

## CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y SU REPERCUSIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS REALIZADAS POR LAS MUJERES <sup>1, i</sup>

De acuerdo a los resultados arrojados por el “Módulo de la Encuesta Continua de Hogares - Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay”, 2007 (Anexo A1), en Uruguay el 96 % de las mujeres realiza trabajo no remunerado (cuidado de dependientes, tareas domésticas, etc.) frente al 85 % de los hombres. Si se miden las horas que mujeres y hombres le dedican en promedio a este trabajo, la diferencia de género es aún más notoria: 36 horas semanales frente a 16 horas semanales. Las mujeres entonces le dedican más del doble del tiempo que los hombres a esta actividad, y unas 20 horas semanales más, lo cual corresponde a un trabajo de medio tiempo. Estos resultados hablan claramente de la dificultad que el género femenino presenta para realizar trabajo remunerado en condiciones de igualdad de oportunidad, aplicable también a la actividad académica, tal como lo sugiere Tomassini y Urquhart, 2011 (A2).

En ese sentido, a la Dra. Silvana Darré del Programa Género y Cultura, FLACSO – Uruguay, en su trabajo “Mujeres en educación e investigación: los laberintos de la exclusión”, 2011 (A3) le resulta llamativo que si bien se está dando un proceso de feminización de la educación universitaria, este crecimiento no se ve reflejado en la participación y movilidad en actividades y cargos a nivel político, de gobierno, y científico, entre otros.

Como ejemplo, la Dra. Silvana Darré observa la distribución de los investigadores/as en el SNI por categoría y sexo y nota que, en la única categoría en la cual las mujeres superaban en número a los hombres era en la categoría menos prestigiosa: **Candidato**. A medida que aumentan los Niveles, aumenta la cantidad de varones en relación a mujeres. Esto sucede incluso si se analizan los datos por áreas del conocimiento, en que los hombres son mayoría en todas las áreas del SNI, incluso en aquellas con predominio de mujeres graduadas.

Del total de 1232 investigadores e investigadoras, 46% eran mujeres, pero los porcentajes por Categorías presentan notorias asimetrías de género: mientras que en nivel **Candidato** 53% eran mujeres, en Nivel 1 las mujeres representaban el 47%; en Nivel 2, el 35% y en Nivel 3, el 12%.

El fenómeno de diferencias de género por Categorías en Sistemas Nacionales de Investigadores se repite también en otros países. Por ejemplo, en México analizando los

---

<sup>1</sup> Capítulo redactado en base a aportes de documentación de distintas integrantes de la Red Temática de Estudios de Género (RTG) de UdelaR, de la Dra. Silvana Darré del Programa Género y Cultura, FLACSO, Uruguay e información generada en la Facultad de Ingeniería, UdelaR.

investigadores e investigadoras pertenecientes a la Universidad de Guadalajara miembros de ese SNI, se tenía un 35% de mujeres (Palomar, 2009, A4). Tomando como universo a las investigadoras nacionales de esta Universidad adscritas a los centros temáticos de la Zona Metropolitana de Guadalajara que pertenecían a este SNI en 2008, el 25% se encontraba en nivel de Candidata, el 63% pertenecía al Nivel 1, el 11% al Nivel 2, y sólo un 1% se encontraba en Nivel 3, no habiendo ninguna investigadora en la Categoría Emérita. Cabe mencionar que el SNI de México comenzó a funcionar en 1984, mientras que en Uruguay, en 2009 (25 años después). Con la información que presenta Darré, 2011 estos porcentajes en Uruguay corresponderían al 48%, 38%, 13% y 1%, respectivamente, como se mostró anteriormente. Las diferencias quizás se puedan explicar por la diferencia de fecha de implementación de ambos SNI. Aparentemente con el tiempo las investigadoras en México pudieron ir ascendiendo hacia Nivel 1, pero la gran mayoría se quedó estancada allí. Los porcentajes en Nivel 2 y Nivel 3 son muy similares para las investigadoras pertenecientes al SNI uruguayo y las pertenecientes al SNI de México de la Universidad de Guadalajara.

Si los números del SNI uruguayo presentados por Darré, 2011 se comparan con los mostrados por Bielli y Butti, 2004 (A5) sobre el Fondo Nacional de Investigadores de Uruguay en 1999, el cual tenía 3 categorías, se puede observar un comportamiento cualitativamente similar: los hombres superaban en porcentaje a las mujeres en todas las Categorías, y si se observan por áreas, aparecen algunas áreas con mayor predominio de mujeres, pero sólo en la Categoría más baja. Cuantitativamente las diferencias eran más notorias: ese año en la Categoría I el 34% eran mujeres; en la Categoría II, 21%, y en la Categoría III, la más prestigiosa, las mujeres sólo representaban el 13% (contra actualmente el 53% de Categoría Candidato, 47% del Nivel 1, 35% del Nivel 2 y 12% del Nivel 3). Aunque los números parecen haber mejorado, salvo para la Categoría 3, que presentaba valores similares a los actuales, en el presente todavía se tiene una importante diferencia de género.

Por su parte, la Ec. María Juliana Abella, de CONICYT, Uruguay realizó en 1998 una presentación en el Foro Regional Unesco titulada “Mujeres, ciencia y tecnología. ¡Claro que se puede!” (A6) ofreciendo datos interesantes en cuanto a los porcentajes de mujeres y hombres dedicados a la investigación en Uruguay en ese momento. Si se tienen en cuenta todas las áreas de conocimiento, en los equipos de investigación con financiamiento del CONICYT se tenía en total 160 (35%) investigadoras mujeres frente a 303 (65%) investigadores hombres. Abella también muestra la brecha de género en cuanto a hombres y mujeres participando de proyectos de Investigación en 1998 por áreas: a modo de ejemplo, en ese momento en el área de Energía habían 2 investigadoras participando en proyectos de investigación, representando el 15% del total en esa área, mientras que en el área de Medio Ambiente correspondían al 33%. En cuanto a porcentajes de responsables de Proyectos el porcentaje es aún menor: se tenía sólo un 26% de proyectos dirigidos por mujeres, y si se toman en cuenta los proyectos más significativos en cuanto a sus montos este número decrecía al 18%.

Teniendo en cuenta los resultados del trabajo “Ciudadanía social, género y trabajo en Uruguay” de Rosario Aguirre, 2003 (A7), esta diferencia se podría explicar por la incompatibilidad entre las funciones familiares de cuidado y trabajo remunerado sobre todo cuando se tienen niños a cargo. En el caso de las mujeres con hijos se constata una inhibición, en una fase limitada de sus vidas, en cuanto a su crecimiento laboral y profesional, sobre la participación en el mercado de trabajo y en la posibilidad de desempeñar mejores empleos. Aunque esta inhibición se produce en una fase limitada de sus vidas, su impacto suele ser de más largo plazo. Esta situación afecta más a las mujeres que no cuentan con redes familiares o sociales de apoyo, y el divorcio o separación actúan como factores de riesgo que las expone a una disminución de sus ingresos.

Por su parte, Tomassini y Urquhart, 2011 analizando la carrera de Ingeniería en Computación dentro de la Facultad de Ingeniería, UdelaR indica que una problemática específica de la labor académica es que ésta se caracteriza por ser especialmente demandante de tiempo, y teniendo eso en cuenta, concluye que se debería analizar la diversificación de situaciones biográficas de mujeres y varones tanto es sus respectivas opciones de maternidad y paternidad, y los costos-beneficios que este rol implica para uno y otro género al conjugarse con sus carreras. Conciliar el ámbito familiar con el laboral supone un coste de oportunidades y una sobrecarga de trabajo que en la mayoría de los casos es asumido por las mujeres.

Por otra parte, Aguirre, 2003 indica que la cobertura de los servicios públicos y otros sigue siendo escasa para niños entre 0 y 3 años, y que muchas veces el servicio se reduce a cuatro horas de cobertura. Asimismo, el recurrir a abuelas, tías, etc, es cada vez más difícil por su propia inserción laboral, ya que éstas han ido prolongando su vida activa. Hasta ahora no se han encontrado, frente a muchas situaciones, fórmulas alternativas para resolver el reparto de cuidado de los niños, lo cual incide sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral. Esto hace inminente la necesidad de que el Estado y otras fuentes proveedoras de bienestar, tomen responsabilidades en cuanto a garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades para un mejor desarrollo en el plano laboral.

Por otra parte, no sólo las madres de niños pequeños se verían afectadas por la falta de servicios de cuidados sino también mujeres de edades intermedias que ven limitada su disponibilidad para el mercado de trabajo por el tiempo que dedican a la atención y custodia de sus padres y familiares mayores (Aguirre, 2003).

Analizando específicamente a la maternidad, Palomar, 2009 indica que del total de investigadoras de todas las áreas pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores de México provenientes de la Universidad de Guadalajara que habían tenido hijos, 3 de cada 4 señalaban que la maternidad había tenido costos importantes para su vida académica. Dentro de esos costos se mencionan: baja producción académica; daños en la salud; abandono de la vida social, del ocio y del cuidado de sí misma; reducción del

tiempo para escribir; pocas horas de sueño; no poder hacer estancias de investigación; abandono de oportunidades y renuncia a algunos sueños académicos; no recibir premios; suspender asistencias a cursos o conferencias fuera de la ciudad; hacer pausas en la trayectoria; renunciadas a una carrera ligada a la gestión académica en puestos de gestión o dirección; inversión económica en personal de cuidado y facilidades domésticas; lentitud en los logros; cansancio permanente; y retraso en alcanzar ciertas metas necesarias para considerar una trayectoria exitosa.

Es interesante señalar que en un relevamiento realizado a fines de 2012 de más de 30 docentes madres de las Facultades de Ingeniería, Psicología, Ciencias Sociales, Medicina, Ciencias y Ciencias Económicas se recibieron apreciaciones muy similares sobre el impacto de la maternidad en su desarrollo académico (A8). Este documento hace visible una situación que es común a un número de investigadoras no despreciable, y que repercute en su bienestar y en el de sus hijos. Seguramente a través de un intercambio sobre estos puntos, discusión y reflexión se pueda llegar a soluciones beneficiosas tanto para la comunidad científica como para la sociedad.

Palomar, 2009 también indica que es interesante que la mayoría de las académicas considere que la participación de sus respectivas parejas en las actividades de crianza fue una de las estrategias más importantes para poder continuar con su carrera académica. No obstante, casi todas dicen que fueron ellas quienes hicieron la mayor parte de las actividades de crianza, aunque también hablan de haber contado en muchos casos con apoyo de otros familiares (madres, suegras, cuñadas o hermanas) y de haber contratado servicio doméstico. Algunas recurrieron al apoyo institucional de las guarderías. En resumen, es obvio que la situación de estas académicas ha requerido el tejido de una red de apoyo y colaboración para la atención de los hijos y del trabajo doméstico. Pero llama la atención que absolutamente todas parecen asumir sin dudar que ellas fueron las principales responsables de estas actividades, aunque sus parejas las hayan “compartido”. Otras estrategias reportadas son desarrollar el multioficio y la tolerancia a la frustración, estirar el tiempo y considerar que el tiempo que se les da a los hijos es de calidad aunque no sea mucha la cantidad. También son relevantes la organización metódica del tiempo y aprender a desarrollar varias actividades de forma simultánea.

Respecto a la pregunta de qué consideraban que hubiera hecho o haría más fácil su carrera académica en relación con su combinación con las labores maternas, muchas apuntan distintas formas de mezclar ambas cosas: tener guarderías o centros de cuidado de infantes en la universidad, flexibilizar los tiempos de oficina, contar con ayuda doméstica pero también con asistentes de investigación. No obstante, algunas mencionan más bien becas, licencias y permisos para suspender temporalmente el trabajo, y apoyos para la reincorporación posterior. Otras dicen que un mejor salario hubiera sido de gran ayuda, así como una pareja más colaboradora, asesoría profesional para las labores maternas y comprensión de parte de los superiores jerárquicos. Entre los elementos aludidos también se encuentran menos presión en el proceso de

consolidar una identidad académica; ayuda con el trabajo doméstico; un medio más adecuado para socializar la maternidad; redes familiares más sólidas; tener los hijos cuando ya se haya consolidado la trayectoria; parejas más comprometidas y maduras. Se observa que de nuevo aparecen similitudes con propuestas indicadas por docentes de la UdelaR en el Anexo A8.

**Respecto de las evaluaciones**, Izquierdo et al., 2008 plantea propuestas como:

- En la evaluación del currículum vitae de los últimos cinco años, considerar los años académicos, no los cronológicos
- No contabilizar los años dedicados al cuidado de personas en situación de dependencia en la evaluación de la trayectoria académica.
- Aplicar en las evaluaciones factores de corrección que compensen los déficits de los colectivos más desfavorecidos
- Revisar al alza el valor relativo de las actividades de difusión de los resultados a la sociedad
- Considerar los estudios de género, como una de las líneas prioritarias de investigación en todos los ámbitos de conocimiento

Actualmente en Uruguay se está ejecutando una serie de Proyectos en el ámbito universitario que permitirán diagnosticar las barreras que tienen las universitarias para ascender en sus carreras y articular su vida familiar y laboral, y esbozar estrategias para disminuirlas. Entre ellos se encuentra el Proyecto Espacio Interdisciplinario de la RTG, el Proyecto Equality (Alfa III) ejecutado desde la Facultad de Derecho, UdelaR; el Proyecto Alfa-MISEAL que se está ejecutando con la Facultad de Ingeniería, UdelaR como Observatorio; el Proyecto sobre Modelo Calidad con Equidad, llevado adelante en 7 servicios de la UdelaR. Se entiende que los avances y resultados de estos proyectos serían un insumo valioso para la discusión del tema de Estatutos y Ordenanza Docente de la UdelaR.

## **ASPECTOS JURÍDICOS RELACIONADOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO <sup>2,i</sup>**

En Uruguay, existe un compromiso del gobierno de asegurar condiciones de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Este compromiso fue asumido mediante la aprobación de la ley 18.104 de 15/3/2007 de “Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República” (A9) y el Decreto 184/007 conteniendo el “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011” (PIODNA, A10). En particular, el Decreto señala en su artículo 4° que el PIODNA deberá:

*"Promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el **acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología** en los planes de desarrollo".*

Entre las grandes áreas complementarias que el Plan debe impulsar, una de ellas refiere al "Uruguay innovador" (pág.88). Su objetivo consiste en: *"Promover medidas tendientes a incentivar el desarrollo sostenible que contemplen el **acceso y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad a los procesos de innovación tecnológica, científica y cultural** de manera de asegurar equidad en los niveles de bienestar social".*

La Línea Estratégica de Igualdad en la innovación (LEI 32) del Plan consiste en el ***Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de investigación y generación de conocimientos que contribuyan a los procesos de innovación productiva y social.***

En particular, evaluar un período - dentro de una trayectoria en materia de investigación - sin considerar las especiales dificultades que se deben enfrentar en razón de la maternidad y el cuidado de dependientes por parte de las mujeres, estaría ignorando los objetivos que la Ley 18.104 y el Plan Nacional de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres se proponen alcanzar mediante la aplicación de medidas y criterios que tengan en cuenta las desigualdades padecidas por las mujeres y tiendan a superar tales situaciones.

La UdelaR - así como los organismos encargados de tareas de evaluación académica - deberían incluir en sus políticas la aplicación de la perspectiva de género, enfoque que el Estado ha adoptado en su legislación relativa a la no discriminación de las mujeres.

---

<sup>2</sup> Capítulo redactado por la Dra. Martha Márquez (Grupo Derecho y Género, RTG, Facultad de Derecho, UDELAR).

Tal criterio ha sido desde tiempo atrás incorporado por numerosas Universidades, a través de la implementación de Planes y de Oficinas de Igualdad. La proyectada implementación del "Modelo de Calidad con Equidad" por parte de la UdelaR constituye una perspectiva esperanzadora en tal sentido.

Resultaría asimismo oportuno que en el actual proceso de Reforma del Estatuto del Personal Docente se incorporara la perspectiva de género a los efectos de promover criterios de equidad en materia de evaluaciones y de introducir medidas que permitieran avances en la necesaria conciliación de vida familiar y personal con la vida académica.

Tal como señala la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, "el carácter discriminatorio de las distinciones que se fundan en el embarazo, el parto o sus posibles secuelas médicas resulta evidente por el simple hecho de que sólo pueden afectar a las mujeres" (Igualdad en el empleo y la ocupación, Informe de la Comisión de Expertos, OIT, Ginebra, 1996. pag.15).

La OIT ha sostenido con firmeza que el mantenimiento y la mejora de medidas especiales (consideradas de protección) respecto de la maternidad constituyen de hecho una "condición de la igualdad" (desde que se parte de una situación desigual que es necesario superar). Esas medidas incluyen la aplicación de criterios que tengan en cuenta la especial situación que significa la maternidad en la vida de las mujeres y las dificultades de conciliación con otras actividades.

Por otra parte, Uruguay ha ratificado numerosos instrumentos internacionales, notablemente la CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979) que obliga al Estado a "abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación" (art.2d). Según la Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda **distinción, exclusión o restricción** basada en el sexo que tenga por objeto o **resultado menoscabar o anular el reconocimiento**, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (art. 1).

En particular, no necesita explicitación el hecho de que el ejercicio de la maternidad constituye un derecho humano fundamental además de la función social que la misma conlleva.

A la vista de lo mencionado anteriormente, se entiende -específicamente- que las comisiones evaluadoras del desarrollo académico de investigadoras e investigadores no deberían ignorar que las dificultades que enfrentan las mujeres universitarias para

conciliar las obligaciones de la vida familiar y personal con el desarrollo de sus actividades académicas se ven aumentadas por la carencia significativa hasta el presente de políticas públicas que configuren un "Sistema Integral de Cuidados", así como de medidas que tiendan a promover la corresponsabilidad en la asunción de aquellas obligaciones.

### **Referencias bibliográficas**

Abella, M.J., 1998. "Mujeres, ciencia y tecnología. Claro que se puede!", Foro Regional Unesco.

Aguirre, R., 2003. "Ciudadanía social, género y trabajo en Uruguay", Uruguay desde la Sociología, v.: 1ª, Fac. de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, p. 199-212.

Aguirre, R., 2003b. "¿Es posible la renovación de la investigación científica desde la perspectiva de género?. Aportes para la reflexión", Los Estudios de Género en la Universidad de la República – Género y Universidad – Avances y Desafíos. Documento de Trabajo del Rectorado N°19, UdelaR, p. 28-36.

Aguirre, R., 2009. Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay, ISBN 978-9974-670-57-0, UNIFEM Uruguay, 225pp.

Bielli, A., Butti, A. 2004. "Mujer y ciencia en Uruguay", en Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela, GENTEC-UNESCO, p.218.-247

Darré, S., 2011. "Mujeres en educación e investigación: los laberintos de la exclusión"

Izquierdo, M.J., Francisco, J.L y Mora, E., 2008. Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica, Arxius de Ciencies Socials, N°29, p. 75-90.

Ley 18.104 de 15/3/2007 de "Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República"

Palomar, C., 2009. Maternidad y mundo académico, ALTERIDADES, 19 (38): Págs. 55-73.

Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011 (PIODNA).

Tomassini, C. y Uruhart, M.E., 2011. Mujeres en Ingeniería en Computación de la UDELAR, Uruguay: Cambios y permanencias, Reporte Técnico RT 11-08, PEDECIBA Informática, Montevideo, Uruguay.

---

<sup>i</sup> Aunque estos temas no se han podido tratar aun en el ámbito de la RTG para discutir sugerencias de propuestas concretas a incorporar en los nuevos Estatutos y Ordenanza Docente de la UdelaR, los conceptos volcados en este documento son compartidos en líneas generales por:

- ✧ Niki Johnson – co-coordinadora de la RTG, Coordinadora del Diploma en Género y Políticas Públicas, Coordinadora del Área Política, Género y Diversidad, Facultad de Ciencias Sociales
- ✧ Mariana Viera – co-coordinadora de la RTG, antropóloga, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y Facultad de Ciencias Sociales
- ✧ Flor de Ma. Meza – co-coordinadora de la RTG, Coordinadora del Grupo de Derecho y Género, Facultad de Derecho (Instituto de Derecho Humanos)
- ✧ Núcleo de la Facultad de Psicología en la RTG
- ✧ Martha Márquez – integrante del Grupo de Derecho y Género, integrante de la RTG, Facultad de Derecho (Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social)
- ✧ Susana Escudero – representante del Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes en la RTG
- ✧ Susana Rostagnol – integrante de la RTG, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
- ✧ Patricia Oberti – integrante de la RTG, Facultad de Ciencias Sociales (Departamento de Trabajo Social)
- ✧ Elina Carril Berro – Coordinadora del Programa Género, Salud Reproductiva y Sexualidades, integrante de la RTG, Facultad de Psicología (Instituto de Psicología)
- ✧ Alejandra López Gómez – Directora del Instituto Psicología de la Salud, integrante de la RTG, Facultad de Psicología
- ✧ Karina Batthyany – integrante de la RTG, Facultad de Ciencias Sociales
- ✧ Marta Chiappe – integrante de la RTG, Facultad de Agronomía (Dpto. de Ciencias Sociales, Profesora Titular en Sociología Rural)
- ✧ Laura Gioscia – integrante de la RTG, Facultad de Ciencias Sociales (Depto. de Ciencia Política)
- ✧ Graciela Sapriza – integrante de la RTG, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Centro de Estudios Interdisciplinarios Uruguayos)
- ✧ Claudia Pérez – integrante de la RTG, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático, Instituto de Profesores Artigas)
- ✧ Marisa Ruiz – integrante de la RTG, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Grupo Multidisciplinario de Estudios de Género)
- ✧ Alma Espino – integrante de la RTG, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (Economista)
- ✧ Sara Milicua – representante de Facultad de Arquitectura en la RTG,
- ✧ M. Laura Sorondo – representante de Facultad de Veterinaria en la RTG,
- ✧ Valeria Durañona – representante de la Facultad de Ingeniería en la RTG
- ✧ Raquel Sosa – integrante de la RTG, Facultad de Ingeniería
- ✧ Jimena Alonso – integrante de la RTG, Facultad de Ingeniería
- ✧ Ximena Otegui – Unidad de Enseñanza, Facultad de Ingeniería
- ✧ Patricia Quintana – integrante de la RTG, Facultad de Ingeniería
- ✧ Andrea Delgado – integrante de la RTG, Facultad de Ingeniería

entre otras investigadoras de distintos servicios de la UdelaR e integrantes de la RTG.