publicación. La existencia de este tipo de materiales facilita la presencia del tema en redes sociales y genera una infraestructura de base para actividades presenciales.
5. **Acciones preparatorias** para una **“Edición de Mujeres Uruguayas en la Ciencia (parte II) en Wikipedia”** dirigida a crear y/o mejorar la cobertura de biografías de científicas de FCIEN, llegando en principio a todo el plantel de Gr.5 y Gr.4. Una exploración primaria permitió identificar un total de **21 mujeres** en tales posiciones a la fecha (2 jubiladas, Docentes Libres) **de las que únicamente 6 poseen su biografía en Wikipedia** -*algunas a completar/actualizar*- elaboradas en iniciativa similar desarrollada en FCIEN en 2016¹, promovida por un grupo de egresadas entre las que se encontraban integrantes de la **CEG-FCIEN** por ese orden (*F. Grattarola*, entre otras organizadoras).

¹ <https://wikimedia.uy/2016/08/15/editaton-de-mujeres-uruguayas-en-la-ciencia/> y https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Mujeres_en_la_ciencia

Acciones para disminuir brechas/sesgos de género:

- Desde el *orden docente* se propuso implementar un **Programa de Mentorías Docentes (PMD)** a través del cual las docentes de **FCIEN** con mayor avance en la carrera docente y amplia experiencia en orientar/formar recursos humanos asesoren *en forma voluntaria* a jóvenes que ingresan a Gr.1/Gr.2 en el inicio de dicha carrera, creando así una *red de apoyo de género*. En áreas donde escasean mujeres con recorrido de la carrera avanzado, se propone recurrir a docentes de otras áreas de FCIEN que reúnan las condiciones planteadas. La experiencia implicaría afrontar una fase de sensibilización mediante la difusión del **PMD**, una capacitación inicial a *mentoras voluntarias* y generar un *protocolo para el acceso y seguimiento* de las mentoreadas. Se cuenta con acuerdo de **ADUR-FC para que su Secretaría oficie de nexo entre mentoras/mentoreadas**. El programa se podría incorporar a las acciones del trabajo del **Modelo de Calidad en Equidad de Género (MCEG)** al que **CEG-FCIEN** propuso adherir en 2019, tema pendiente de tratamiento hasta la sesión del órgano de la fecha.
- Desde el *orden estudiantil*, se propuso junto al **colectivo de Mujeres de Física y Matemática**, proponer propiciar la inclusión de al menos una mujer entre los docentes de cursos iniciales de primer año.

Avances Eje 3 – Integración de la Facultad a través de la CEG-FCIEN a redes en la temática

- Dentro de UdelaR se avanzó en este eje en integrar toda la **CEG-FCIEN** a la **Red Temática de Género (RTG)** empezando a coordinar en temas del **Eje 4** y a sostener flujo de información con la **Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG)**. Se planteó también la necesidad de coordinar acciones con el *grupo de interés en Cuidados*.
- Si bien la **CEG-FCIEN** no pudo avanzar más, se entendió deseable establecer coordinaciones formales a nivel institucional en, p. ej., acciones del **Eje 2** con **Instituto Pasteur, ISEF e IIBCE**, enfrentando en conjunto soluciones para necesidades compartidas entre sus comunidades de trabajo y estudio para reducir sesgos y brechas de género, tales como mantener la **Colonia de Vacaciones** para hijos del funcionariado, estudiantes y egresados/as, o la instalación de **Centros de Cuidados para la Infancia** en el predio universitario de Malvín Norte, que harían diferencia significativa para quienes afrontan la crianza de hijos en paralelo al trabajo y estudio en **FCIEN**.
- También en esta dirección se participó en 2019 en un **Taller PEDECIBA-Química “Plan de Equidad en la Ciencia-CEG”²** y en la *inauguración oficial del Capítulo Nal. de OWSD (OWSD.uy)* y varios talleres organizados por UdelaR.

Avances Eje 4 – Política institucional y protocolo de actuación ante “Acoso, abuso y discriminación”

Propuesta de política de la FCIEN en materia de prevención y actuación ante casos de discriminación, abuso de poder, violencia y acoso se realizó en *julio 2019* (ver actas en **Anexo I**), estableciendo cuanto sigue:

1. Proponer al Consejo que la recepción de denuncias *se realice siguiendo el procedimiento y formulario de la Comisión Central sobre Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD) avalado por el CDC*. De acuerdo con el mismo, la recepción de denuncias en **FCIEN** tendrá lugar a través de sus *autoridades* (Decana y Consejo), *gremios universitarios* (**ADUR-FC, C-100, ECIEN**, etc.), *Unidad de Apoyo a la Enseñanza* o *directamente a nivel central en la propia CPAAD o Bienestar Universitario (DUS y Programa de Salud Mental)*. Cada receptor dispone de **3 días hábiles** máximo para remitir una actuación con **carácter reservado y compromiso de confidencialidad** a la **CPAAD**.
2. Definir la firme vocación de la **CEG-FCIEN** de elaborar propuestas que promuevan la creación y mantenimiento ambientes sanos de trabajo y estudio. Al tal propósito se está trabajando en un *documento de orientación con los códigos de conducta deseables en el ambiente y relaciones de trabajo y estudio de FCIEN*, considerando la existencia de este tipo de pautas de referencia en otras instituciones. Se acordó su elaboración colectiva en 2019, revisando protocolos como el elaborado en el Instituto Pasteur, Naciones Unidas, otras universidades, y haciendo uso de nuestras experiencias y teniendo en cuenta las características de nuestra Facultad como institución abierta.
3. Elaborar un **protocolo de prevención y actuación y difundirlo en forma amplia en la FCIEN** que presente con claridad los conceptos de discriminación y acoso en los ámbitos laborales y de estudio, estimule a prevenir y erradicar situaciones de discriminación y acoso en la Facultad y dé cuenta de los mecanismos y vías que existen en la UdelaR para formalizar denuncias y la forma en que éstas se procesan en la institución. Se plantea también incluir una estructura de **“Ombudsperson”** que permita evacuar consultas y dudas y trabajar sobre los conflictos antes de su agravamiento.

Nota: Para elaborar este documento se identificó la necesidad de reunir información y antecedentes de situaciones del tipo en UdelaR ya procesadas por la CCPAAD y sobre la forma de manejar las recomendaciones de dicha Comisión una vez trasladadas. Eso busca realizar una categorización de situaciones y de posibles sanciones asociadas, contribuyendo al objetivo del Consejo de definir caminos protocolizados a seguir tras recibir denuncias (y luego de la intervención técnica de la CCPAAD) más allá de las normales actuaciones de investigación administrativa y sumario previstas en la esfera pública.

4. Realizar **talleres de difusión del protocolo** -una vez terminado y aprobado por el Consejo- trabajando los siguientes contenidos y aspectos:
 - 4.1 **definiciones** sobre abuso de poder, acoso y discriminación en ambientes de trabajo y estudio;
 - 4.2 **comportamientos deseables y conductas no aceptables** en ambientes de FCIEN (**código de conducta**);
 - 4.3 **consecuencias** de los comportamientos que configuran abuso, acoso y/o discriminación y **vías de consulta, denuncia, procesamiento y posibles sanciones**.

*Se ve necesario que estos talleres sean de participación obligatoria funcionarios docentes/TAS, estudiantes (y autoridades de cogobierno, si no se tomaron en etapas previas a asumir ese papel de responsabilidad). Se planteó la posibilidad de sugerir la inclusión del tratamiento de estas temáticas en el curso de **Introducción a las dinámicas universitarias (CIDU)** que se realiza cada año para la generación de ingreso, de manera de internalizar la información desde el ingreso a la Facultad y e iniciar un proceso de sensibilización desde muy tempranas etapas de participación en la institución.*

² http://www.pedeciba.edu.uy/docspd/Relatoria%20final_%202024%20de%20setiembre.pdf

Producción documental CEG-FCIEN en el eje 4 – Partiendo del antecedente establecido en declaraciones institucionales de claro y firme rechazo a las **“conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio, y todos aquéllos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil”** y no tolerar **“ningún comportamiento de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio”**, explicitadas por el CDC y el Consejo de nuestra Facultad, la Comisión inició en agosto 2019 un trabajo por etapas hacia la construcción del **del protocolo institucional de FCIEN**, elaborando piezas de un rompecabezas a componer gradualmente siguiendo el orden del punteo **4.1-4.3** de una manera que permitiera avanzar en primer lugar en la prevención, a saber.

- **Definiciones de abuso de poder, acoso y discriminación y el marco legal nacional vigente.** El documento se comenzó a elaborar en agosto 2019 se concluyó y aprobó en forma final en la CEG-FCIEN en mayo 2020. Se halla desde entonces a consideración del Consejo. Esta labor se orientó a caracterizar las posibles situaciones de discriminación, abuso de poder y acoso, mediante términos asépticos, claros y precisos, teniendo en cuenta en todo momento a cada una de las partes que integran las comunidades de trabajo y estudio de la Facultad de Ciencias con equidad, en el respeto y cuidado que cada una de ellas merecen *per se* y en sus interacciones. Se busca una vez aprobado por el Consejo utilizarlo para la difusión y organización de talleres sobre estas temáticas y la integración de los términos definidos al protocolo institucional de prevención y actuación. Se adjunta copia como **Anexo IV**.
- **Código de conductas adecuadas/inadecuadas en ambientes de trabajo y estudio de la FCIEN-** Con un énfasis en el trabajo de prevención dirigido a fortalecer nuestras comunidades de trabajo y estudio como ámbitos saludables y sin perder de vista en la existencia de términos de referencia institucionales en común, que también hay dentro de nuestra casa de estudios una diversidad de idiosincrasias propias de cada colectivo en las áreas de conocimiento que alberga y que deben ser tenidas en cuenta. El documento se comenzó a delinear en agosto 2019 y se retomó la tarea en junio 2020. Se espera finalizarlo para fin de octubre 2020.
- **Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de abuso de poder, acoso y discriminación en FCIEN.** Este documento integra las partes anteriores en un marco de referencia único. Se empezó a trabajar en agosto 2020 y se espera tenerlo finalizado a fin de noviembre 2020. Se pretende incluir la política institucional, sus objetivos y alcances, la óptica de prevención a partir de las *definiciones* y el *código de conducta* -que incluya la propuesta de crear una estructura del estilo **“ombudsperson”** o defensoría del *demos* de nuestra casa de estudios para consultas y asesoramiento *in situ* que desarticule tempranamente conflictos y climas inadecuados, algo previsto en sinergia con el plan de acciones a proponer en el encuadre del **Modelo de Calidad con Equidad de Género** *al que propusimos al Consejo adherir en 2019-* y los pasos a seguir para presentar denuncias, su procesamiento al recibir las recomendaciones de la CPAAD y las sanciones previstas para casos en que se confirman esas situaciones.

Organización de talleres en estas temáticas: En octubre 2019 se organizó en FCIEN la actividad **“Violencia y Acoso en el ámbito universitario: reflexiones sobre qué implican tales fenómenos”** con los Dres. L. Iglesias e I. Zubillaga (*Facultad de Derecho, UdelaR*), abogados y docentes de Derecho del Trabajo, especialistas en temas de acoso. Allí se abordó la importancia de la prevención, clarificando cada uno de los conceptos en juego: la violencia en ambientes universitarios y sus formas más habituales de manifestación, profundizando en acoso moral y acoso sexual. Asistieron poco menos de 30 personas, incluyendo docentes de la **CEG-FCIEN** e investigadoras del IPMON, institución que la replicó en sus instalaciones en el mes de diciembre 2019.

Concluye aquí este balance sobre la labor y producción de 14 meses de funcionamiento -6 sin sesionar entre ellos- de la **CEG-FCIEN** entre mayo 2019 y la fecha. Confiando que esta información sea de utilidad, y logre dar una visión de los avances logrados en los 4 ejes abordados hasta la fecha, aprovecho para transmitirles los más cordiales saludos en nombre de todas sus integrantes.

Dra. E. Laura Coitiño
Delegada orden docente y
Coordinadora CEG-FCIEN set-nov. 2020