



## **MAESTRÍA EN CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGÍA**

**Prácticas sociales discriminatorias en escenarios académicos:  
interseccionalidad género y campo disciplinar de formación profesional.**

Estudio de caso Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Universidad de Buenos Aires (FADU UBA). Período 2021- 2022

**Tesista: Cecilia Mazzeo**

**Director de Tesis: Dr. Esteban Maioli**

Tesis para optar por el grado académico de  
Magíster en Ciencia Política y Sociología

Fecha: (05/09/22)

## Resumen

Esta tesis presenta una investigación que tuvo por objetivo responder los siguientes interrogantes ¿Cuáles son las prácticas sociales discriminatorias que se identifican en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires? ¿Cuáles son los fundamentos para estas prácticas? ¿Qué estereotipos discriminatorios fundados en el género se reproducen por medio de estas prácticas? ¿Qué estereotipos discriminatorios fundados en la formación profesional se reproducen por medio de estas prácticas? ¿Cómo se relacionan estos estereotipos discriminatorios entre sí y con las prácticas sociales discriminatorias?. Dicha investigación buscó comprender las lógicas que subyacen en las prácticas sociales discriminatorias que tienen por escenario un espacio académico compuesto por siete carreras de muy diversa naturaleza, vinculadas por una misma concepción sobre el diseño, pero atravesadas por múltiples diferencias. Las prácticas sociales discriminatorias fundadas en género y formación de grado conforman el núcleo duro de este trabajo, comprender las lógicas de esta construcción ideologizada de la diferencia su objetivo principal.

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a mi hermana Lucía Mazzeo y a mi sobrino Bautista Chirieleison Mazzeo por estar siempre y por compartir con alegría cada logro.

A mis amigas Anahí Lestard, Adriana Martínez y Verónica Devalle por alentarme a buscar nuevos rumbos y escucharme siempre.

Al Dr. Esteban Maioli por confiar en mí, por su constante estímulo y por acompañarme tan sabiamente en este nuevo camino.

A mi gata Olivia por su gentil compañía.

A Marta Zátanyi  
por estar presente aún ausente, y por ser un ejemplo  
que me impulsa amorosamente a ir más allá.  
*In memoriam*

1. Introducción.....	p.07
1.1. Antecedentes.....	p.10
1. 2. Diseño metodológico de la investigación.....	p.12
2. Prácticas sociales discriminatorias: conceptos teóricos que enmarcan la investigación.....	p.15
2. 1. Discriminación.....	p.15
2. 2. Discriminación basada en género en el campo laboral.....	p.18
2. 3. Interseccionalidad.....	p.20
2. 4. Espacio social: lo general y lo particular.....	p.21
2.5. El rol de la presentación y la acción dramática en la discriminación.....	p.23
3. Prácticas sociales discriminatorias en la FADU.....	p.25
3. 1. El dominio de los arquitectos.....	p.25
3. 2. A imagen y semejanza.....	p.27
3. 3. Arquicentrismo y arbitrariedad cultural dominante.....	p.30
3. 4. Arquitectos, no arquitectas.....	p.34
4. Construcción ideologizada de las diferencias: la disciplinas de la FADU.....	p.36
4. 1. Arquitectura, una práctica social masculinizada.....	p.36
4. 2. Los Diseños, como prácticas sociales femeninas y/o periféricas.....	p.40
4. 3. La práctica profesional de arquitectos y diseñadores.....	p.42
5. Actores, prácticas y fundamentos.....	p.46
5. 1. 1 Actores objeto de prácticas sociales discriminatorias.....	p.46
5. 1. 2. Actores que ejercen prácticas sociales discriminatorias.....	p.50
5. 2. Prácticas.....	p.53
5. 3. Fundamentos.....	p.55
5.3.1 La política, un fundamento de protagonismo imprevisto.....	p.56
6. El escenario.....	p.57
6. 1. Las particularidades del momento.....	p.57
6. 2. La naturalización de las prácticas sociales discriminatorias.....	p.57
6.3. Marco regulatorio: El Protocolo sobre paridad de género.....	p.59
7. Retrato coral de la FADU: un entramado complejo de prácticas sociales discriminatorias.....	p.61
7. 1. Estereotipos discriminatorios de género que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.....	p.61
7.2. Estereotipos discriminatorios por formación profesional que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.....	p.64
7. 3. La política y sus manifestaciones discriminatorias.....	p.67
7. 4. Prácticas sociales discriminatorias no consideradas.....	p.70

7. 5. Aportes centrales de las entrevistas.....	p.71
8. Conclusiones.....	p.73
8. 1. El recorrido realizado.....	p.73
8. 2. La FADU que la investigación refleja.....	p.75
8. 3. El peso de la historia y de la formación profesional.....	p.76
8. 4. Alcances de la tesis y líneas de investigación emergentes. ....	p.78
Referencias.....	p.81
Apéndice metodológico.....	p.86

## 1. Introducción.

La Facultad de Arquitectura y Urbanismo (FAU) de la Universidad de Buenos Aires (UBA) se creó en 1947 como consecuencia de su separación de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales donde se había iniciado como Escuela en 1901. En 1985, como parte del proyecto de reforma encarado por el Decano normalizador Arq. Berardo Dujovne, se crean las carreras de Diseño Gráfico y Diseño Industrial. Años después, en la gestión del Arq. Manuel Borthagaray se crean, sucesivamente, las carreras de Diseño de Indumentaria y Textil, Diseño de Imagen y Sonido, y la Lic. en Planificación y Diseño del Paisaje. A partir de entonces la FAU adquirió su denominación actual de Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU). Más allá de lo enunciado, el cambio de nombre no tuvo un correlato en relación al nivel de participación de las carreras de diseño en la gestión política y académica de la facultad, las cuales siguieron siendo determinadas por los integrantes de la carrera de Arquitectura tal como resulta de la revisión del documento *Autoridades Personal Docente y No Docente 1948-1998 FAU FADU* (Rinaldi, 1998).

En la actualidad de la FADU es posible observar un entramado de discriminaciones – prácticas sociales discriminatorias– de diversa índole (prejuicio, estigmatización, etc.) que subyacen en los modos en los que la institución lleva adelante su política académica. Su impacto es visible en la elección de sus autoridades, la designación por parte de estas de quienes ocupan los diferentes cargos jerárquicos (secretarías, subsecretarías y direcciones de carrera), la distribución del presupuesto, la formación de posgrado y los concursos de profesores. Dicha disparidad es analizada en profundidad en tercer capítulo de este trabajo.

En una primera aproximación a tan compleja dinámica es posible identificar fundamentos de discriminación que interactúan entre sí de diferentes formas, muchas veces potenciándose sus efectos, y con consecuencias para toda la comunidad académica.

Esta interseccionalidad de discriminaciones (González Arnal, S., 2012) se encuentra invisibilizada porque sus acciones no afectan derechos fundamentales<sup>1</sup>, sin embargo, atraviesan la cotidianidad de quienes forman parte de esta comunidad. Aunque no sucede de forma explícita y evidente, ciertos derechos son concretamente afectados, por ejemplo, el acceso a puestos de trabajo a partir de la evaluación de idoneidad<sup>2</sup>. Por su pertenencia a

---

<sup>1</sup> Al tratarse de una institución pública no existen diferencias en las remuneraciones de quienes tienen el mismo cargo, ni limitaciones administrativas o institucionales para acceder a cualquiera de las categorías académicas, por lo que la disparidad de posibilidades de acceso se explica a partir de los fenómenos objeto de estudio en este trabajo.

<sup>2</sup> Más adelante se analizará cómo las prácticas osciles discriminatorias aquí analizadas participan en la dispar posibilidad que tienen en la FADU mujeres y varones de participar en concursos de profesores y en la gestión de la facultad.

la universidad pública, comunidad académica que se precia de ser inclusiva<sup>3</sup>, las manifestaciones de dichas discriminaciones no pueden rastrearse fácilmente en tanto quienes discriminan y quienes son discriminados no hacen explícitas sus acciones ni sus consecuencias en forma pública, ya que hacerlo implicaría poner en cuestión el espíritu integrador de la universidad así como la construcción de la identidad institucional.

La interseccionalidad de discriminaciones que, como ya se ha mencionado, caracteriza a la comunidad académica de la FADU, afecta a diferentes actores y sus manifestaciones implican diversas formas de exclusión. Allport (1971) refiere que solamente hay discriminación cuando se niega a otros individuos o grupos la igualdad de trato a la que ellos aspiran (p.70), aspiración que en el caso que nos ocupa incluye igualdad de posibilidades de crecimiento en la carrera académica, igualdad de oportunidades para la formación profesional de grado y posgrado e igualdad de oportunidades de participación en la gestión académica de la Facultad.

Esta falta de igualdad se manifiesta en la FADU desde la asignación de roles en la gestión de política académica hasta el denominado *Techo de Cristal* (TC) (González Martínez, 2015) que vuelve inaccesibles para algunos actores los cargos de mayor nivel académico en algunas carreras<sup>4</sup>. Otro tanto sucede con la dispar distribución del presupuesto y la oferta de formación de posgrado.

Si bien la discriminación fundada en el género no es el único tipo de discriminación que puede observarse en la FADU, y que debiera ser explicitado, su explicación puede aportar a la comprensión de otras prácticas discriminatorias relacionadas con los diferentes perfiles profesionales de quienes constituyen los planteles docentes.

El ejemplo más contundente de la discriminación fundada en razones de género surge al revisar la composición de los cuerpos docentes de las diferentes carreras de la FADU. En esta revisión se hace evidente que, en la carrera de Arquitectura, la presencia de mujeres a cargo de cátedras es –dependiendo de la asignatura– escasa o nula como sucede en los talleres de la asignatura Arquitectura en los que, si bien hay arquitectas como docentes, llegado el momento de acceder a cargos superiores, estas son desplazadas por sus colegas varones. Como ejemplo puede mencionarse que, las únicas dos cátedras de Arquitectura (Casiraghi-Romano y Ramos-San Román) que, como consecuencia de la jubilación de sus Profesores Titulares habían quedado a cargo de Profesoras Adjuntas, fueron desarticuladas y

---

<sup>3</sup> Como ejemplo de esta intención de inclusividad puede mencionarse la creación en 2017 de la Unidad de género cuyos objetivos son sensibilización y difusión en materia de prevención de las violencias y la discriminación de género en el ámbito de la FADU-UBA y por el otro, el correcto seguimiento de consultas y denuncias conforme al "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" (Resol. CS N° 4043/2015).

<sup>4</sup> En este aspecto, las siete carreras de la FADU tienen marcadas diferencias en relación con la participación de las mujeres en cargos de Titulares de cátedra (ver Tabla N° 6).

sus docentes distribuidos en otras cátedras quedando así todas ellas a cargo de Titulares varones, situación que aún se mantiene.

Esta ausencia de mujeres en los cargos de mayor jerarquía es sin duda un mensaje hacia los jóvenes en formación que ven que en estos espacios académicos las mujeres solo se desempeñan como docentes de menor rango y no tienen mayor influencia en los lineamientos pedagógicos y académicos.

Considerando que, como consecuencia de concepciones existentes fundadas en la tradición institucional, la carrera de Arquitectura tiene un rol dominante en la FADU y los talleres de Arquitectura son su asignatura central<sup>5</sup>, el impacto de estos modelos en el sostenimiento del prejuicio en el que se sustentan estas prácticas discriminatorias se acrecienta.

Los pocos ejemplos contrarios no logran vencer la resistencia de estas categorías que persisten ya que estos son considerados como casos excepcionales. Allport (1971) denomina a este procedimiento "reclusura", según el cual se reconoce la excepción, pero la zona vuelve a cerrarse impidiendo así cambios en ella (p.39). Tanto es así que, aunque haya habido algunas profesoras arquitectas a cargo de cátedras, e incluso una decana<sup>6</sup>, al jubilarse estas han sido reemplazadas por varones o sus cátedras desarticuladas como ya se ha mencionado.

En este escenario, el rol hegemónico de la carrera de Arquitectura en la FADU y los prejuicios de género interactúan, siendo consecuencia de dicha interacción la existencia de prácticas discriminatorias que implican a las mujeres, los diseñadores no arquitectos y los profesionales con formación fuera de la FADU. Dichas prácticas tienen su origen en diferentes prejuicios que implican, tal como refiere Allport, "una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo." (p. 22). Estas actitudes hostiles o prevenidas pueden fundarse en muy diferentes atributos individuales y/o grupales como género, religión, etnia, edad, discapacidad –en las prácticas más habituales– nivel sociocultural (aporofobia) y lugar de residencia, entre las aún invisibilizadas. De esta diversidad de fundamentaciones posibles para las prácticas sociales discriminatorias estudiadas, en el caso propuesto se trabaja con los de género y profesión. Más transitado el primero por otras investigaciones y de mayor especificidad el segundo por radicar en él el interés en el caso. Cabe preguntarse entonces ¿Cuáles serían las cualidades objetables de mujeres, diseñadores y profesionales no egresados de la FADU?, ¿Cuál es el origen de estas cualidades objetables? y ¿Cuáles son las consecuencias de su interseccionalidad?

---

<sup>5</sup> Todas las carreras de la FADU tienen a los talleres de Diseño como asignatura estructurante de los planes de estudio ocupando la mayor carga horaria.

<sup>6</sup> En 1996 la única mujer elegida decana de la FADU, la Arquitecta Carmen Córdova fue destituida por el Consejo Directivo a mitad de su mandato.

## 1.1 Antecedentes.

En su trabajo *Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino*, en el que se propuso investigar las percepciones de las docentes acerca de la discriminación de género y de las barreras y obstáculos que han debido superar en su carrera académica, Gallego Morón (2018) describe el escenario en el que se inscribe el presente proyecto. Los datos consignados por la autora ponen en evidencia que, si bien la participación de las mujeres en la educación superior supera a las de los varones, estas acceden en menor proporción a cargos jerárquicos en dichas organizaciones, y que aún se agrupan en áreas o campos considerados tradicionalmente como femeninos (p.1). Según refiere la autora, en estos ámbitos la discriminación se produce tanto en el plano vertical –cuya consecuencia es el menor acceso de las mujeres a cargos de gestión– como en el horizontal el cual refiere a la separación de campos laborales. En su investigación propone diferentes orígenes para estas barreras (personales, organizacionales, redes informales de poder, persistencia de roles y estereotipos de género y barreras del contexto social) y releva con diferentes instrumentos las percepciones de mujeres de distintos grupos etarios que se desempeñan como docentes con diversas categorías académicas. De entre las diferentes conclusiones de este estudio cabe destacar que, las estadísticas relevadas muestran que las mujeres siguen siendo una minoría entre los altos cargos de poder y responsabilidad agrupándose principalmente en puestos base, y que la invisibilización y negación de la existencia de prácticas discriminatorias dificulta la tarea de encontrar experiencias y vivencias que den cuenta de la existencia de dichas prácticas<sup>7</sup> (p.3).

Sobre la desigual participación de las mujeres en los niveles superiores de gestión en universidades nacionales, Mollo Brisco, G., Moguiliansky (2015) refieren como el predominio de las mujeres en los cargos de gestión es inversamente proporcional al nivel de dicho cargo. Así, del total de mujeres que ocupan cargos importantes en las universidades nacionales, el 60% son secretarías académicas, el 28% vicerrectoras y sólo el 12% del total son rectoras de dichas instituciones, mientras que del total de hombres que ocupan cargos de gestión en estas organizaciones, sólo el 22% son secretarios académicos, el 32% vicerrectores, aumentando significativamente a 46% la cantidad de varones que ocupan los cargos de rectores<sup>8</sup> (p. 44). En el mismo trabajo las autoras dan cuenta de cómo esta situación se exacerba en las unidades académicas correspondientes a disciplinas inscriptas

---

<sup>7</sup> En relación con este punto la autora refiere a lo que Gloria Bonder define como “espejismo de igualdad” basado en una supuesta igualdad entre hombres y mujeres como consecuencia de una mayor participación femenina (p. 14).

<sup>8</sup> Cabe mencionar que desde su creación en 1821 la UBA nunca ha tenido una rectora y que al momento de realizar esta investigación, de las 13 facultades de la UBA sólo 3 eran conducidas por decanas y 4 vice-decanas.

en campo de las Ciencias Aplicadas<sup>9</sup>, grupo en el que incluyen a la carrera de Arquitectura (p. 47).

Centrando el análisis en el concepto de Techo de Cristal, Gaete Quezada (2018) concluye su estudio mencionando que la comprensión de este fenómeno, desde las percepciones y experiencias de las mujeres entrevistadas, le permitieron identificar un conjunto de barreras de naturaleza personal, organizacional y social que facilitan que dicha problemática se desarrolle al interior de sus instituciones. Las entrevistadas también mostraron un mayor grado de percepción de dicho fenómeno en aquellas que se desempeñan en un cargo de elección democrática, como el de decano o directora de departamento, identificando el Techo de Cristal desde la perspectiva y la experiencia que provee la dinámica del poder al interior de las universidades (p. 87).

Díaz-Fernández, López-Bonilla y Martínez-Torres (2017) entienden que las mujeres enfrentan, en la vida universitaria, tanto obstáculos convencionales estrechamente vinculados a factores culturales y sociales como obstáculos estructurales derivados de su tardía incorporación a la vida profesional y académica. Obstáculos que su mayor presencia en las aulas y los mejores resultados académicos no han logrado deconstruir. Al igual que Mollo Brisco, G. y Moguiliansky (2015) refieren que esta desigualdad se manifiesta de forma y contundencia diferente según el área de conocimiento en la que se enmarque la institución analizada, siendo mayor la proporción de mujeres en cargos de gestión en instituciones insertas en los campos de Ciencias Sociales y Humanísticas, y menos en los campos tradicionalmente asociados a prácticas masculinas.

En su informe *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso*. (2015) la Organización Internacional del Trabajo analiza los obstáculos que las mujeres deben enfrentar para ocupar cargos directivos en las empresas. Al respecto Guy Ryder (Director General de la Oficina Internacional del Trabajo) refiere que

El informe muestra que la mujer todavía debe superar obstáculos considerables para ocupar el cargo directivo máximo o integrar las juntas de administración de las empresas. Pese a los progresos que han realizado en la gestión empresarial y al último decenio de activismo encaminado a romper el “techo de cristal” que les impide acceder a los cargos más altos, las mujeres siguen excluidas de la adopción de las principales decisiones económicas. (p.4)

A lo largo de dicho informe se revisan la concentración de mujeres en determinadas funciones de gestión (Paredes de cristal), los obstáculos al liderazgo femenino y la persistencia del techo de cristal, así como iniciativas destinadas a cuestionar los estereotipos de género y las culturas empresariales.

---

<sup>9</sup> Para el análisis realizado las autoras organizaron las unidades académicas de las universidades nacionales según sus campos de conocimiento, consignando lo siguientes campos: las ciencias aplicadas, ciencias sociales, ciencias humanas, las ciencias de la salud y ciencias básicas.

Finalmente, Flores-Hernández, Espejel-Rodriguez y Martell-Ruiz (2016) aportan una mirada sobre el rol de las instituciones educativas como espacios de reproducción de prácticas de sociabilización. Al incluir en su análisis el concepto de currículum oculto de género (COG), dan cuenta del aprendizaje implícito en las prácticas docentes en referencia a la discriminación de género y el rol que les cabe a las universidades en la reproducción y convalidación de prácticas discriminatorias. Para las autoras el COG incluye el funcionamiento, las normas, los procesos y las estructuras instaladas en el todo institucional así como en las prácticas, relaciones, creencias y comportamientos de sus agentes de modo sobreentendido, involuntario e inconsciente, manifestándose tanto en lo que se dice que se explicita en la enseñanza como en lo que no se hace explícito (p. 50).

## 1. 2. Diseño metodológico de la investigación.

A partir de las consideraciones expuestas en la introducción y considerando que hasta el momento no se han desarrollado investigaciones que tengan por objetivo identificar y caracterizar prácticas discriminatorias en la FADU UBA, es que se plantearon los siguientes interrogantes para definir la situación problemática que orientó esta investigación: ¿Cuáles son las prácticas sociales discriminatorias que se identifican en la FADU UBA? ¿Cuáles son los fundamentos para estas prácticas? ¿Qué estereotipos discriminatorios fundados en el género se reproducen por medio de estas prácticas? ¿Qué estereotipos discriminatorios fundados en la formación profesional se reproducen por medio de estas prácticas? ¿Cómo se relacionan estos estereotipos discriminatorios entre sí y con las prácticas sociales discriminatorias?

Para dar respuesta a estos interrogantes se plantearon los siguientes objetivos:

- a. Identificar las prácticas sociales discriminatorias desarrolladas en la FADU UBA en el período 2021-2022.
- b. Identificar los estereotipos negativos que fundamentan tales prácticas discriminatorias.
- c. Describir los estereotipos discriminatorios de género que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.
- d. Describir los estereotipos discriminatorios por formación profesional que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.
- e. Explicar la interseccionalidad entre los estereotipos discriminatorios fundados en género y aquellos fundados en el campo disciplinar de formación profesional.
- f. Explicar las vinculaciones entre las prácticas sociales discriminatorias fundadas en género y aquellas fundadas en el campo disciplinar de formación profesional.

En función de lo explicitado en estos objetivos, considerando las características del trabajo de investigación a desarrollar y los antecedentes aportados por investigaciones previas,

como la ya mencionada sobre discriminación de género en el ámbito universitario argentino, las perspectiva de investigación fue la triangulación metodológica incluyendo una estrategia cuantitativa para establecer regularidades y una cualitativa para explorar en detalle dichas regularidades (Marradi, Archenti, Piovani, 2010, p.27). Desde la misma perspectiva se incluyó el relevamiento y análisis de documentación que permitió conocer el estado de la cuestión en el caso de estudio.

La investigación realizada fue de tipo explicativo de un caso intrínseco en virtud de que la misma se propuso realizar una descripción densa de las prácticas discriminatorias y sus fundamentos desarrolladas en un contexto académico específico: la FADU UBA.

El universo objeto de investigación fueron docentes de la FADU pertenecientes a diferentes géneros autopercebidos, grupos etarios y con distintos cargos académicos. El muestreo fue intencional y no probabilístico. La selección se realizó por decisión razonada y por cuotas, tomando en cuenta los datos aportados por el CENSO UBA 2011 y la información aportada por la autoridades de la FADU UBA<sup>10</sup>, de manera de representar la composición del cuerpo docente de las siete carreras que se dictan en ella. Su tamaño se definió con el objetivo de alcanzar los objetivos específicos planteados en la investigación y la saturación teórica de las dimensiones de las categorías conceptuales identificadas. Los criterios para la intencionalidad de la muestra fueron: género, carrera a la que pertenecen los docentes encuestados y cargo académico que desempeñan.

El objetivo general propuesto implicó una investigación que permitiera explicar una realidad existente: las prácticas discriminatorias en la FADU. Dicha realidad existente implicó a su vez, para ser explicada, explicaciones causales, estructurales y funcionales (Sierra Bravo, 2001, p.464). Los datos relevados se analizaron con el objetivo de establecer relaciones entre las variables consideradas, se contrastaron con la información oficial relevada, con las entrevistas realizadas y con los conceptos aportados por el marco teórico específico.

En función de lo aportado por las indagaciones preliminares sobre la dificultad de que los actores involucrados en las prácticas discriminatorias objeto de estudio para dar cuenta de dichas prácticas, como técnica de recolección de datos se realizaron:

- a. Encuestas autoadministradas a docentes de las diferentes carreras de la FADU, entendiendo que esta técnica permite recolectar datos sobre opiniones de los diferentes participantes de forma adecuada a la cantidad de individuos que componen los cuerpos docentes de la FADU. (Marradi, Archenti, Piovani, 2010, p.179)
- b. Relevamiento y análisis de documentación oficial que permitió caracterizar el escenario objeto de investigación. En dicha documentación se incluyeron entre otros: resoluciones del Consejo Directivo, dictámenes de concursos, listados de planteles docentes de las diferentes cátedras e historial de designación de autoridades.

---

<sup>10</sup> Sobre esta información y pese a haber realizado el pedido de la misma en reiteradas oportunidades, no fue posible acceder a datos oficiales actualizados. Tampoco se recibieron respuestas a los por qué de esta negativa.

- c. Entrevistas personales semiestructuradas a docentes, en tanto permiten obtener en forma directa información sobre el tema de investigación y reconstruir a partir de las palabras de los actores (p.193). La elección de los entrevistados tuvo los mismos criterios que los utilizados para la intencionalidad de la muestra de encuestas. Las mismas se planificaron previamente definiendo una serie de preguntas a modo de guía pero dejando el espacio para la expresión del entrevistado y con sensibilidad a dimensiones emergentes.

## 2. Conceptos teóricos que enmarcan la investigación.

### 2. 1. Discriminación.

Caracterizar como discriminatoria una práctica social supone, desde el interés vinculado a esta investigación, una asignación de sentido que refiere a la discriminación en su sentido social y político. Aquella que, dejando de lado la idea de discriminar entendida como el separar, diferenciar, distinguir necesarios para poder interactuar en sociedad, centra la mirada en acciones más complejas que, partiendo de aquellas operaciones básicas, las hace depender de valoraciones sobre los sujetos a quienes se diferencia, separa y/o distingue. Rodríguez Zepeda (2006) refiere a estas dos acepciones del término discriminar y explica que su diferencia radica en que la primera (lexicográfica) no contiene ningún sentido negativo, mientras que su segunda acepción implica valoraciones negativas (p.38). Diferencia muchas veces soslayada por quienes la invisibilizan para sostener que sus acciones responden a la primera acepción –que entienden como única– y por lo tanto sus separaciones, diferenciaciones y/o distinciones carecen de asignaciones de sentido negativizado.

La diferencia entre estas dos acepciones adquiere trascendencia cuando las acciones implicadas en el discriminar (separar, diferenciar y/o distinguir) incluyen esta dimensión axiológica que pone en juego valoraciones que diluyen la neutralidad de dichas acciones.

Sin embargo, este discriminar ideologizado no es per sé el problema ya que muchas, si no todas, de nuestras acciones individuales se fundamentan en valoraciones positivas o negativas que ponemos en juego al momento de realizar una multiplicidad de acciones. Para poder pensar necesitamos categorías, estas nos permiten ordenar y hacer generalizaciones. Este proceso es inevitable y en él se fundan los juicios previos –prejuicios– que ponemos en acción al relacionarlos con lo que nos rodea. Allport (1971) propone cinco características para este proceso de categorización: 1) implica una construcción de clases y agrupamientos que guían nuestros ajustes diarios, 2) que estos agrupamientos se rigen según nuestra predisposición a operar con facilidad lo cual lleva a que dichos agrupamientos se asimilen a las categorías construidas para ellos, 3) que estas categorías permiten identificar rápidamente a un objeto por sus rasgos comunes, 4) que saturan todo lo que contienen con iguales connotaciones (ideales y emocionales) y 5) que estas pueden o no ser racionales siendo su formación igualmente fácil aunque las irracionales, al estar vinculadas con lo emocional, tienden a ser más potentes (p. 37-38). Otra característica referida por el autor, es la capacidad resistente y persistente de nuestras categorías las cuales se sostienen aún resistiendo a las evidencias empíricas contrarias.

Pero entender la discriminación solo en relación al comportamiento individual, tal como surge de algunas propuestas teóricas cuya mirada se centra en lo individual, no alcanza para

explicar un fenómeno cuyas implicancias exceden la esfera individual. Según refieren Dovidio, Hewstone, Glick y Esses (2010)

Los primeros teóricos se centraron en las diferencias individuales y los prejuicios asociados con la psicopatología (por ejemplo, Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson, et al., 1950). En las décadas de 1970 y 1980, la revolución cognitiva en psicología generó interés en cómo los procesos cognitivos conducen a estereotipos y prejuicios (por ejemplo, Fiske y Taylor, 1984); simultáneamente, los investigadores europeos se centraron en cómo los procesos de grupo y las identidades sociales afectan los prejuicios (por ejemplo, Tajfel y Turner, 1979) (p.4).

Así, el conflicto surge cuando este accionar se vuelve social, cuando las prácticas discriminatorias son prácticas *sociales* discriminatorias que implican acciones entendidas como un sistema complejo de estructuras de relación que produce desigualdades intergrupales<sup>11</sup> (Pettigrew, F., T., Taylor, M., C., 2000, p. 689) que pueden expandirse y trascender la acción original.

Esta capacidad de exceder la acción discriminatoria original es la que da origen a las propuestas teóricas que distinguen entre discriminación directa e indirecta (Pettigrew 1985). Siendo la discriminación directa la que se produce cuando se genera la desigualdad, como las decisiones basadas explícitamente en la raza, el género, la religión entre otras, mientras que la discriminación indirecta es la perpetuación o ampliación de la lesión original. Esto sucede cuando los resultados inequitativos de la discriminación directa se utilizan como base para decisiones posteriores o decisiones en instituciones vinculadas. Es este segundo tipo de discriminación la que interesa particularmente a esta investigación.

Desde el campo del Derecho también se han realizado aportes teóricos que buscan particularmente relacionar las prácticas discriminatorias con la violación de derechos. Es en esta afectación de derechos donde centra la mirada Rodríguez Zepeda al proponer una definición de la no discriminación en la que, entendiendo la dimensión de las consecuencias de estas prácticas, incluye acciones afirmativas que puedan compensarlas. Así

[...] la no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causados por prácticas discriminatorias previas contra su grupo. (p. 45)

---

<sup>11</sup> Traducción propia.

Diversos aspectos de esta definición interesan a esta investigación como la dimensión histórica de dichas prácticas, la necesidad de acciones afirmativas, el reconocimiento de que las prácticas discriminatorias implican no solo a individuos particulares sino también a grupos de adscripción como por ejemplo el de las mujeres y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles en relación con el *Techo de cristal*, concepto acuñado –según refieren Ramos, Garrió, Barberá y Candela (2002)– a finales de los ochenta con el objetivo de designar el conjunto de barreras invisibles que impiden el acceso y/o promoción de muchas mujeres en los niveles directivos más altos (p.188).

Sobre este emergente de la discriminación hacia las mujeres, González Martínez, Eagly y Carli (2004)<sup>12</sup> definen al *Techo de cristal* como una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Esta forma de discriminación se observa cuando las mujeres tienen menor oportunidad de ejercer liderazgo aún cuando poseen las mismas o incluso superiores credenciales académicas o trayectorias profesionales que los varones (2015, p. 5). Según la definición presentada en el *Plan Nacional contra la discriminación* (Villalpando et al., 2005),

La discriminación basada en el género se refiere a aquella que se ejerce en función de una construcción simbólica socio-histórica que asigna determinados roles y atributos socio-culturales a las personas a partir del sexo biológico y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social, estableciendo una jerarquía en la cual todo lo masculino es valorado como superior respecto a aquellos atributos considerados femeninos. (p.146)

En el documento citado se hace referencia a cómo la discriminación por género afecta a quienes forman parte del ámbito académico. Si bien en esta consideración hace referencia a la disparidad de acceso al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el que todos los investigadores tienen el mismo salario, independientemente de su sexo, son menos las mujeres que acceden a los cargos más altos, lo mismo podría decirse de otros espacios académicos. (p.149)

Al revisar los diferentes matices que presentan las prácticas sociales discriminatorias, Pelletier Quiñones (2014) introduce otro concepto que aporta a la comprensión de como sus patrones y contextos permiten pensar en una discriminación estructural o desigualdad estructural al incorporar datos históricos y sociales que explican desigualdades de derecho o de hecho como resultado de exclusiones o sometimiento de grupos vulnerables por otros de manera sistemática. Acciones que tienen su fundamento en complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias (p. 207). Los grupos afectados por la discriminación estructural comparten la existencia de una historia de discriminación y de prejuicios nega-

---

<sup>12</sup> La definición original se encuentra en Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2004). Women and men as leaders. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (p. 279–301). Sage Publications, Inc.

tivos susceptibles de reforzados por normativas<sup>13</sup> que dificultan la posibilidad de defensa de sus intereses colectivos.

## 2.2. Discriminación basada en género en el campo laboral.

Para comprender las lógicas subyacentes en las prácticas sociales discriminatorias que afectan a las mujeres en el campo laboral, al concepto de Techo de cristal antes mencionado, interesa en esta investigación incorporar otros conceptos con el objetivo de profundizar en el fundamento de estas barreras invisibles. Meza Martínez en su texto *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal (2018)* propone tres perspectivas teóricas que han sido desarrolladas para analizar la discriminación por género: la teoría del gusto por la discriminación, la teoría de la discriminación estadística y la teoría de la segmentación. La primera, cuyo autor es Gary Bercker (1971), hace foco en los prejuicios de los empleadores y en cómo estos impactan en la tolerancia a la participación de quienes tienen estos atributos negativizados en las organizaciones a su cargo (p. 19). La segunda propuesta, por Phelps (1972) y Arrow (1973), da cuenta de cómo ante la falta de conocimiento e incertidumbre respecto a ciertos grupos –por lo general minoritarios– los empleadores prefieren orientar sus elecciones hacia aquellos grupos ya conocidos cuya eficacia puede garantizar su efectividad en los cargos de alta jerarquía (p. 20). La tercera, expuesta por Doeringer y Piore (1971), refiere a la existencia de dos tipos de mercados laborales<sup>14</sup>, uno moderno y otro tradicional cuyas particularidades determinan las elecciones de quienes participan en cada uno de estos dos segmentos.

Si bien las tres propuestas refieren a escenarios laborales empresariales, los conceptos en los que se fundamentan –prejuicio, certeza y relación entre modalidad de trabajo y atributos identitarios estereotipados– hacen que sean pertinentes al momento de investigar un campo en el que estos no sólo están presentes sino que, tal como se desarrollará en el siguiente capítulo, operan como fundamento para prácticas sociales discriminatorias.

En relación con las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a los altos niveles jerárquicos, Meza Martínez (2018) plantea la existencia de redes invisibles (p. 22) entretejidas por algunos varones capitalizando la mayor disponibilidad de tiempo –a diferencia de las mujeres que suelen hacerse cargo de las obligaciones familiares–, con el objetivo de

---

<sup>13</sup> Un ejemplo de estas normativas puede encontrarse en los requisitos para acceder a sistemas de becas para formación de posgrado cuyos límites de edad impactan particularmente en la mujeres en edad reproductiva quienes muchas veces deben postergar su carrera académica para, en función de otra desigualdad, ocuparse de sus hijos.

<sup>14</sup> Según esta teoría “El primero se caracteriza por ser un sector innovador y competitivo, con un amplio stock de capital, uso intensivo de la tecnología y de mano de obra altamente calificada. [...] En cambio, el mercado tradicional se caracteriza por operar con un pequeño stock de capital y poco uso de tecnología”. Estas diferentes características hacen que, en el primer caso el trabajo se especialice y prime la mano de obra altamente calificada mientras que en el segundo las preferencias al momento de seleccionar personal se inclinan hacia el trabajo informal, las pocas posibilidades de promoción y un alto índice de desempleo (p. 20).

apoyarse mutuamente para poder acceder a cargos superiores. Estas alianzas de género también pueden darse como estrategia de acción de endogrupos hegemónicos, más allá del género de sus integrantes tal como refieren Fleeta-Asín y Pan, citados por Meza Martínez. (p. 23)

Un ejemplo de lo anterior es notable en el sector de la educación, que, a pesar de ser considerado altamente feminizado, presenta dificultades para el acceso a cargos de representación y alta responsabilidad por parte de las mujeres. Este hecho muestra que se sigue conservando el imaginario de que los hombres tienen mayores competencias para ejercer autoridad. (Fleeta-Asín y Pan, 2017)

Desde otra perspectiva de análisis que centra la mirada ya no solo en diferencias jerárquicas sino también en como varones y mujeres se distribuyen en diferentes campos laborales, Gómez Bueno, C. en su trabajo *Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis*. (2001) aporta otro concepto de interés para esta investigación, el de segregación ocupacional. Según este autor,

La segregación ocupacional está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es sólo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial. La segregación ocupacional no afecta únicamente a la diferente dedicación a las actividades no remuneradas/remuneradas, sino que se observa claramente en la distribución de mujeres y varones entre éstas últimas. [...] Dentro de estas ramas de actividad las mujeres están empleadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependiente de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesoras y enfermeras) son las más feminizadas. (Pág. 126)

Dicha segregación se manifiesta en sentido vertical, siendo equivalente al Techo de cristal, y en sentido horizontal, es decir en la forma en que varones y mujeres se distribuyen en diferentes tipos de ocupaciones. Esta forma de dividir el campo laboral da cuenta de construcciones sociales que sexualizan las actividades atribuyéndoles características femeninas y/o masculinas en función, a su vez, de concepciones estereotipadas de ambos grupos.

Estos trabajos no son, como con frecuencia se aduce de forma paternalista, los menos duros de realizar, sino que se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de éste: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello. (p. 127)

En el caso que interesa a esta investigación, estos conceptos podrían explicar las asignaciones de sentido con las que se caracteriza a las diferentes carreras que conviven en la FADU, así como las prácticas discriminatorias objeto de estudio.

### 2.3. Interseccionalidad.

Otra perspectiva teórica que interesa a esta investigación es aquella que plantea interacciones entre diferentes fundamentos de prácticas sociales discriminatorias. Dichas interacciones son denominadas por diversos autores como interseccionalidad. Según refiere Cavalcante Carvalho (2018) la expresión de discriminación interseccional que fue desarrollada por Kimberlé Crenshaw (1989) basándose en los elementos género femenino y etnia negra, actualmente es aplicable a cualesquiera dos o más identidades sociales discriminadas que se interrelacionan intrínsecamente en un individuo o grupo de individuos [...] (p. 16).

El término interseccional expresa con mayor eficacia la acción articulada de diferentes fundamentos discriminatorios que la suma que supone la denominación que se produce por agregación de fundamentos de discriminación, en tanto permite comprender los efectos complejos, irreductibles, variados y variables que resultan al intersectarse, en contextos históricos específicos, múltiples ejes de diferencia –económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial– (Brah, 2021, p.14). Otro aporte relevante de la incorporación del concepto de interseccionalidad es el de posibilitar la deconstrucción de categorías identitarias unidimensionales entendiendo que los sujetos no pueden definirse desde una sola dimensión como tampoco lo son las prácticas sociales discriminatorias. Dando cuenta de la importancia de este concepto para el análisis de las formas de discriminación hacia las mujeres la Comisión de Derechos Humanos de la Naciones Unidas en su resolución de Abril de 2002 declara “[...] la importancia de examinar la intersección de múltiples formas de discriminación, incluyendo sus causas de raíz desde una perspectiva de género”. En su texto Brah analiza las categorías propuestas por McCall<sup>15</sup> para el estudio de la interseccionalidad que ofrecen una perspectiva de análisis para profundizar en la comprensión de la complejidad de esta categoría en su relación con la construcción e interacción de categorías: el enfoque intercategorial (presume la existencia de intersecciones buscando construir una cartografía de las relaciones entre diferentes grupos sociales), el intracategorial (pone en escena las limitaciones de las categorizaciones existentes interrogando cómo estas marcan los límites de distinción) y el anticategorial (como mirada crítica al presupuesto que supone como dadas previamente a las categorías en intersección) que, según Barth, entiende el sentido de las categorías como consecuencia de procesos socioculturales económicos y psíquicos (p. 17). Si bien dadas las características del objeto de esta investigación, las categorías propuestas por McCall ofrecen enfoques que permiten comprender las lógicas de la interseccionalidad género-campo disciplinar, en acuerdo con Yuval-Davis (2021) se entiende que dichas categorías no son mutuamente excluyentes y que un estudio sobre la interseccionalidad, implica combinar el enfoque intercategorial y el intracategorial, en tanto

---

<sup>15</sup> McCall, Leslie (2005): “The complexity of intersectionality”. En: *Signs*, 30, 3, pp. 1771-1800.

dimensiones diferentes de una misma categoría necesarias ambas para profundizar su análisis (2012, p. 24), pero también reconocer el carácter de construcción no dada (enfoque anticategorial) de las categorías trabajadas. Finalmente Lugones (2012) citada en González Arnal (p. 45) aporta, desde una mirada crítica a la propuesta de McCall, la necesidad de pensar las identidades como fusionadas, como emulsionadas en contraposición a la idea de fragmentación –género, raza, etnicidad– que según esta autora fragmenta al sujeto que no es definible por una única categoría.

Ya sea que se trate de prácticas sociales discriminatorias fundadas en una particularidad específica a la que se le asigna un sentido negativo o de interseccionalidades entre diferentes fundamentos, en todos los casos estas prácticas tienen su origen en asignaciones de sentido ideologizadas las cuales expresan sistemas de valores, creencias y construcciones de la realidad social que inducen, en quienes llevan adelante dichas prácticas a actuar en forma discriminatoria. Es este mismo origen el que torna tan complejo el reconocimiento de estas prácticas tanto para quien la realiza como para quien las sufre, dificultad que obstaculiza muchas veces los cambios que las diferentes legislaciones buscan impulsar. Es en función de este origen que se hace necesario, para avanzar en la comprensión de estas prácticas sin caer en generalizaciones inconducentes, plantearse nuevas preguntas con el objetivo de acceder a las categorizaciones y prejuicios puestos en juego al momento de construir estas asignaciones negativizadas de sentido en un espacio social determinado, ya que como propone Bourdieu no es posible asir la lógica más profunda del mundo social sino a partir de la profundidad de una realidad empírica, situada histórica y temporalmente, en tanto configuración particular en el universo de configuraciones posibles (2003, p. 24).

## 2. 4. Espacio social: lo general y lo particular.

Las características del caso objeto de investigación –el cual será presentado en el capítulo siguiente– así como los objetivos planteados a partir de los interrogantes iniciales, hacen de la perspectiva teórica de Pierre Bourdieu la más pertinente y abarcativa, la misma será por tanto el principal marco teórico a trabajar. Como ya se ha mencionado hablar de prácticas sociales discriminatorias supone hablar de lo social, lo cual lleva a centrar la mirada en prácticas compartidas por grupos y/o clases, en sus habitus –en tanto sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas y estructurantes, principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones que operan de forma inconsciente, siendo orquestadas colectivamente sin reglas ni acuerdo explícito previo (2007, p. 86)– y en el espacio social en el que estos grupos realizan sus prácticas. Para acceder a las lógicas de las prácticas sociales discriminatorias objeto de esta investigación, es entonces necesario reconstruir el sistema de relaciones que vinculan a sus agentes, sus prácticas y sus posiciones en el campo en relación con el capital (económico, cultural y

simbólico) puesto en juego. Es decir, construir el campo en el cual los diferentes agentes se relacionan por medio de acciones determinadas y determinantes de sus habitus, así como la distribución y características de capital puesto en juego. La construcción de este sistema relacional permite, al objetivar la realidad observada, comprender como las acciones de los agentes participan en la producción y reproducción de las asignaciones de sentido negativizado que subyacen en las prácticas discriminatorias al tiempo que permiten dimensionar su rol en las luchas por el capital del espacio social particular objeto de investigación.

Las características del caso propuesto para esta investigación hacen del enfoque bourdiano un recurso central para poder acceder a los orígenes y efectos del objeto de estudio a la vez que aportará a la comprensión de las relaciones existentes entre los habitus, las prácticas y las relaciones de los agentes de un sistema educativo con características particulares (las cuales se desarrollan en el capítulo siguiente), y las categorías que operan como fundamento de las prácticas sociales discriminatorias.

Sobre el sistema educativo, si bien en tanto sistema en sí no es objeto de esta investigación, interesa la comprensión de sus lógicas así como de las diferentes acciones que en él llevan a cabo sus agentes. En este sentido la definición propuesta por Bourdieu aporta aspectos de interés en tanto permite comprender el rol de estos sistemas en la reproducción de arbitrariedades culturales las cuales, si bien no son producidas por este, sí son reproducidas contribuyendo así a las de las relaciones entre los grupos –en este caso particular el de las mujeres, los diseñadores y los no graduados FADU– o las clases (2018, p. 87). Para poder llevar adelante esta reproducción que implica la inculcación de dicha arbitrariedad cultural, el sistema educativo produce y reproduce un habitus homogéneo, duradero, conforme a sus principios. Eso es posible por las condiciones institucionales que forman y reclutan agentes que garantizan la inculcación, condiciones adecuadas para impedir cualquier práctica que no sea compatible con la función que sistema debe cumplir (p. 89). Esta imposición de una arbitrariedad cultural es objetivamente un acto de violencia simbólica, en la cual radica el sentido de las acciones pedagógicas implementadas por aquellos agentes formados y reclutados por el sistema en el que las realizan.

Es en este punto que es central el rol de las prácticas sociales discriminatorias las cuales, en diversas de sus manifestaciones, participan en dicho reclutamiento, como puede ejemplificarse en las dispares posibilidades que tienen las mujeres para acceder a cargos en las mayores jerarquías institucionales<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Es necesario recordar aquí que la composición de la cátedras depende exclusivamente del Profesor Titular de dicha cátedra quien es el que define no sólo quiénes integran su equipo docente sino con qué cargos y con qué remuneración (rentado o ad-honorem). A esto se suma el hecho de que para acceder al cargo de Titular es necesario haber realizado un recorrido académico en el que el cargo previo de Adjunto es un antecedente cuasi excluyente.

## 2.5. El rol de la presentación y la acción dramática en la discriminación.

Finalmente, y volviendo al comienzo de este recorrido, interesa sumar a los conceptos hasta aquí presentados, las perspectivas situacional y dramática propuesta por Goffman (2001, 2006) que permite comprender otras dimensiones –como los marcos de referencia, la puesta en escena, los roles y las representaciones– de las acciones que los agentes despliegan en el escenario académico elegido como caso para esta investigación. Para poder comprender el por qué de la pertinencia de incluir estas dimensiones, es necesario retomar la idea de que la discriminación tiene su fundamento en la construcción ideologizada de la diferencia, construcción que se inscribe en el proceso de diferenciación social –proceso constitutivo de lo social– que involucra a otro proceso, el identificatorio y a la configuración cultural que opera como marco de referencia. Explicar y caracterizar el proceso de identificación excede los límites de esta investigación por lo que solo se consideran algunos aspectos de este proceso que son de interés para comprender qué rol tienen, en los escenarios de las prácticas sociales discriminatorias objeto de estudio, aquellas acciones que ponen en juego los agentes con el objetivo de intencionar las percepciones que sobre ellos tienen los destinatarios de dichas acciones. Asumiendo que la identificación es un proceso que, desde una perspectiva constructivista, involucra procesos objetivos (categorizaciones) y procesos subjetivos (autoidentificación) en relación dialéctica, que no determina la acción pero sí condiciona o habilita cursos posibles de dicha acción, que implica el reconocimiento de la alteridad como condición necesaria para reconocer la mismidad y que se manifiesta en atributos jerarquizados y jerarquizantes dependientes del marco cultural en el que se inscriben estos múltiples procesos (Jenkins, 2008). Es a través de estos procesos que cada sujeto construye quién es, quiénes son otros, qué sujeto construyen quién es el sujeto construido por otros. Es sobre los procesos performativos que los sujetos ponen en juego al presentarse a los otros que Goffman desarrolla su propuesta teórica en la que analiza cómo ese sujeto se presenta y presenta su actividad ante los otros guiando y controlando la impresión que los otros se forman de él (2001, p. 11). Siguiendo la perspectiva dramaturgica goffmaniana es posible acceder a cómo el sujeto planifica consciente o inconscientemente sus representaciones exhibiendo u ocultando atributos de identificación en función de que estos sean, en el marco de referencia (aquellos principios de organización que gobiernan los acontecimientos) en el que actúa, posibles o no de ser objeto de discriminación en función de atribuciones de sentido positivas o negativas que aquellos frente a los cuales actúan hayan construido en sus procesos de categorización. De los diferentes conceptos presentados por Goffman (2001) interesan a esta investigación aquellos que permiten comprender los recursos a los que apelan los agentes para llevar adelante estas “actuaciones” entendidas como “toda actividad que tiene lugar en un período señalado por su presencia continua ante un conjunto particular de observadores y posee cierta influencia sobre ellos” (p. 33) , en las cuales apela a la fachada “[...] dotación

expresiva de tipo corriente empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación (p.34) que se compone del medio (partes escénicas como el mobiliario o el decorado) y la fachada personal constituida por otros elementos de esta dotación que se identifican al actuante como la indumentaria, el género, la edad, características físicas y raciales entre otros (ibídem). En esta fachada personal pueden a su vez diferenciarse dos componentes: apariencia y modales cuya compatibilidad entre sí y coherencia con el medio representa un tipo ideal sustentado en el carácter abstracto y general de la información transmitida por la fachada. Es este tipo ideal –abstracto y general– al que los actuantes apelan cuando adecuan su fachada y su actuación al marco de referencia (negociando con su autoidentificación), acción particularmente relevante al momento de analizar cómo accionan y reaccionan los agentes en escenarios atravesados por prácticas sociales discriminatorias. Esta condición de abstracto y general sumada a la propensión a la simplificación propicia en el observador de esta acción la construcción de estereotipos que podrán o no ser fundamento de discriminación.

### 3. Prácticas sociales discriminatorias en la FADU.

Para poder avanzar en la comprensión de cómo operan las prácticas sociales discriminatorias en un escenario específico, es necesario primero conocer dicho escenario. El escenario objeto de investigación tiene, como ya se ha mencionado, una larga historia la mayor parte de la cual ha sido protagonizada por la carrera de Arquitectura y, particularmente, por arquitectos. Este protagonismo queda expuesto al analizar quiénes se han desempeñado en la gestión académica (ver Tabla N° 1) desde su creación. Más allá de que en cualquier escenario su historia es uno de los condicionantes que pueden explicar sus lógicas, lo que interesa aquí es revisar como ese dominio absoluto que antes se explicaba por ser la única carrera que se dictaba en la entonces FAU siga estando hoy, en la FADU, a cargo del mismo grupo el cual tampoco a cambiado sustancialmente su composición en tanto siguen siendo los varones los que mayoritariamente lo componen.

#### 3. 1. El dominio de los arquitectos.

Con la recuperación de la democracia, en 1983 inició el proceso de normalización de la Universidad de Buenos Aires a cargo del rector normalizador el Dr. Francisco Delich (Rinaldi, 1998). En la entonces Facultad de Arquitectura dicho proceso estuvo a cargo del Arq. Berardo Dujovne, el primero de una lista de arquitectos que han ocupado el cargo hasta la actualidad.

Tabla N° 1 Decanos FADU 1983-2022. Fuente: elaboración propia.

Período	Decano	
1983 a 1986	Arq. Berardo Dujovne	
1986 a 1990	Arq. Juan Manuel Borthagaray	
1990 a 1994	Arq. Juan Manuel Borthagaray	
1994 a 1996	Arqta. Carmen Córdova	Renunció al cargo (1).
1996 a 2006	Arq. Berardo Dujovne	
2006 a 2010	Arq. Jaime Sorín	
2010	Arq. Estéban Urdampilleta	Decano provisional (2).
2010 a 2014	Arq. Eduardo Cajide	
2014 a 2018	Arq. Luis Bruno	
2018 a 2021	Arq. Guillermo Cabrera	Renunció al cargo (3) quedando a cargo el Vice Decano DG. Carlos Venancio
2022 a 2026	DG. Carlos Venancio	
		(1) A pedido del Consejo Directivo y por motivos cuyo análisis excede este trabajo. Cabe consignar que fue el único caso en el que el CD tomó esta decisión.
		(2) Como consecuencia de la imposibilidad del Consejo Directivo de elegir Decano.
		(3) Como consecuencia de una causa judicial por acoso sexual que lo involucra.

Fuente Rinaldi (1998) Autoridades FADU 1948-1998. Relevamiento en documentación oficial 1998-2022

La continuidad de los arquitectos a cargo del decanato fue acompañada por la ocupación – también por arquitectos– de cargos en la gestión académica de la facultad. Las únicas excepciones a esta ley no escrita fueron las gestiones de la Arqta. Carmen Córdova (Secretaría Académica 1986-1994 y Decanato 1994-95) y la Arqta. Amelia Viviani (Secretaría Académica 1994-1995). Sólo en los últimos años se han incorporado algunos diseñadores en secretarías de la FADU pero aquellas que tienen a su cargo las decisiones académicas y presupuestarias siguen estando a cargo de arquitectos (varones).

Tabla N° 2 Autoridades FADU 2018-2022. Fuente: elaboración propia.

Autoridades FADU 2021-2022	Género		Título de grado	
	Mujer	Varón	Arquitectura	Diseño
Decanato		X		X (DG)
Vicedecanato		X	X	
Secretaría Académica		X	X	
Secretaría General		X	X	
Secretaría de Investigación	X		X	
Secretaría de Posgrado		X	X	
Secretaría de Habitat		X	X	
Secretaría de Extensión	X			X (DG)
Secretaría de Relaciones Institucionales		X	X	
Secretaría de Relaciones Internacionales		X	X	
Secretaría de Hacienda		X	X	
Secretaría de Comunicación		X		X (DG)

Fuente FADU, [fadu.uba.ar](http://fadu.uba.ar)

Así como las diferentes gestiones han privilegiado la participación de arquitectos en el gobierno de la institución, han priorizado en dicha participación a profesionales varones. Son pocas las oportunidades en las que ha habido arquitectas ocupando cargos en el gobierno, disparidad que se refleja también en la conformación del Consejo Directivo.

Tabla N° 3 Consejo Directivo FADU 2018-2022. Fuente: elaboración propia.

Consejo Directivo 2021-2022				
	Arquitectas/os	Diseñadoras/res	Mujeres	Varones
Profesores Titulares	6	2	2	6
Profesores Suplentes	7	1	2	6
Graduados Titulares	3	1	2	2
Graduados Suplentes	2	2	2	2
Estudiantes Titulares			2	2
Estudiantes Suplentes			2	2
Totales	18	6	12	20

Fuente FADU, [fadu.uba.ar](http://fadu.uba.ar)

Otro ámbito en el que se evidencia la preeminencia de la carrera de Arquitectura es el posgrado cuya oferta se dirige mayoritariamente a la formación en el campo de dicha carrera.

Tabla N° 4 Formación de Posgrado 2021-2022. Fuente: elaboración propia

	<b>Arquitectura</b>	<b>Diseños</b>	<b>Generales</b>
Carreras de Especialización	13	6	3
Maestrías	13	4	2

Fuente FADU, [fadu.uba.ar](http://fadu.uba.ar)

Una consideración particular merece la presencia de arquitectos y arquitectas a cargo de las cátedras de la asignatura Conocimiento Proyectual correspondiente al Ciclo Básico Común (CBC), asignatura que junto con Dibujo son las de mayor similitud con las asignaturas principales de cada una de las carreras de la FADU. Entre estos Titulares existe actualmente paridad de género, sin embargo, las 14 cátedras están a cargo de arquitectos y arquitectas, aunque la asignatura es cursada por los futuros estudiantes de todas las carreras. Esta particularidad interesa especialmente ya que el rol que cumple el CBC –además de aportar conocimientos básicos necesarios para la incorporación de estudiantes al nivel universitario– es fundamentalmente el de operar como rito de iniciación en el que los estudiantes son sometidos a “[...] operaciones de selección y formación [...] de tal naturaleza que obtengan que estos otorguen a los presupuestos fundamentales del campo la adhesión indiscutida, prerreflexiva, ingenua, nativa que define a la doxa como creencia originaria.” (Bourdieu, 2007, p. 109) siendo esta doxa “[...] esa relación de adhesión inmediata que se establece en la práctica entre un habitus y el campo al cual está acordado [...] algo que se da por sentado y que el sentido práctico procura” (Bourdieu, p. 111) aquí, en función de quienes la inculcan y reproducen, es aquella propia de la arquitectura.

Si bien el Ciclo Básico Común tiene, entre otros objetivos, la integración de las distintas carreras de la FADU, el predominio de arquitectos en los planteles de docentes y a cargo de las cátedras de las materias centrales (cuyos contenidos se han pensado como introductorios a los talleres de Diseño) no logran este objetivo y los estudiantes interactúan según su carrera de futura pertenencia.

### 3.2 A imagen y semejanza.

Como parte del proceso de normalización y a instancias del rector y del decano, en 1984 fue convocada una comisión para el estudio de la creación de las carreras de Diseño Gráfico (DG) y Diseño Industrial (DI). En 1985 ambas carreras comenzaron a dictarse en la facultad. Interesa a esta investigación mencionar este hecho porque ambos planes de estudio sentaron un precedente para los de las carreras creadas con posterioridad: Diseño de

Indumentaria (DIInd.) y Textil (DT), Diseño de Imagen y Sonido (DIS) y la Lic. en Planificación y Diseño del Paisaje(DP) (Mazzeo, 2014). En ambos planes se replicó la estructura del plan de estudios de la carrera de arquitectura<sup>17</sup> otorgando la misma carga horaria (aunque con diferencias debidas a los años de cursado de cada carrera) y días de cursado a la asignatura central: los Talleres de Diseño. En esta etapa fundacional, las Direcciones de carrera estuvieron a cargo de arquitectos (Arq. González Ruiz en DG y el Arq. Blanco en DI) y para conformar los equipos docentes de la mayoría de las asignaturas fueron convocados profesores arquitectos que se desempeñaban a asignaturas afines de la carrera de arquitectura. La proporción de profesores arquitectos fue diferente para cada carrera siendo mayor en aquellas como Diseño Gráfico, Diseño Industrial y la Lic. en Planificación y Diseño del Paisaje, como consecuencia de la existencia de arquitectos que ejercían como diseñadores en esos campos al momento de crearse las respectivas carreras.

Debieron transcurrir veinte años de los primeros egresos para que los diseñadores comenzaran a ocupar cargos de Profesor Titular en cátedras hasta ese entonces conducidas por arquitectos. Aún en la actualidad, los Planes de Labor de todas las carreras en los que se establecen las fechas correspondientes a inicio de clases, cierres de cuatrimestres y entregas finales se plantean siguiendo el Plan de Labor de la carrera de Arquitectura.

Los primeros equipos docentes fueron conformados también mayoritariamente por arquitectos que se desempeñaban como docentes en asignaturas similares de la carrera de arquitectura, a los que se sumaron profesionales idóneos dedicados a la práctica del diseño en diferentes campos. Esta inclusión no fue sencilla ni carente de conflictos debido a las diferencias de saberes y prácticas que cada grupo traía a la comunidad académica tal como señala Ledesma (2018)

Entre el saber del idóneo y en el saber del académico se evidenciaban las fisuras de la inestabilidad del origen. La riqueza y virulencia de las discusiones nutrió el campo, delineó posiciones, dividió espacios y estableció zonas de mayor o menor prestigio institucional y/o profesional que tuvo manifestaciones tanto al interior de la propia universidad como en el campo del diseño en general. (p. 153)

Esta misma lógica –y sus consecuentes conflictos– caracterizó la forma en la que fueron organizándose las nuevas carreras a medida que estas fueron creadas en la FADU. Por tratarse de carreras nuevas fue necesario no sólo definir el Plan de Estudios sino también los Programas Generales de las diferentes asignaturas tarea que estuvo a cargo de los integrantes de la comisión antes mencionada y de los profesores convocados para el dictado de las diferentes asignaturas. Excede los alcances de esta investigación indagar en qué medida esta definición de contenidos implicó traspolar contenidos de una carrera –arquitectura– a otras carreras y cómo estos contenidos fueron trabajados en las asignaturas

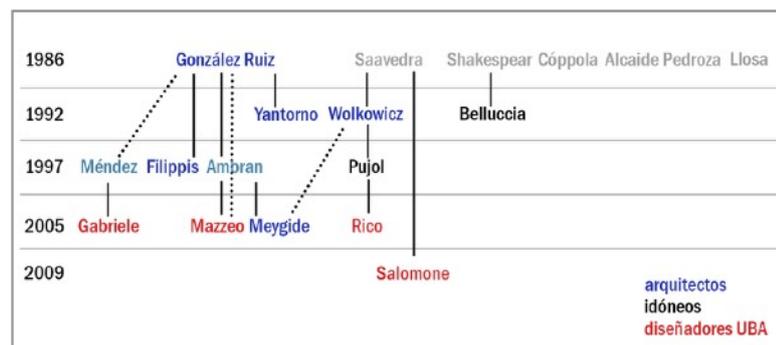
---

<sup>17</sup> Las herencias y renovaciones que vinculan a la Carrera de Diseño Gráfico con la de Arquitectura fueron analizadas en profundidad en mi tesis doctoral publicada en 2014.

correspondientes (Mazzeo, 2014b). Los sucesivos equipos docentes, así como los profesores que hoy tienen a su cargo el dictado de estas asignaturas fueron formados, mayoritariamente, por arquitectos como profesionales y como docentes<sup>18</sup> ya que, tal como refiere Bourdieu (2018), el sistema educativo tiene el monopolio de la producción de los agentes encargados reproducirlo: agentes dotados de la formación que les permite a su vez producir agentes reproductores. Reproductores del habitus y de la arbitrariedad cultural dominante. Es necesario recordar en este punto que la reproducción de un habitus implica la reproducción de prácticas determinadas por modos de percibir y por sistemas de valoración positiva y/o negativa que involucran acciones y actores. Esto permite suponer que al mismo tiempo que se reproduce el “habitus proyectual” se reproducen construcciones ideologizadas sobre el campo disciplinar específico, los modos de proyectar, los objetos producidos y sobre sus productores (Mazzeo, 2014).

El siguiente esquema que corresponde a los Profesores Titulares a cargo de Talleres en la carrera de Diseño Gráfico ilustra este proceso.

Tabla N° 5 Profesores Titulares Diseño Gráfico FADU 1986-2009<sup>19</sup>. Fuente: elaboración propia.



El análisis del sistema educativo francés realizado y presentado por Bourdieu y Passeron en “*La reproducción*” (2018) antes referido, permite no solo comprender como la dinámica aquí presentada responde a la forma en que los sistemas educativos operan para poder llevar adelante su función de inculcación y su rol de reproductores de arbitrariedades culturales de las que no son productores (p. 87) sino que da cuenta de que esta forma no es exclusiva de la institución académica que constituye el caso que interesa a esta investigación. La

<sup>18</sup> En el año 2005 se llevó adelante un concurso de Profesores Titulares para la asignatura Diseño Gráfico 1, 2 y 3 (Exp. N° 245.325/05). En dicho concurso fueron designados como Titulares el DG. Marcelo Gabriele, la DG. Cecilia Mazzeo, el DG. Esteban Rico y la Arqta. Roxana Meygide. El Prof. Gabriele quedó a cargo de la cátedra del Arq. Mendez y la Prof. Mazzeo de aquella antes a cargo de la Arqta. Ambrán.

Al momento de realizarse esta investigación, la cátedra a cargo del Arq. González Ruiz ya no estaba activa por jubilación del titular, la cátedra a cargo del Arq. Yantorno –también como consecuencia de jubilación– estaba a cargo del DG. Diego García Díaz (Prof. Adjunto), la cátedra a cargo del Prof. Saavedra fue reemplazada por otra a cargo de la DG. Valeria Melón y la cátedra a cargo del Arq. Filippis sigue activa con la denominación de Ex-Filippis.

<sup>19</sup> Este cuadro fue realizado para la tesis doctoral “¿Qué dice del diseño la enseñanza del diseño?” (Mazzeo, 2014) como parte del análisis del origen de los vínculos epistemológicos entre la Arquitectura y el Diseño Gráfico.

arbitrariedad cultural que el sistema educativo inculca y reproduce, es aquella que ha sido situada –como consecuencia de las relaciones de fuerzas entre clases o grupos– en posición dominante en el sistema de arbitrariedades culturales, y expresa los intereses objetivos (materiales y simbólicos) de los grupos o clases dominantes (p. 47). Al respecto señala Ledesma (2018) que

La variedad de modos de saber que se encuentran en una sociedad (muchas veces complementarios, muchas veces en pugna, muchas veces vecinos, ignorándose entre sí) se organizan según un complejo sistema de legitimaciones y jerarquías [...] Cada esfera, a su vez, contempla jerarquías internas en relación al grado de saber de sus miembros [...] Así se establece en cada formación cultural y contexto histórico un doble sistema de subordinación: ciertos saberes son más valiosos que otros y, consecuencia inmediata, se establece un dominio por parte de quienes poseen el saber que está en la cúspide de la pirámide jerárquica, respecto de quienes no lo poseen. (p. 154)

Asumir como válida y pertinente la propuesta de estos autores, supone entonces preguntarse ya no por cómo ni por qué el sistema educativo objeto de análisis lleva adelante su función de inculcación y reproducción, sino ¿qué implica la arbitrariedad cultural inculcada/reproducida?, ¿cuál es su origen? y, consecuentemente, ¿los intereses objetivos de qué grupo o clase expresa?

### 3.3. Arquicentrismo y arbitrariedad cultural dominante.

Según refiere Todorov (2016), al abordar las perspectivas de análisis de la diversidad humana, el etnocentrismo –propio de la perspectiva que ubica en el centro los valores en tanto problema– y una de las formas en las que puede encarnar el universalismo “[...] consiste en elevar, indebidamente, a la categoría de universales los valores de la sociedad a la que yo pertenezco” (p. 21). Para ello, el etnocentrista, generaliza particularidades que le son propias, conocidas, cercanas, inherentes a su cultura. Al hacerlo actúa acriticamente “[...] cree que sus valores son los valores, y esto le basta; jamás trata, realmente, de demostrarlo” (ibídem), acción que implica la pretensión de universalidad de contenidos particulares. Cuando esta construcción es compartida por quienes forman parte de un mismo grupo, estos valores “universales” se vuelven indispensables para la existencia de quienes integran dicho grupo (Allport, p. 45). Si ese grupo comparte una práctica que se ha adquirido en un sistema educativo que, siguiendo a Bourdieu (2003, 2018), tiene como función inculcar y reproducir un habitus que, como ya se ha mencionado, supone un sistema de valores, un modo de entender la realidad y formas de acción consecuentes con dicho habitus, es posible asumir que este grupo no solo reforzará los lazos que los unen, sino que tenderá a considerar que su sistemas de valores, lejos de ser particular, es universal. Es a partir de

estas propuestas teóricas, en articulación con los datos antes consignados, que se plantea el término Arquicentrismo para caracterizar la perspectiva que domina la percepción de la realidad en la FADU y que tiene su correlato en la arbitrariedad cultural dominante –cultura arquicentrista– que se reproduce e inculca en dicha institución académica. Esta cultura es analizada con mayor profundidad en el siguiente capítulo.

Excede los alcances de esta investigación analizar las múltiples dimensiones de esta arbitrariedad cultural dominante por lo que se centrará la mirada en el plano axiológico (Todorov, 2003, p. 221) que supone un juicio de valor sobre el otro, en tanto es justamente la dimensión axiológica la que participa en la construcción ideologizada de la diferencia que subyace en las prácticas sociales discriminatorias.

Allport (1971), al analizar a los endogrupos, aporta algunas características que pueden posibilitar la comprensión de lo que subyace en prácticas llevadas adelante por el endogrupo de arquitectos y que resultan ser discriminatorias con respecto a otros grupos. Es necesario aquí recordar que una identidad grupal se conforma al separar/diferenciar el “nosotros” del “ellos” lo cual no en sí un problema. Este surge cuando dicha diferenciación implica jerarquías que, operando como excluyentes, impiden a los “otros” acceder en condiciones de igualdad a los bienes en pugna –capitales en términos de Bourdieu– en espacio social (Bourdieu, 1977).

La creación de las carreras de Diseño implicó la consolidación e institucionalización de cambios en la práctica de las disciplinas proyectuales que venían produciéndose como consecuencia del crecimiento de prácticas que, como el diseño gráfico y el diseño industrial, habían estado a cargo de arquitectos y que comenzaban a ser realizadas por otros agentes que necesitaban de la convalidación social de sus saberes como forma de acceder al capital que las titulaciones otorgan, ya que como refiere Bourdieu (2003), “[...] el éxito social depende muy estrechamente de un acto de nominación inicial (la imposición de un nombre, de ordinario el de una institución educativa [...]) (p. 98)” en este caso el nombre de la Universidad de Buenos Aires.

El protagonismo de los arquitectos en estas disciplinas, cuya extensión y trascendencia ha sido analizado en profundidad en el texto *La travesía de forma. Emergencia y consolidación del Diseño Gráfico (1948-1984)* Devalle (2009), posibilitaron que la inclusión de estas carreras fuera –al menos en parte– aceptada por la comunidad académica.

Más resistidas fueron las incorporaciones de las carreras de Diseño de Indumentaria y Textil (1989) y de Diseño de Imagen y Sonido que no contaban con muchos arquitectos en sus campos profesionales. Al respecto, en el texto publicado en la revista *Contextos* (2004) con motivo de cumplirse veinte años de vuelta a la democracia de la Facultad, el Prof. Arq. Justo Solsona –de muy reconocida trayectoria profesional– al hacer un balance de esos veinte años refiere que

Con respecto a la disciplina de la arquitectura, estoy absolutamente convencido de que no le ha hecho bien la incorporación de todas las otras carreras. [...] la Facultad en vez de crecer, engordó. Que no es lo mismo a mi juicio. (2004, p. 218)

Frente a un cambio que se percibió como negativo, el endogrupo conformado por docentes y estudiantes de arquitectura se tornó más rígido llegando, en algunos casos, a reclamar por la separación de la FADU en dos facultades diferentes en el intento de volver a aquella situación inicial anhelada. Paralelamente, los docentes y profesionales que fueron incorporados al inicio de estas carreras, convirtieron al grupo mayoritario y dominante en grupo de referencia del habitus FADU, aportando a la institucionalización de estas prácticas discriminatorias al apropiarse del entramado de sentidos que legitiman dichas prácticas (estos se expondrán más adelante). Esto sucede porque, según refiere Allport

Todo grupo minoritario se encuentra inmerso en una sociedad más amplia donde están prescritas muchas costumbres, muchos valores, muchas prácticas. El miembro del grupo minoritario se ve obligado así, en cierta medida, a convertir a la mayoría dominante en su grupo de referencia en lo que respecta al lenguaje, los modales, las normas morales y las leyes. (p. 55)

Esta reacción frente a otros, no se manifiesta exclusivamente en la escasa inclusión de diseñadores en la gestión de la Facultad, sino que se extiende abarcando a profesores que no se han formado profesionalmente en la FADU, es decir que no han atravesado el proceso por el cual el habitus –arquicentrista– y la arbitrariedad cultural –arquicéntrica– dominante se inculca a los agentes –docentes– que tendrán a su vez la función de reproducirla en inculcarla.

Esta forma de discriminación no caracteriza por igual a todas las carreras de la FADU, si bien todas incluyen en sus planes de estudio asignatura técnicas y humanísticas cuyos contenidos corresponden a campos disciplinares los que, articulados con los proyectuales, constituyen el campo específico de las disciplinas proyectuales. Esta articulación de campos de conocimiento fundamenta la inclusión de otros profesionales en el marco de la enseñanza. Dicha inclusión ha caracterizado, por ejemplo, a la carrera de Diseño Gráfico<sup>20</sup> pero no así a la carrera de Arquitectura.

Históricamente en la carrera de Arquitectura estos contenidos han sido impartidos (salvo pocas excepciones) por arquitectos. Como consecuencia de esta suerte de multifuncionalidad académica, la incorporación de docentes provenientes de otros campos de formación profesional ha quedado relegada a materias optativas de poco impacto en la formación de los futuros arquitectos. Estos profesionales exógenos no tienen participación en la configuración del perfil profesional ni en la gestión académica de la carrera. Otro factor

---

<sup>20</sup> En la propuesta de renovación del plan de estudios de la Carrera de Diseño Gráfico se hace explícito el valioso aporte que han realizado estos profesionales a la construcción de dicha carrera y su inclusión se propone como atributo a ratificar en el nuevo plan.

que podría subyacer en esta discriminación es la fuerza endógena del grupo primigenio que los lleva a rechazar a otros grupos cuyos habitus son diferentes a los propios de la comunidad mayoritaria conformada por arquitectos.

Las carreras de Diseño Gráfico, Industrial, Imagen y Sonido, Indumentaria y Textil<sup>21</sup> desde el momento de su creación, incorporaron profesionales de otros campos para el dictado de asignaturas específicas, tanto entre las obligatorias como en las optativas, siendo esta particularidad un valor reconocido por su comunidad académica. Como ejemplo de la valoración de la incorporación de estos profesionales, cabe mencionar que su participación fue considerada como característica particular de la identidad de la Carrera de Diseño Gráfico en el documento presentado ante el Consejo Directivo de la FADU y el Consejo Superior de la UBA al momento de presentar el nuevo Plan de Estudios en 2017. Dichos profesores, a diferencia de lo que suele ocurrir en la carrera de Arquitectura, participan más activamente en la gestión académica de sus respectivas carreras. Esta diferencia en la integración de profesionales de otros campos podría estar relacionada con que, al crearse las carreras de DG y DI entre los convocados a conformar el plantel docente ya había representantes del campo de las Ciencias Sociales, idóneos y técnicos.

Otra particularidad que profundiza la separación entre carreras es la distribución en el espacio de la FADU. El edificio cuenta con tres pisos asignados a las aulas para el dictado de las diferentes asignaturas y las aulas se asignan agrupando las carreras lo cual profundiza la separación entre sus respectivas comunidades. Esta separación atenta contra la integración de estas comunidades, ya que tal como refiere Allport "Las personas que permanecen separadas cuentan con pocos canales de comunicación. Exageran fácilmente el grado de diferencia entre los grupos [...] la separación puede determinar genuinos conflictos de intereses, así como muchos conflictos imaginarios" (p. 34). El ejemplo más claro de esta falta de vínculo se hace visible cuando, al finalizar el ciclo lectivo, se realizan exposiciones de trabajos por carrera. Los estudiantes y docentes solo recorren las correspondientes a sus respectivas carreras alojadas en las aéreas respectivas como si cada carrera fuese la única que se dicta en la institución. Si bien en un intento por transparentar la gestión la Sala de Consejo se ha reubicado en la planta baja del edificio y cuenta con paneles vidriados que permiten ver a los consejeros durante sus reuniones, el conjunto de oficinas correspondientes al gobierno de la facultad se ubica en el 4to piso del edificio, ubicación donde rara vez los estudiantes y muchos de los docentes transitan.

---

<sup>21</sup> La Licenciatura en Planificación y Diseño del Paisaje se dicta en forma conjunta con la Facultad de Agronomía por lo tanto queda fuera de este análisis particular.

### 3. 4. Arquitectos, no arquitectas.

Al revisar la composición de los cuerpos docentes de las diferentes carreras de la FADU se hace evidente que, en la carrera de Arquitectura la presencia de mujeres a cargo de cátedras es, dependiendo de la asignatura, escasa o nula como sucede en los talleres de la asignatura Arquitectura en los que, si bien hay arquitectas como docentes, llegado el momento de acceder a cargos superiores, son desplazadas por sus colegas varones tal como ya se ha mencionado.

Tabla N° 6 Profesores Titulares FADU 2021-2022. Fuente: elaboración propia.

Titulares en Talleres de Diseño	Arquitectura	Diseño Gráfico	Diseño Industrial	Diseño de Indumentaria	Diseño Textil	Diseño de Imagen y Sonido	Lic. en Gestión y Diseño del Paisaje	Totales
Totales	27	11	5	6	3	6	3	61
Mujeres		4	2	3	3			12
Varones	27	7	3	3		6	3	49

Fuente FADU, [fadu.uba.ar](http://fadu.uba.ar)

A pesar de que en los últimos años se ha incrementado la cantidad de mujeres que cursan carreras universitarias y de que, en algunas unidades académicas, estas superan en número a los varones, este incremento no se ha visto reflejado en el acceso a cargos superiores o de gestión. Según el último censo de estudiantes realizado por la Universidad de Buenos Aires en 2011, en la FADU, de los 25.748 estudiantes de grado 15.660 (60,8%) son mujeres, de los 809 estudiantes de posgrado el 58,2% son mujeres (60,3% en las carreras de especialización, 54,7% en maestrías y 44,8% en doctorado). Según refiere Gaete Quezada (2018), “[...] esa evolución favorable en el acceso a los estudios universitarios por parte de las mujeres, no se traduce necesariamente en un mayor acceso a los cargos directivos más importantes dentro de los gobiernos universitarios” (p.5). Si tal como propone este autor, entendemos que corresponde al gobierno universitario generar, fundamentar, legitimar y distribuir el poder, y que dicho gobierno es quien identifica a quienes ostentan el poder para tomar decisiones en sus niveles jerárquicos estableciendo prioridades, acciones y estrategias, podremos dimensionar el impacto que tiene en la gestión académica que esta esté mayoritariamente determinada por una representación parcial de la comunidad académica. Si sumamos a esto lo ya mencionado con respecto a la supremacía de los talleres de Arquitectura, podemos vislumbrar el impacto de estos modelos en el sostenimiento del prejuicio en el que se sustentan estas prácticas discriminatorias.

Esta menor participación de las mujeres en el gobierno de la facultad tiene otra característica que es necesario considerar en función de los interrogantes y objetivos propuestos para esta investigación: las mujeres que forman parte del gobierno son mayoritariamente arquitectas, lo cual vuelve a poner en escena la interseccionalidad género/

formación profesional. En el período objeto de estudio en esta investigación, del total de consejeros titulares y suplentes 20 eran varones (solo 2 son diseñadores) y 12 eran mujeres de las cuales 4 eran diseñadoras con la particularidad de que el mayor número de mujeres diseñadoras correspondía al claustro de graduados. Del total de 10 secretarías 7 estaban a cargo de arquitectos estando las 3 restantes a cargo de 1 arquitecta, 1 diseñadora y 1 diseñador. La finalización de esta investigación coincidió con la renovación de autoridades y cabe mencionar que la participación de arquitectos y diseñadores en las secretarías para el período 2022/26 no cambió significativamente (7 secretarías están a cargo de arquitectos y 3 de diseñadores), aunque aumentó la participación de la mujeres ya que actualmente hay 6 secretarías a cargo de varones y 4 a cargo de mujeres. Más allá de estas mínimas diferencias, vale la pena mencionar que la secretarías que tienen mayor injerencia en la distribución del presupuesto (la Secretaría General, la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Relaciones Institucionales) están a cargo de arquitectos. En cuanto a la conformación del Consejo Directivo, en el Claustro de Profesores se mantiene la mayoría de arquitectos varones mientras que en los de Graduados y Estudiantes hay paridad de género y en todos los claustros son más los arquitectos que los diseñadores.

## 4. Construcción ideologizada de las diferencias en la FADU.

Como ya se ha mencionado, la identificación es una construcción que nos permite saber quién es quién y qué es qué, y que participa en el reconocimiento de quienes somos y quienes son los demás. A partir de este saber podemos construir una suerte de mapa de nuestro mundo, de nuestros lugares y de las personas y grupos que los habitan (Jenkins, 2008, p. 5). Esta construcción continua supone poner en juego clasificaciones que rara vez están exentas de jerarquizaciones, valoraciones e intereses individuales, grupales y/o institucionales.

Para pensar el concepto de identidad es necesario entenderlo como un proceso de construcción constante –identificación– e inconcluso. Ya sea entonces que hablemos de identidad o de identificación se estará dando cuenta de un proceso dinámico y cambiante que si bien suele pensarse en relación a los sujetos o a los grupos que estos integran, implica que las mismas construcciones dinámicas pueden pensarse en relación con instituciones, objetos, actividades, etc.

En el trabajo, al igual que en torno a otros objetos socialmente significativos, se estructuran un conjunto de ideas y representaciones ideológicas en función del contexto, en el cual se generan relaciones sociales particulares. Así, la participación laboral de los hombres y mujeres es condicionada por estos sistemas representacionales, principalmente, aquellos referidos a las representaciones sobre el género, las que son incorporadas a partir de los procesos de socialización y aprendizaje. (Saavedra, 2003, p. 91)

En el caso objeto de esta investigación interesa particularmente analizar cómo estos sistemas representacionales y procesos de construcción de identidad operan en relación con las disciplinas que se enseñan en la FADU las cuales son también uno de los principales atributos de identidad (en relación con su formación de grado) de quienes integran esta comunidad académica en tanto el “ser diseñador” al igual que el “ser profesor” forma parte de una compleja construcción identitaria que resulta, a su vez, en una identidad también compleja, en constante movimiento como consecuencia de múltiples identificaciones.

### 4. 1. Arquitectura, una práctica social masculinizada.

El recorrido hasta aquí realizado muestra las diferencias en la participación de las mujeres en las prácticas de enseñanza y gestión académica que se desarrollan en la FADU pero, por sí solo, el exponerlas no explica los porqué de dicha disparidad. Para esto es necesario comprender cómo la construcción ideologizada de las diferencias –en este caso entre varón y mujer– participa en la discriminación hacia las mujeres no solo en la enseñanza de la Arquitectura sino también en su práctica profesional. Según la Encuesta Arquitectas

Argentinas (2021), que fue organizada por la red profesional Soy Arquitecta<sup>22</sup> y cuyo objetivo era, entre otros, “Diagnosticar cuál es la situación laboral en la que se encuentran las arquitectas argentinas en las diferentes regiones del país”, en el 42,6% de los espacios donde trabajan las arquitectas, hay más varones que mujeres, mientras sólo en un 15,1% predominan las mujeres, siendo el sector privado el más masculinizado (42,6%), el tercer sector el más feminizado (31%) y el sector estatal el de mayor paridad (45,8%). Los cargos estratégicos donde se toman decisiones son ocupados por mujeres en los espacios dominados por ellas (tercer sector), mientras que los varones ocupan dichos cargos tanto en los espacios que dominan (sector privado) como en aquellos donde existe mayor paridad (sector estatal).

Desde sus orígenes y aún antes de consolidarse como disciplina académica con el nombre de Arquitectura esta práctica social era y sigue siendo, mayoritariamente, realizada por varones. Cuando aún no se habían diferenciado ni separado el construir y el proyectar, ambas dimensiones de la práctica necesitaban de fuerza física para realizarse, más adelante –de la mano de los cambios en la complejidad y envergadura de las obras– se necesitaban conocimientos técnicos y teóricos que se adquirían en las primeras escuelas de arquitectura las cuales, por las lógicas ya explicadas, inculcaron y reprodujeron esta concepción de la práctica profesional y cuyo acceso estaba limitado a los varones por lógicas no determinadas por las instituciones académicas sino por aquellas propias de la sociedad de ese tiempo.

Según refiere Palermo (2006)

El proceso, lento pero ininterrumpido, de acceso “sistemático” de las mujeres a la universidad, estuvo enmarcado en un contexto de crecientes reclamos y de luchas feministas por la igualdad de derechos de ambos sexos, y su inicio puede situarse en el siglo XIX. Comenzó en Estados Unidos, en la década de 1830 (en escuelas médicas exclusivas para mujeres, que no necesariamente dependían de la Universidad), continuó en las décadas siguientes en Europa, comenzando por París, Zurich e Inglaterra y casi siempre con la carrera de Medicina. Este proceso siguió en Italia, España, Bélgica, Dinamarca, Alemania y Rusia, y llegó a América Latina y a Argentina hacia fines del siglo XIX (p.14).

---

<sup>22</sup> La Encuesta Arquitectas Argentinas fue organizada por la red profesional Soy Arquitecta, la Línea de Investigación Urbanismo, Arquitecturas y Diseño Feministas y el Observatorio de Fenómenos Urbanos y Territoriales, FAU-UNT dentro de los marcos de articulación CONICET, PICT Diseño, Arquitectura y Urbanismo con perspectiva de géneros en Argentina. y Diplomatura Géneros, Ciudades y Territorios. La encuesta fue respondida por 2341 arquitectas el 98,5% de las cuales tienen nacionalidad argentina. Entre otros datos sobre las características del campo profesional, la encuesta reveló que el 18,3% tiene más de un título profesional. La mayoría de las encuestadas está trabajando en la profesión y un 35,7% trabaja en dos o más sectores simultáneamente. El 45,9% trabaja más de 40 horas semanales y el 75% tiene ingresos por debajo de la línea de pobreza (correspondiente al año 2021) y sólo el 13,4% considera que su trabajo está correctamente remunerado. Casi la mitad de las encuestadas declaran que han existido casos de acoso sexual, maltrato y/o acoso laboral hacia las mujeres en los lugares en los que trabajan. El 75,8% declara haber sufrido algún tipo de violencia y los jefes y jefas en el trabajo son mencionados como quienes principalmente llevan adelante estas prácticas.

Recién hacia finales del SXIX y principios del XX las mujeres comenzaron a ser admitidas en las instituciones académicas en las que se dictaba la carrera.

La primera arquitecta argentina, Filandia Pizzul de Mazzocco se graduó en la Escuela de Arquitectura de la Universidad de Buenos Aires en 1927 (Daldi, 2019). Esta ausencia de referentes femeninos da cuenta de la existencia de un triple ámbito de discriminación, el académico, el profesional y el laboral, los cuales serán retomados más adelante a partir de los aportes de las entrevistas realizadas.

Es también a partir de que las obras de arquitectura comenzaron a ser proyectadas por arquitectos, que el reconocimiento social de estos se vincula a dichas obras, es decir a lo que producen. Aportan a esta concepción los imaginarios construidos<sup>23</sup>, ya desde entonces, en torno a quienes tienen la capacidad de crear y construir objetos de gran escala y complejidad; de conducir equipos de trabajo compuestos por varones y gestionar recursos tecnológicos. No en vano se utiliza el término Arquitecto para referirse no sólo a profesionales del campo sino también a quienes tienen esa capacidad cuasi divina de dar forma al mundo material.

Esta construcción simbólica podría, tal vez, ayudar a explicar la discriminación hacia las mujeres pero también hacia los otros campos del diseño que producen, desde esta mirada, objetos de menor complejidad –con la consecuente asignación de valor simbólico–, y a la propensión, por parte de quienes rechazan a un exogrupo, de hacer otro tanto con otros. Así la misoginia de la carrera de arquitectura podría, en parte, explicar el rechazo a disciplinas que se consideran menores o “femeninas” como es el caso de Diseño de Indumentaria. Otro factor que puede aportar a esta construcción es la diferente duración que tienen las carreras (Arquitectura es la que tiene mayor cantidad de años de cursada y más niveles de Talleres de Diseño) si asumimos que los años dedicados a la formación supone un mayor capital cultural, además de mayor duración del proceso de inculcación del habitus dominante (Bourdieu y Passeron, 2018). Este criterio de valoración tiene su correlato en el campo académico en el que quienes tienen mayor reconocimiento y ocupan las más altas jerarquías académicas son aquellos profesionales que realizan reconocidas obras de arquitectura. Como ejemplo puede mencionarse al Arq. Justo Solsona, al Arq. Javier Sanchez Gómez, al Arq. Miguel Angel Roca<sup>24</sup>, todos ellos Profesores Titulares de talleres de Arquitectura, y los Arqs. Dujovne y Borthagaray ambos decanos de la FADU por más de un período.

Cabe mencionar que en la Facultad los Talleres de Diseño en todas las carreras de la FADU se identifican por los nombres de los Titulares antes que por la denominación de la

---

<sup>23</sup> Solo este tema merecería un trabajo de investigación para conocer los alcances de estas construcciones simbólicas que, sin duda, incluyen otros aspectos de la práctica como por ejemplo el acceso a la educación que, en aquellos tiempos, era negada a las mujeres.

<sup>24</sup> Todos ellos reconocidos profesionales en el ámbito local y regional.

asignatura lo cual está en sintonía con el fuerte personalismo que los caracteriza. Este modo de nominación participa en la construcción del capital simbólico al que refiere Bourdieu (2007). Un posible indicador de esta construcción que define a la práctica de la arquitectura como masculina es el modo en el que las profesionales se masculinizan como parte de la fachada personal –indumentaria, pautas de lenguaje, características físicas, expresiones faciales y otras características– (Goffman, 2001, p. 35) que construyen consciente o inconscientemente para presentarse tanto en el ámbito laboral como académico. La necesidad de esta elaboración se funda en que “Cuando un individuo llega a la presencia de otros, estos tratan por lo común de adquirir información acerca de él o de poner en juego la que poseen” (p.13), por lo tanto las profesionales necesitan, en cierta forma, disimular su femineidad para cumplir con las expectativas estereotipadas abstractas (p. 39) de comitentes y estudiantes.

Si ahora desplazamos nuestra mirada hacia el objeto que los arquitectos producen, surgen atributos que pueden participar en la masculinización y jerarquización de la práctica. Las obras de arquitectura son, en comparación con las de otras disciplinas proyectuales, más grandes, más complejas, más perdurables en el tiempo, también son proyectadas como únicas a diferencia de los objetos, la gráfica o la indumentaria que son mayoritariamente proyectados para ser reproducidos en gran número. Al analizar la relación con la reproductibilidad de las producciones de los diferentes campos del Diseño, es posible determinar dos polos, por un lado aquellas que no pueden existir sin reproducción en tanto esta es su condición fundante como es el caso de los Diseños y del otro aquellas que no pueden soportar su reproducción como la Arquitectura o el Urbanismo (Zátonyi, 1993, p. 54). Más allá de lo planteado por Walter Benjamin en su texto *La obra de arte en la época de su reproductibilidad técnica* (1936) sobre la degradación de la obra original en su reproducción, es posible pensar que existen construcciones ideologizadas de estas diferencias polares. Así, los arquitectos son, fundamental y mayoritariamente, productores de los objetos de más alta jerarquía en el campo de los objetos producidos por las disciplinas proyectuales<sup>25</sup>, todo lo cual sumado a la historia de los últimos años, podría explicar el arquicentrismo antes analizado que caracteriza a la FADU. Comprender la profundidad de esta construcción supone analizar estas características de la práctica arquitectónica e implica considerarlas desde aquella que deviene de la división sexual del trabajo en tanto

[...] las oposiciones fundamentales del orden social, tanto entre dominantes y dominados como entre dominantes-dominantes y dominados-dominados, está siempre sexualmente sobredeterminadas, como si el lenguaje corporal de la dominación y de la sumisión sexuales hubiese suministrado al lenguaje

---

<sup>25</sup> Esto incluye a los arquitectos que se dedican al urbanismo, práctica de una complejidad aún mayor y más determinante de la morfología de los espacios urbanos que habitamos.

corporal y verbal de la dominación y de la sumisión sociales sus principios fundamentales. (Bourdieu 2007, p. 116)

En el caso aquí presentado estas oposiciones entre dominantes y dominados se expresan en el rol dominante de una de las disciplinas proyectuales, la arquitectura y sus agentes, sobre las otras disciplinas. Pero en el rol dominante se oponen a su vez arquitectos y arquitectas.

También entre los dominados se expresa las relaciones de oposición entre dominantes y dominados, entre unas y otras disciplinas proyectuales, igualmente dominantes y dominadas entre sí.

#### 4. 2. Los Diseños, como prácticas sociales femeninas y/o periféricas.

A diferencia de la Arquitectura, el Diseño en sus diferentes campos de acción, tiene en tanto disciplina social e institucionalmente reconocida, una trayectoria mucho más breve. Si bien existen antecedentes académicos ampliamente reconocidos como la *Staatliches Bauhaus* fundada en la Alemania de la primera posguerra en 1919 y los *Vkhutemas* fundados en la Rusia posrevolucionaria en 1920, la enseñanza de las disciplinas proyectuales –excluyendo la Arquitectura que, como ya se ha mencionado, tiene un recorrido más antiguo como disciplina académica– solo comenzó a desarrollarse en instituciones educativas recién al finalizar la Segunda Guerra Mundial cuando el rol del Diseño fue fundamental para motorizar la producción industrial y el consumo masivo (Mazzeo, 2021).

Sin embargo, como práctica social, es posible rastrear sus orígenes en múltiples prácticas relacionadas con la fabricación de objetos de uso cotidiano, de indumentaria y otras propias del campo del arte. Reconstruir esta historia excede los objetivos de este trabajo, sin embargo, el que muchas de estas prácticas estuvieran tradicionalmente a cargo de mujeres puede aportar a la comprensión de representaciones subyacentes en cómo son hoy percibidas –y categorizadas jerárquicamente– las disciplinas de Diseño.

A estas particularidades se suma el hecho de que la Arquitectura cuenta con una larga trayectoria como disciplina con reconocimiento social lo cual parece ubicarla en un lugar de superioridad/dominio en el campo proyectual siendo las otras disciplinas consideradas como emergentes de esta práctica primigenia. Así, y según refiere Ledesma (2018)

En las facultades donde se dicta Arquitectura, se repite la jerarquización de las carreras de diseño según una pauta que considera a arquitectura en la cúspide respecto de las otras. Esto se observa no sólo en la adjudicación de los recursos materiales sino también por la reacción de los diseñadores frente a los arquitectos.  
(p.157)

Otra causa subyacente podría vincularse al ya analizado proceso a través del cual fueron conformándose los equipos docentes y la participación inicial de profesores provenientes de la carrera de Arquitectura.

En algunos de los campos de acción, la construcción social que las categoriza como “femeninas” es más clara, como en el caso del Diseño de Indumentaria y del Diseño Textil vinculados en el imaginario social con lo femenino en tanto, la vestimenta es portadora histórica de cargas de género otorgando al campo del Diseño de Indumentaria (y Textil) una fuerte impronta femenina la cual se manifiesta en prejuicios hacia los actores de dicho campo (Zambrini, 2019, p. 126). Otro factor que participó en la ubicación de estas carreras en la estructura jerárquica que organiza a las disciplinas de la FADU fue la participación de nuevos actores en la escena académica: los idóneos, aquí descrito por Ledesma (2018), quien al referir a la difícil articulación de las Carreras de Diseño con Arquitectura señala que

En Indumentaria y Textil, la escena fue aún más virulenta: las modistas (nombre despectivo con que se designó a quienes no tenían título universitario) tuvieron que lidiar con un doble anatema: el de no pertenecer a la Academia y el de ser mujer. Los maniqués que aparecían en manos de los estudiantes causaban escándalo como si una horda salida del mundo laboral hubiera irrumpido en un espacio sagrado. El espacio del saber aparecía ultrajado por el mundo de la práctica. (p. 153)

Sobre esta vinculación entre género y Diseño, Zambrini sostiene que hay que “[...] desnaturalizar los sesgos sexistas que acontecen en los ámbitos profesionales y académicos del diseño que han ubicado la producción de los objetos como si fueran neutrales, despojados de toda relación histórica y social (ibídem)”

Sobre el Diseño Industrial y su pasado artesanal pesan otros imaginarios más antiguos aún, según refieren Bernatene, Gandolfi, Garbarini y Ungaro (1999) quienes plantean que “Ya para Platón y Aristóteles el ideal humano se asociaba al conocimiento de la verdad, de la estructura del cosmos y la geometría de sus leyes.” y que “Los griegos despreciaban la actividad mecánica. [...] El hombre que trabaja, que se ensucia las manos y transpira sobre objetos concretos no era hombre libre sino esclavo (p.54).”

El Diseño Gráfico por otra parte, tuvo su origen en la producción de artistas<sup>26</sup> (Satué, 1988) para luego vincularse directamente con el campo de la publicidad comercial, por lo que su vinculación a las disciplinas proyectuales sigue siendo aún hoy limitada a ciertos ámbitos – como el local– en el que fueron los arquitectos que se desplazaron hacia los límites de su campo profesional quienes aportaron a su consolidación como disciplina proyectual (Devalle, 2009) y participaron en su incorporación a la FADU, tal como ya fuera mencionado.

Finalmente, el Diseño de Imagen y Sonido continúa construyendo una especificidad disciplinar que le permita diferenciarse del cine en tanto expresión artística, condición que no

---

<sup>26</sup> Entre los ejemplos más notables cabe mencionar a Toulouse Lautrec y Alphonse Mucha, reconocidos pintores y afichistas.

necesariamente lo excluye del campo proyectual pero cuya filiación es de diferente naturaleza poniéndolo en tensión constante.

A esto se suma la existencia o no de convalidación social de estas prácticas a través de regulaciones, matrículas, incumbencias profesionales, agrupaciones profesionales, etc.

#### 4. 3. La práctica profesional de arquitectos y diseñadores.

La forma en la que arquitectos y diseñadores llevan adelante el ejercicio de la práctica profesional fuera del ámbito académico puede ser otro indicador de las raíces de sus diferentes roles en la conducción de instituciones educativas en las que los arquitectos son los que, mayoritariamente, ocupan los cargos de mayor jerarquía.

Más allá de la modalidad de ejercicio profesional que los diferentes actores pueden adquirir individualmente, cada uno de estos campos disciplinares tiene para ellas características específicas. Ya se han referido las diferencias entre los objetos que estos producen, pero las actividades que permiten concretarlos también tienen particularidades para las cuales son formados los futuros profesionales y, de algún modo, participan en la construcción de sus identidades profesionales.

En relación con la Arquitectura, y según el manual de Funciones del Arquitecto del Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires, estas se dividen en: Funciones en la etapa de proyecto, Funciones en la etapa de dirección, Funciones en la ejecución de obras, Actuación sobre hechos existentes y Otras funciones profesionales como consultas, estudios, informes, peritajes, asesoramiento técnico, arbitrajes, etc. De estas múltiples funciones interesa, en relación con el ejercicio de la práctica y su correlato con la gestión académica, la definición de las funciones en la etapa de dirección:

DIRECCION DE OBRAS. Función del profesional en oportunidad de la ejecución material de la obra, controlando la fiel interpretación del proyecto y el cumplimiento del contrato y ejerciendo la representación del comitente con respecto a terceros: autoridades técnico administrativas, contratistas y suministradores de materiales y/o implementos.

DIRECCION EJECUTIVA. Función del profesional en los casos en que no existe la figura del constructor a cargo de la totalidad de la obra, asumiendo entonces las responsabilidades de director y ejecutor.

Es interesante analizar el correlato que puede establecerse entre la función de dirección de una obra, es decir el tener a cargo la concreción del proyecto arquitectónico –con todos los controles y supervisiones de prácticas de terceros que implica– y la dirección de una institución académica cuyo principal objetivo es de “construir” profesionales. Institución académica en la cual terceros han depositado su confianza. Tanto los estudiantes como sus entornos familiares esperan que esta ofrezca la formación necesaria no solo para el ejercicio

de la práctica profesional sino que pueda posibilitar el posicionamiento de quienes atraviesan por ese proceso formativo en un nivel social superior (Goffman, 2001, p.57).

La práctica de la arquitectura, como ya se ha mencionado, está regulada por diferentes organismos y cuenta con un marco legal que limita sus incumbencias y define sus roles. Esta convalidación institucional da a estos profesionales un status –capital simbólico en términos de Bourdieu– diferente del de otros diseñadores que no cuentan ni con los mismos marcos regulatorios de sus prácticas ni con el mismo grado de reconocimiento social pese al tiempo transcurrido desde la creación de las carreras de Diseño tanto en la UBA como en otras universidades públicas y privadas.

La práctica profesional en los diferentes campos del Diseño no está enmarcada en ninguna regulación legal<sup>27</sup> y las respectivas incumbencias son aún tema de debate entre los integrantes de las diversas comunidades profesionales, por lo que la única referencia a las injerencias y roles específicos que les son propios son los que se enuncian en las presentaciones de sus perfiles profesionales en instituciones educativas. En estas definiciones se hace sobre todo referencia a los objetos que los diferentes diseñadores están capacitados para producir aunque la participación en la concreción de dichos objetos pocas veces está a cargo de los mismos profesionales que los han diseñado.

Así según se consigna en la web de la FADU<sup>28</sup>, los Diseñadores Industriales pueden

Realizar estudios, diseñar, desarrollar, supervisar y producir en cualquiera de sus modalidades, utensilios, instrumentos y artefactos de uso y de capital, sean éstos estáticos o dinámicos, destinados al uso humano individual, grupal o social.

Intervenir como asesor, ejecutor o consultor, en todas aquellas actividades que no siendo específicas, afecten el uso, forma y color de los productos industriales.

Participar en la confección de normas y patrones de uso de productos o sistemas de productos.

El Diseñador de Indumentaria y Textil “[...] deberá contemplar en el proyecto de diseño de producto que éste deberá ser realizado por medios industriales o artesanales según convenga a sus condiciones técnicas y del medio de producción. Debe estar capacitado para armonizar los factores sociales, económicos y empresarios que actúan en la programación, producción, distribución y evaluación de los diseños.” El Diseñador de Imagen y Sonido “[...] debe estar capacitado para integrarse profesionalmente al medio basado tanto en el conocimiento del hecho estético como en una sólida formación técnica y tecnológica que le

---

<sup>27</sup> El caso de Diseño Industrial es el único que cuenta con ciertas definiciones sobre la práctica profesional las cuales, en el ámbito local, pueden encontrarse en la “Guía de buenas prácticas de Diseño” publicadas por el INTI.

<sup>28</sup> Se han relevado sólo los datos de la institución objeto de estudio en esta investigación por no ser este tema un punto central de la misma, pero se entiende que otras instituciones pueden plantear objetivos y perfiles profesionales diferentes para estas mismas carreras.

permita ahondar en prácticas puntuales dentro de las distintas ramas de la creación y la producción". El Lic. en Planificación y Diseño del Paisaje

[...] se aboca al diseño de los espacios abiertos, en su relación con el medio ambiente. Dicha práctica se puede desarrollar tanto en el ámbito urbano como rural o semirural. En el ámbito regional podrán intervenir en equipos de estudio y proyectos de desarrollo de zonas de interés como parques industriales, áreas de reserva territorial, ecológicas y turísticas, para la rehabilitación ambiental de zonas deterioradas por la explotación de sus recursos, etc.

Finalmente, la práctica del Diseño Gráfico "[...]" ha evolucionado en los últimos años y la participación de estos dentro de organismos públicos y privados se manifiesta como una constante. Las variables responden a la incorporación de diseñadores en agencias de publicidad, editoriales, empresas de servicios y empresas medianas o grandes donde existe un área de diseño propia y específica" (Esta definición que se acompaña de un listado de los objetos que los Diseñadores Gráficos pueden realizar). Diseñadores que, según refiere Frascara (1988), trabajan en la interpretación ordenamiento y presentación de mensajes visuales, es decir en la planificación, estructuración, producción y evaluación de comunicaciones (p. 20).

Una primera lectura de estas diferencias pareciera sugerir que los arquitectos no solo se forman en la producción de cierta tipología objetual sino también en el desempeño de diversos roles (proyectista, director de obra, constructor, entre otros) muchos de los cuales suponen la coordinación de acciones de terceros –las más de las veces subordinados– cuyas prácticas están supeditadas al proyecto propuesto por el profesional a cargo, mientras que los diseñadores son formados con la mirada puesta en los objetos que producen y las características de sus diferentes roles en el campo profesional dependen de cada práctica específica e individual.

Otra característica de estas prácticas sociales es su relación con sus destinatarios/usuarios, en tanto cada una de ellas participa en diferentes esferas de la vida social. Los objetos que la Arquitectura produce determinan los espacios en los que actuamos en nuestra vida cotidiana. Estos son desarrollados con diferentes grados de participación de sus futuros usuarios, son relativamente pocos los casos en los que quien habitará y/o utilizará dicho espacio participan en la etapa de proyecto mientras que por lo general sólo adaptamos nuestra vida a espacios cuya organización ha sido decidida por otros, siendo el mejor de los casos aquel en el que encontramos espacios que parecen haber sido pensados para nosotros. Esta idea de organización impuesta se acrecienta cuando pensamos en el Urbanismo, otro de los campos para los que se forman los arquitectos y que tiene por objetivo planificar, reorganizar, reconstruir las ciudades que habitamos.

Los objetos proyectados por los diseñadores de otros campos participan en nuestra vida en otras dimensiones y con otras lógicas según se trate de los objetos que utilizamos y

consumimos, de aquellos que nos permiten comunicarnos y acceder a información, de la indumentaria que utilizamos, todas lógicas complejas cuyo análisis excede los alcances de este trabajo pero que, *prima facie*, comparten un grado menor de determinación sobre nuestro habitar y mayor dependencia de la libre elección de sus usuarios.

Volviendo al escenario académico objeto de estudio es importante considerar el valor en términos de capital simbólico y capital cultural que se infiere de la diferencia de carga horaria –tiempo que demanda la formación profesional– de cada una de estas carreras<sup>29</sup> en tanto el tiempo de inculcación garantiza el capital cultural atribuible a cada título académico (Bourdieu, 2012). Siguiendo esta lógica podría pensarse en la existencia de una suerte de jerarquía académica, en función del valor asignado en términos de capital cultural, a cada título académico. Si esta jerarquía de títulos opera según lo referido por Bourdieu en relación con las clasificaciones del sistema escolar entonces puede pensar que esta actúa como diferencias oficiales las cuales “[...] tienden a engendrar (o a reforzar) unas diferencias reales, al producir en los individuos clasificados la creencia, colectivamente reconocida y sostenida, en las diferencias, y al producir, asimismo y de esta forma, las conductas destinadas a aproximar el ser real al ser oficial (2012, p. 29)”.

Otro aspecto interesante de considerar es el trabajado por Becher (2001) en relación a como “[...] las formas de organización de la vida profesional [en este caso académica] de los grupos particulares de académicos están íntimamente relacionadas con las tareas intelectuales que desempeñan (p. 16)”, lo cual podría explicar la lógica profesionalista con que los arquitectos gestionan la política académica y la correlación que existe entre formación y habitus.

---

<sup>29</sup> La carrera de Arquitectura tiene una duración de 5 años (3540hs), Diseño Gráfico 4 (2180hs), Diseño Industrial 5 (2760hs), Diseño de Indumentaria 4 (2025hs), Diseño Textil 4 (2025hs), Diseño de Imagen y Sonido 4 (2340hs) y la Lic. en Paisaje 4 (3070hs), a los cuales se les suma 1 año de Ciclo Básico Común.

## 5. Actores, prácticas y fundamentos.

Como parte de esta investigación y según lo referido en el diseño metodológico, durante el mes de Mayo de 2022 se implementó una encuesta autoadministrada dirigida a los docentes de la FADU. La misma fue compartida con profesores y docentes de la Facultad y publicada en diferentes páginas de las redes sociales de uso frecuente en la comunidad académica.

Como resultado de dicha encuesta se obtuvieron 72 respuestas<sup>30</sup> correspondientes a un 41,4% de profesionales de Arquitectura, un 40% de Diseño Gráfico, un 7% de Diseño de Imagen y Sonido, un 2,9% de Diseño Industrial, un 4,3% de Diseño Textil, un 1,4% de Diseño de Indumentaria y un 4,2% de profesionales No FADU. Lamentablemente no se obtuvieron respuestas de egresados de la carrera en Diseño y gestión del Paisaje<sup>31</sup>. La cantidad de respuestas recibidas fue menor a la esperada lo cual ha sido considerado como un nuevo interrogante a responder que será analizado más adelante por los múltiples factores involucrados en su posible explicación.

Independiente de su potencial de representatividad, los datos obtenidos dieron pie a la formulación de nuevos interrogantes y a la vez que iluminaron dimensiones que antes no habían sido consideradas en profundidad.

Como parte de la encuesta se relevaron datos personales de quienes estaban dispuestos a ser entrevistados, la información obtenida en estas entrevistas aportó otros niveles de información sobre el tema objeto de estudio. Estos aportes se desarrollan en profundidad en el capítulo 7 y algunos comentarios se incluyen en esta instancia.

En tanto toda práctica social discriminatoria supone la existencia de sujetos objeto de dichas prácticas, sujetos que las llevan adelante, que estas adquieren diferentes formas, que se fundan en atributos negativizados de la identidad, y que se producen con características particulares según los escenarios de acción de ambos sujetos involucrados, es que para analizar los resultados se han considerado las siguientes categorías: actores/prácticas/fundamentos.

### 5. 1. 1. Actores objeto de prácticas sociales discriminatorias.

El primer análisis de los datos obtenidos se centró en identificar a los actores que consiguieron haber sido objeto de las prácticas sociales discriminatorias objeto de estudio en esta investigación, entendiendo que esa información comenzaría a delinear los alcances de estas prácticas y cuál o cuáles son sus protagonistas.

---

<sup>30</sup> Los gráficos correspondientes los resultados obtenidos se adjuntan en el apéndice metodológico.

<sup>31</sup> Esta Carrera es la que menor cantidad de estudiantes y egresados tiene, y la más invisibilizada en la comunidad académica de la FADU, todo lo cual podría explicar la ausencia de respuestas.

La mayoría de las respuestas corresponden a docentes mujeres (69,4%) de entre 30 y 50 o de más de 50 años (61,1%), con una antigüedad de docente de más de 15 años (55,6%) y con cargo de Adjuntas y Jefas de Trabajos Prácticos (45%), segundas y terceras líneas en las estructuras de cátedra. De la totalidad de respuestas obtenidas, sólo 10 (13,8%) corresponden a Profesores Titulares y 15 (20,8%) a Profesores Adjuntos, mientras que 29 (40,2%) fueron enviadas por Ayudantes. La mayor parte de quienes respondieron trabajan en equipos docentes conformados mayoritariamente por mujeres lo cual, tal como revelan otras investigaciones (Gómez Bueno, C., 2001) en las que se hace referencia a la cantidad de mujeres que se dedican a la práctica docente como efecto de la segregación ocupacional, indica que también los equipos docentes de la FADU están conformados mayoritariamente por ellas. En segundo lugar a cátedras cuyos equipos tienen paridad de género (30%) aunque con una mínima diferencia con aquellas conformadas mayoritariamente por varones (25%). Pese a la participación mayoritaria de mujeres en los equipos docentes, el 64% de los Profesores Titulares a cargo de estas cátedras son varones y un 59% de los Profesores Adjuntos son mujeres lo cual daría cuenta de la dificultad de las mujeres para acceder a la máxima jerarquía académica.

Otro dato de interés aportado por la encuesta y que refuerza la idea de que la dispar posibilidad de acceso responde a lógicas ajenas a la formación académica, es que de la totalidad de Profesores Titulares que la respondieron, el 100% de las mujeres tienen formación de posgrado<sup>32</sup> no siendo este del varón. Al considerar esta información en el total de respuestas recibidas, surge que el 50% de las mujeres tiene formación de posgrado mientras que en el caso de los varones en iguales condiciones el porcentaje es del 30%.

En relación con la temática objeto de estudio en esta investigación, el 38% de las mujeres encuestadas han referido ser objeto de prácticas sociales discriminatorias en sus cátedras y un 44% en la FADU, mientras que en el caso de los varones, sólo un 19% ha consignado haber sufrido estas prácticas tanto en sus cátedras como en la FADU. En ambos casos quienes han sido fuente de dichas prácticas han sido, mayoritariamente, los Profesores Titulares y Adjuntos de sus propias cátedras mientras que son las autoridades<sup>33</sup> de la FADU las que han sido seleccionadas como aquellos actores académicos que llevan adelante estas prácticas (estos actores son analizados más profundamente en el punto siguiente).

Finalmente, y en relación con el área de pertenencia de los encuestados, un 60 % corresponde a diferentes carreras de Diseño<sup>34</sup> y un 40 % a la carrera de Arquitectura.

---

<sup>32</sup> Cinco de ellas son doctoras, tres son magister y una es especialista.

<sup>33</sup> Es necesario recordar que, según se ha desarrollado previamente, la gestión académica de la FADU está compuesta mayoritariamente por arquitectos.

<sup>34</sup> Para ponderar este porcentaje importa recordar que en la FADU coexisten seis Carreras de Diseño y Arquitectura.

Estos primeros datos permiten plantear otros interrogantes:

- ¿Por qué el interés por la temática parece quedar restringido a la mujeres?

Si bien este interrogante parece responderse por sí solo al considerar que la discriminación hacia las mujeres excede por mucho el ámbito académico, es un contexto en el que se esperaría un mayor interés por esta problemática y que la misma hubiera involucrado también a los varones. De los tres comentarios aportados por varones, uno hace referencia a los efectos negativos de la discriminación positiva “Como varón, en ciertas situaciones percibo una "discriminación inversa". Los cargos y responsabilidades son asignados a una mujer, no necesariamente más calificada, porque la cátedra necesita dar una imagen de paridad de género y cumplir con el cupo femenino” y sólo dos refirieron la necesidad de profundizar en estos temas y compartirlos con la comunidad académica. Así, parece verificarse lo propuesto por Allport (1971) al decir que “El contacto en el trabajo no basta casi nunca para superar la separación psicológica. A veces el contacto está tan estratificado que el sentido de separación se intensifica (p. 33)”. En este caso, dicha separación podría implicar que, en tanto son las mujeres las que en mayor medida son objeto de prácticas discriminatorias, es un tema de incumbencia femenina del que los varones no forman parte, como si ellos no participaran de estas practicas o no les correspondiera aportar a su deconstrucción y eliminación.

- ¿Por qué interesa particularmente a mujeres de entre 30 y 50 o de más de 50 años?.

La forma de ingresar a la docencia en la FADU –la cual ya se ha explicado– hace suponer que quienes pertenecen a ese rango etario hace varios años que se dedican a la docencia y por lo tanto pueden haber realizado un recorrido académico que fue, de algún modo, determinado por las prácticas objeto de estudio, como la existencia de un Techo de cristal que explicaría la escasa participación de mujeres en las titularidades de cátedra. Como ya se ha mencionado, entre las mujeres que respondieron la mayoría son Adjuntas y/o Jefas de Trabajos Prácticos, designación a la que se accede con el tiempo e, inicialmente, por decisión de los Profesores Titulares de las cátedras que estas integran, que son quienes tienen a su cargo la designación de sus equipos docentes. En el caso de las Adjuntas, sólo pueden acceder a cargos regulares<sup>35</sup> a través de los concursos para los cuales la Facultad no tiene una política definida que implique su asidua realización, lo que redundaría en que, al momento de sustanciarse, la cantidad de aspirantes varones supere –particularmente en la carrera de Arquitectura– por mucho el número de aspirantes mujeres<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Cabe mencionar que para que la Facultad solicite a la Universidad la realización de concursos de profesores los cargos deben existir previamente como cargos interinos y la designación de Prof. Adjuntos interinos es prerrogativa de los Prof. Titulares.

<sup>36</sup> A modo de ejemplo, en un llamado a concurso para cubrir 1 cargo de Titular de Arquitectura I a IV/PU/PA, se presentaron 32 aspirantes de los cuales solo 5 fueron mujeres. En otro concurso para cubrir 5 cargos de Adjunto de la misma asignatura, se presentaron 66 aspirantes de los cuales solo 13 fueron mujeres. Cabe mencionar también que 4 mujeres se inscribieron en los dos concursos (<https://www.fadu.uba.ar/post/572-164-arquitectura-i-a-iv-pu-pa>).

Al avanzar en el análisis de los resultados obtenidos por la encuesta discriminándolos por áreas académicas surgen otros datos que no por supuestos anticipadamente dejan de ser reveladores.

En relación con la Carrera de Arquitectura, el 61% de los encuestados refieren haber sido objeto de prácticas discriminatorias mientras que entre los encuestados de las carreras de Diseño los han sido el 30%. De aquellos encuestados que no tienen formación de grado en ninguna de las áreas académicas de la FADU<sup>37</sup>, el 100% refirió se objeto de prácticas discriminatorias.

Dado que la mayor cantidad de estas respuestas corresponden a docentes de la Carrera de Arquitectura, cabe preguntarse ¿Sólo en esta Carrera las prácticas discriminatorias son objeto de interés?, ¿En las otras Carreras no existen estas prácticas?

Algunos de estos interrogantes podrían responderse si consideramos que, en la carrera de Arquitectura, hace tiempo ya que la discriminación fundada en género viene siendo objeto de reclamos y de estudios que trascienden el ámbito académico para analizar esta problemática en la práctica profesional<sup>38</sup> en la que las arquitectas deben enfrentar similares prejuicios a los que se manifiestan en la FADU. Un ejemplo de estas prácticas consignado en la encuesta realizada fueron algunos comentarios aportados por arquitectas sobre el haber sido objeto de discriminación fuera de la FADU: *"En trabajos de obra como arquitecta, supervisora, dirección y diferentes roles, discriminación por parte de trabajadores, capataces, empresarios, jefes y hombres ocupando diferentes roles"*, *"En el trabajo. Soy arquitecta y el ámbito de la construcción es sumamente machista y discriminatorio"*, *"Colegas en obras o proyectos, estudios de arquitectura"*, *"En la práctica profesional particular por los clientes"* y *"Clientes (prefieren socio varón como interlocutor)"*; comentarios que coinciden con el estudio del grupo Soy Arquitecta antes mencionado.

Por otra parte, en la carreras de Diseño, tanto los equipos docentes como los estudiantes son, en su mayoría mujeres, y si bien esto per sé no indica que no existan prácticas discriminatorias en estas disciplinas, el tema no tiene la misma difusión y, tal como se verá más adelante, los fundamentos de discriminación en esta carrera se fundan en otros atributos identitarios. Estos profesionales también comentaron el haber sido objeto de prácticas discriminatorias en otros ámbitos –trabajo, escuela, empresas privadas– y los fundamentos de estas prácticas fueron, mayoritariamente, coincidentes en el caso de la mujeres *"Hace muchos años, por ser mujer, un cliente solicitó trabajar con un hombre, pero luego el tiempo le hizo pedir disculpas y reconocer mi trabajo"*, *"Especialmente jefes varones"*, *"En el ámbito laboral cuando el varón tiene una jerarquía mayor"* y *"En el ámbito laboral. Un cliente a priori subestimaba mi conocimiento sobre temas técnicos hasta que se*

<sup>37</sup> Quienes respondieron a la encuesta tienen formación de grado en Sociología y Artes visuales.

<sup>38</sup> El ya mencionado grupo *Soy Arquitecta* viene trabajando estas temáticas desde 2018.

*dio cuenta que sabía más de lo que él suponía” pero también “Escuela secundaria / Director”, “En la vida cotidiana”, “en la vida en general, en particular de más joven” y “Por tener hijos pequeños” todo lo cual no hace más que confirmar la persistencia de la discriminación fundada en género en diferentes ámbitos de nuestra sociedad.*

Finalmente, los datos consignados por profesionales no diseñadores ratifican lo planteado oportunamente sobre la escasa participación que estos tienen en la comunidad académica.

Una situación particular que merece ser considerada es la de aquellos que, no siendo parte de la comunidad académica, se incorporan a ella para dictar nuevas asignaturas<sup>39</sup> y deben enfrentar otras formas de discriminación además de las observadas en esta investigación que suman niveles de complejidad al tema de estudio: *“Es muy difícil para alguien de afuera ingresar, participar, contribuir, porque en definitiva yo no quiero cambiar la FADU sino mejorar la propuesta a los alumnos...”, “Yo lo que sentí es que como “soy nuevo”... Es completamente elitista, la estructura está armada y funciona para quienes tienen materias desde hace mucho tiempo y si vos querés de verdad ingresar no tenés quien te escuche” y “si bien se abrieron la oferta de materias sigue siendo extremadamente expulsivo porque si vos necesitás explicaciones, necesitás guías no te dan nada, tenés que andar “boyando” para averiguar”.*

Esta primera lectura de los datos obtenidos en la encuesta y entrevistas parecen indicar que la FADU opera hacia los extraños como una comunidad endógena, que de forma implícita desalienta a quienes quieren ingresar en ella, ya sea que estos sean egresados que intentan regresar o profesionales de otros campos que se interesan por aportar otros saberes, y hacia sus propios integrantes reproduciendo prácticas sociales discriminatorias como las fundadas en género y edad, aún no desarticuladas en la sociedad.

### 5. 1. 2. Actores que ejercen prácticas sociales discriminatorias.

Con el objetivo de profundizar el análisis de quién o quiénes llevan adelante las prácticas discriminatorias investigadas, tanto en las cátedras en las que trabajan los encuestados como en la institución académica, se propusieron los siguientes actores:

- En las cátedras: Prof. Titular/Prof. Adjunto/Jefe de Trabajos Prácticos/Colegas docentes/estudiantes.
- En la institución: Autoridades/Organismos oficiales (Secretarías, Institutos de Investigación, Posgrado)/Docentes de otras carreras/Estudiantes de otras carreras/No docentes.

---

<sup>39</sup> Como consecuencia del cambio de Plan de Estudios de la Carrera de Diseño Gráfico, a partir de 2021 se incorporaron seminarios optativos para los que se realizan una convocatoria a diferentes profesionales –más adelante se explicará la dinámica de la convocatoria y su relación con la política de la FADU– uno de los cuales fue entrevistado para esta investigación.

Al analizar los resultados en función de las categorías académicas surgen diferentes resultados para cada una de ellas. Así, en las cátedras, de la totalidad de Profesores Titulares que respondieron la encuesta, el 40% refirió haber sido objeto de prácticas discriminatorias por parte de otros Prof. Titulares, Prof. Adjuntos y colegas docentes. Si se tiene en cuenta que el mayor número de encuestas corresponden a Prof. Titulares mujeres de las cuales la mayoría lo son en la carrera de Arquitectura, y en menor proporción en Diseño de Imagen y Sonido, Diseño de Indumentaria, Diseño Industrial, Diseño Textil y Diseño Gráfico, y que aquellas que refieren haber sido discriminadas en sus cátedras se desempeñan mayoritariamente en la carrera de Arquitectura y con equipos docentes compuestos mayoritariamente por varones o con paridad de género, vuelve a surgir evidencia de que es en esta carrera donde las mujeres son, con mayor asiduidad objeto de discriminación, incluso en sus propios equipos docentes.

En relación con la FADU, el 80% de los Profesores Titulares –de los cuales el 90% son mujeres– refirieron en mayor medida, se objeto de discriminación por parte de las autoridades de la Facultad lo cual parece confirmar que, tanto mujeres como egresados de otras carreras de la FADU que no sean Arquitectura, son, en diferentes formas, discriminados por parte dichas autoridades.

En el caso de los Prof. Adjuntos, de entre aquellos que han sido objeto de prácticas discriminatorias, nuevamente son mayoría aquellos que refieren haberlo sido por parte de las autoridades de la FADU y de docentes de otras carreras, mientras que en sus respectivas cátedras lo han sido por parte de los Profesores Titulares y colegas docentes.

Los Jefes de Trabajos Prácticos mencionan mayoritariamente a los Prof. Titulares y, nuevamente, a las autoridades de la FADU, mientras que los ayudantes lo hacen casi en similares proporciones con los Prof. Titulares, Jefes de Trabajos Prácticos y colegas docentes pero hay pocas referencias al haber sido objeto de prácticas discriminatorias por parte de la institución, lo cual se explica por la distancia que suele haber entre las cúpulas directivas y los ayudantes de menor jerarquía académica para quienes el marco de referencia suele ser la cátedra en la que trabajan.

Esquema 1. Fuente: elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Esta suerte de encadenamiento piramidal en el que los Prof. Titulares son objeto de discriminación por parte de las autoridades de la FADU, son a su vez quienes discriminan a quienes los suceden en la escala jerárquica académica (situación que se produce con cada cargo hacia sus inferiores en el cargo) parece reflejar lo dicho por Allport (1971, p. 174) sobre cómo quienes son objeto de discriminación, discriminan a quienes perciben como inferiores o como amenaza para su propio grupo. Este esquema se replica al cambiar la perspectiva de análisis de los datos obtenidos y considerarlos por área académica o género lo cual refuerza su convalidación como estructura de concatenación de prácticas discriminatorias.

Otro actor sobre el que fueron consultados los encuestados fue la Unidad de Género de la FADU. Sobre ella, el 68,2% de los encuestados dijo conocerla y al consultar sobre sus opiniones en relación con su accionar –de los que optaron por responder– la mayoría expresó sus reservas respecto a la efectividad de la unidad para dar respuesta a las denuncias presentadas:

*“Considero que es bueno que exista esta unidad, pero el puesto de dirección de la misma debería adjudicarse por concurso público y no por designación del decano.”<sup>40</sup>*

*“Qué no es tan efectiva como debería ser.”*

*“Formal, apariencia de cambio sin cambio.”*

*“Escucha pero no acciona.”*

*“No tuve experiencia personal ligada a dicha Unidad pero tuve algunos testimonios de personas que encontraron dificultades para poder acceder a ayuda.”*

*“No resuelve nada.”*

*“La unidad de género parece tener una función decorativa y que solo completa el casillero del rubro género, por casos que conozco no ha actuado en lo concreto en ningún caso.”*

*“No accedí personalmente. Es importantísimo que haya y que funcione. Me han llegado comentarios de que no accionaba acorde a lo que se espera.”*

*“Pink washing.”*

*“Debería tener más visibilidad.”*

*“Es relativamente nueva y las practicas machistas están muy arraigadas en FADU.”*

*“Considero que el personal debe ser concursado y por fuera de una determinada gestión de gobierno.”*

*“La conozco y al igual que al protocolo considero que le falta difusión. Podría tener un rol más activo con toda la comunidad académica involucrando estudiantes, graduados y profesores.”*

---

<sup>40</sup> Actualmente la unidad de género está a cargo de la DG. Griselda Flesler quien en las últimas elecciones del claustro de Profesores ha resultado electa consejera integrando la lista oficialista, además de estar a cargo de la asignatura Diseño y Estudios de Género optativa para todas las carreras de la FADU.

*“En mi opinión las unidades de género de todas las facultades deberían tener más independencia respecto de las designaciones de sus miembros por parte de los gobiernos de turno de las unidades académicas para que no existan conflictos de intereses ni complicidades a la hora de poner en marcha denuncias que muchas veces son contra autoridades o docentes que son parte del gobierno”*

*“Que es muy necesaria, pero que quienes estén a cargo deben ser elegidxs democráticamente para evitar parcialidades con respecto al gobierno de turno”*

Las críticas aquí expresadas parecen dar cuenta de la existencia de la percepción de que la Unidad de Género no tiene independencia para llevar adelante las tareas que le son propias, percepción reforzada por la falta de transparencia en el proceso de elección de sus autoridades. Las dudas que surgen con respecto a su actividad se condicen con algunos comentarios recibidos al realizar la encuesta que hacen referencia a la inmutabilidad de la actual situación *“nada va a cambiar si no cambian los personajes y si no se castigan en verdad las acciones impropias, pero hay gente con la que nadie se mete”, “Me parece muy importante el abordaje de estos temas desde una investigación seria, cómo es el caso, para luego hacer una contundente difusión al interior de la Facultad que visibilice esta problemática que a las claras parece no está siendo objeto de trabajo y reflexión por la Institución”, “ya pasaron 6 años y no tengo fe que nada cambie”*.

Finalmente, considerando el contexto y el momento en el que se implementó la encuesta –cuyas particularidades se desarrollan más adelante–, surge un último interrogante: ¿Son las prácticas sociales discriminatorias en la FADU un tema sobre el que es preferible no pronunciarse?.

## 5. 2. Prácticas.

Con el objetivo de profundizar en las prácticas discriminatorias objeto de estudio se preguntó a los encuestados que mencionaron haber sido discriminados tanto en sus cátedras como en la institución, con cuál/les de las siguientes prácticas se sentían identificados:

- Lenguaje discriminatorio/ Chistes.
- No ser considerado plenamente experto.
- No ser plenamente considerado en las discusiones y procesos de toma de decisiones.
- Asignación de tareas asociadas al género (tareas administrativas, organización de grupos docentes, interacción directa con estudiantes para la resolución de conflictos).
- No ser considerado para las promociones y/o capacitaciones.
- Apropiación de trabajo / usurpación de autoría
- Asignación de tareas impropias. ¿Cuáles?

La mayoría de los encuestados refirieron No ser plenamente considerado en las discusiones y procesos de toma de decisiones (28,6%) y No ser considerado plenamente experto (27%), en segundo lugar mencionaron la utilización de Lenguaje discriminatorio/ Chistes y el No ser considerado para las promociones y/o capacitaciones (17,5% en ambos casos). En tercer lugar, fueron objeto de la Asignación de tareas impropias y Apropiación de trabajo / usurpación de autoría (4,8% en ambos casos), finalmente también mencionaron la Asignación de tareas asociadas al género (3,2%).

Al profundizar el análisis de los resultados en función de las áreas académicas de la FADU, en la carrera de Arquitectura, del 64% que refirió ser objeto de prácticas discriminatorias, el total mencionó la utilización de Lenguaje discriminatorio/ Chistes, el No ser considerado para las promociones y/o capacitaciones, No ser plenamente considerado en las discusiones y procesos de toma de decisiones y No ser considerado plenamente experto. De entre aquellas que mencionaron el haberseles asignado tareas impropias y/o vinculadas al género, algunas de ellas refirieron que se les solicitó *"Ocuparse de las listas y la producción bibliográfica, en los talleres de arquitectura muchas veces la investigación se asocia a lo femenino"*, realizar *"Tareas administrativas o tareas que no quiere hacer el resto porque son aburridas o pesadas (dicen que soy ordenada u organizada): hacer listados, juntar plata, mandar mails"* y estar a cargo de los *"Niveles 1 y 2 por cercanía al rol maternal/hacer listas porque se escribe prolijo"*.

En las carreras de Diseño, el 39% mencionó la utilización de Lenguaje discriminatorio/ Chistes, el No ser plenamente considerado en las discusiones y procesos de toma de decisiones y el No ser considerado plenamente experto, mientras que la totalidad de docentes con título de grado no FADU, fue objeto de Apropiación de trabajo / usurpación de autoría (50%), No ser considerado plenamente experto (50%), No ser plenamente considerado en las discusiones y procesos de toma de decisiones y No ser considerado para las promociones y/o capacitaciones (25% para cada caso).

A partir de estas respuestas es posible reconocer cómo en cada una de las áreas académicas las prácticas discriminatorias se manifiestan de forma diferente. En la carrera de Arquitectura, la discriminación fundada en género (si bien no siempre es considerada mayoritariamente como se desarrolla a continuación) emerge al momento de referir la asignación de tareas impropias o vinculadas al género mientras que en las carreras de Diseño priman el no ser considerados expertos o aptos para participar en la toma de decisiones tal como haría suponer el pertenecer a disciplinas que en el marco de esta investigación se proponen como "femineizadas o periféricas". Finalmente aquellos docentes no diseñadores no sólo no son considerados expertos, ni capaces de participar en la toma de decisiones o acceder a promociones académicas, sino que además sufren la apropiación

y/o usurpación de autoría por tratarse de quienes con mayor asiduidad producen material teórico<sup>41</sup>.

### 5.3. Fundamentos.

Como ya se ha mencionado, las prácticas sociales discriminatorias tienen su fundamento en la construcción ideologizada de la diferencia la cual supone considerar, desde un esquema valorativo, los atributos identitarios de aquellos con quienes interactuamos. Con el objetivo de comprender cuáles de estos atributos identitarios subyacen y fundamentan las prácticas objeto de investigación en este trabajo, se propuso a quienes respondieron la encuesta, las siguientes categorías:

- Edad
- Género
- Título profesional (formación de grado)

A estos atributos de identidad se sumó una categoría más: Política interna de la cátedra y/o de la institución, que considera el impacto sobre la comunidad académica de la política interna de las cátedras y/o de la institución la cual ha sido uno de los factores a los que se suele atribuir el ser la causa de la desigualdad de oportunidades académicas como consecuencia de la filiación política (real o supuesta) de los docentes, en tanto el "oficialista, opositor, peronista, radical, etc." forma parte de las múltiples identificaciones que participan en la construcción de la identidad.

Confirmando de algún modo la existencia de esta creencia, el 51,6% de los encuestados refirieron que el fundamento de las prácticas discriminatorias de las que han sido objeto están fundadas en la política interna de la cátedra y/o de la institución. En el caso de la carrera de Arquitectura, dicho fundamento supera incluso al género y a la edad en el caso de las cátedras, mientras que la proporción se invierte en relación con la institución. Esta particularidad podría atribuirse a que en las cátedras, como ya se mencionó, son los Titulares (quienes con su voto suelen definir las elecciones de consejeros lo que les otorgan un rol preponderante en la política interna de la institución) los que según su particular criterio definen quiénes ocupan qué cargos y son también quienes distribuyen las tareas a realizar, mientras que las sucesivas designaciones de gabinetes de gobierno mayoritariamente masculinos han caracterizado históricamente a la conducción de la FADU. En las carreras de Diseño, son el género y la formación de grado los mayoritariamente mencionados, mientras que entre los no diseñadores vuelve a ser la política la más referida. Al analizar las respuestas por género autopercebido, las mujeres refieren en igual proporción al género y la política en las cátedras, pero el género aumenta cuando se refieren a la institución, resultado previsible si se considera lo expuesto previamente sobre el predominio

---

<sup>41</sup> El 75% de este grupo docente trabaja en asignaturas teóricas y el 100% tiene formación posgrado.

de varones en el gobierno de la FADU. En el caso de los varones, mencionan en igual proporción tanto en sus cátedras como en relación con la institución primero a la política interna y luego al título de grado.

### 5. 3.1 La política, un fundamento de protagonismo imprevisto.

La proporción de encuestados que se refirieron a la política interna de la cátedra o de la institución como el fundamento que subyace en las prácticas discriminatorias de las que han sido objeto –independientemente del género o de la formación de grado– demanda por una exploración más profunda sobre las diferentes concepciones que los actores involucrados tienen en relación con esta dimensión. Para alcanzar este objetivo, se profundizó sobre esta dimensión en las entrevistas realizadas luego de haber analizado los resultados obtenidos en la encuesta, ya que quienes participaron en esta instancia también respondieron, mayoritariamente, que la política era el fundamento de las prácticas discriminatorias de las que habían sido objeto, seguido por el género.

Si bien estos aportes se desarrollan más profundamente en el séptimo capítulo de este trabajo, algunas de las primeras consideraciones dan cuenta de la percepción, por parte de la comunidad académica, de que los intereses políticos de las distintas agrupaciones que disputan el ejercicio del poder influyen en el decurso de los concursos de profesores y son causa de presiones implícitas o implícitas hacia los planteles docentes e incluso hacia los estudiantes.

En relación con esta percepción, cabe mencionar que al ser yo misma parte de la comunidad académica objeto de estudio, las percepciones sobre mis acciones no escapan a esta lógica.

## 6. El escenario.

La encuesta fue respondida por 72 docentes lo cual, considerando que según el último censo realizado por la UBA la FADU cuenta con 2.106 docentes, parece indicar que la temática planteada interpela a una mínima parte de esta población, de lo cual surgen los primeros interrogantes:

¿Por qué las prácticas sociales discriminatorias no son de interés para la comunidad objeto de investigación?, ¿A qué causas puede atribuirse dicha falta de interés?

### 6. 1. Las particularidades del momento.

Desde el 2020 la FADU viene atravesando un período de intensa fractura política, institucional y comunitaria, primero como consecuencia de la renuncia del Decano Arq. Guillermo Cabrera (quien había sido elegido en el 2017) por contar con acciones legales en su contra iniciadas por una denuncia de supuesto abuso sexual (causa aún pendiente de resolución). En segundo lugar, por la dilación de las elecciones de los tres claustros que debían realizarse en el 2021 y que debieron ser postergadas (como consecuencia de la pandemia) a instancias del Consejo Superior de la UBA, extendiendo la incertidumbre institucional e incrementando la virulencia de la disputa política entre la agrupación a cargo de la gestión y agrupaciones opositoras. Todo lo cual ha colaborado para que cada acción individual y/o colectiva sea objeto de interpretaciones sobre intencionalidades no explícitas que, tal vez, operan como condicionantes al momento de expresarse abiertamente sobre problemáticas tan sensibles con las planteadas en esta investigación. Como ejemplo puede mencionarse la dispar interpretación de la denuncia al Arq. Cabrera antes mencionada la cual no escapó a estas lógicas conspirativas. Lamentablemente intentar resolver esta causa posible se enfrenta con las mismas dificultades que la encuesta misma.

Como consecuencia de los resultados de las elecciones realizadas entre diciembre 2021 y marzo 2022, el nuevo Consejo Directivo eligió como Decano y Vicedecano a dos varones, el primero Diseñador Gráfico (quien ya se desempeñaba como Decano por haber asumido al renunciar el Arq. Cabrera) y un Arquitecto. Si bien el grueso de las autoridades estaba aún por designarse al momento de realizar esta investigación, la elección de las máximas autoridades fue interpretada por parte de la comunidad académica como un antecedente de que la ausencia de mujeres en la gestión que ha caracterizado a la FADU, no cambiaría sustancialmente.

### 6. 2. La naturalización de las prácticas sociales discriminatorias.

Uno de los principales obstáculos para poder identificar, explicar y luego, deconstruir las prácticas sociales discriminatorias, radica en la naturalización de dichas prácticas por parte

de quienes son objeto de ellas y de quienes las realizan. En palabras de "Federico"<sup>42</sup> uno de los entrevistados: *"Me parece que hay que pensar un poco que autopercepción hay de la FADU... La estructura esta armada de tal manera que cuesta muchísimo entrar, hay mucho elitismo, vos cuando logras entrar creo que mucha gente se cree toda esa historia"<sup>43</sup> la FADU es el status y no hay que cambiar, no hay cuestionamiento del status quo".* Esta naturalización/aceptación se oculta en lo que se entiende como atributos identitarios propios de la comunidad, lo cual hace suponer que el modo en el que esta se comporta responde a lógicas estructurales imposibles de modificar y por lo tanto naturales y propias de ella.

A veces la negación no está tan profundamente asentada, sino que se origina en una mera habituación al status quo. La gente está tan acostumbrada al sistema de castas y discriminaciones prevaleciente, que piensa que está fijado para siempre y que para todos los que están comprendidos dentro de aquel resulta completamente satisfactorio. (Allport, 1971, p. 538)

Dar por válido este supuesto puede aportar a la comprensión de por qué, al plantear esta problemática a la comunidad académica objeto de estudio en este trabajo, pocos de sus integrantes se hayan sentido interpelados por el tema.

Otro supuesto que vale la pena considerar es que, en tanto las prácticas sociales discriminatorias fundadas en el género dentro de la carrera de Arquitectura vienen siendo debatidas desde hace tiempo<sup>44</sup>, los docentes de otras carreras asumen que dichas prácticas les son ajenas y no tienen ningún impacto en sus carreras académicas.

Esta falta de interés o resignación podría también implicar cierta aquiescencia pasiva que tal como refiere Allport (1971), se adopta como forma de supervivencia en un contexto en el que el grupo mayoritario tiene poder de decisión sobre los destinos académicos de estos docentes ya que "La rebelión y la agresión enfrentarían seguramente un castigo feroz [...] (p. 166)"; en palabras de "Federico": *"Como sobrevive la gente ahí adentro, es como que transan con ese sistema y se van moviendo ahí adentro y en muchos casos se terminan creyendo esa cosa que está ahí adentro y terminan formando parte de eso".*

Como ejemplo de esta aceptación cabe mencionar lo dicho por "Rita", otra de las entrevistadas, quien al recordar su experiencia como estudiante en una cátedra de arquitectura, refirió que sus docentes *"eran re-machirulos pero se priorizaba lo académico"* en contraposición a la situación actual, en la que, según la misma entrevistada, parece priorizarse lo político *"Hay bajada de línea política a los pibes, los pibes no son tontos, generan rechazo... No se juega con los pibes, es una unidad académica no es un comité."*

---

<sup>42</sup> Con el objetivo de preservar la identidad de los entrevistados, se utilizarán nombres de fantasía para identificar sus dichos.

<sup>43</sup> Con historia de la FADU, el entrevistado hace referencia a la supuesta hegemonía de la FADU en el campo del Diseño, la cual no es percibida como tal en diferentes contextos de la práctica profesional.

<sup>44</sup> El ya mencionado grupo *Soy Arquitecta* viene trabajando estas temáticas desde 2018.

### 6.3. Marco regulatorio: El Protocolo sobre paridad de género.

Como parte del escenario en el cual se llevan adelante las prácticas sociales discriminatorias objeto de estudio se preguntó a los encuestados sobre su conocimiento del Protocolo de paridad de género que en 2015 estableció la Universidad de Buenos Aires para todas sus unidades académicas.

Al respecto, el 54,5% respondió no conocer dicho protocolo y de entre los que dijeron conocerlo, quienes opinaron al respecto expresaron que:

*"se hace difícil encontrar docentes para lograr esta paridad, en el ámbito de la enseñanza"*

*"El protocolo es un herramienta, que si bien no es perfecta, permite hacer visible una problemática."*

*"Necesario"*

*"Adecuado"*

*"Debe trascender el nivel enunciativo hacia las prácticas concretas."*

*"Es una herramienta muy importante"*

*"pink washing"*

*"Me parece adecuado"*

*"habría que vigilar mas que se cumpla en la practica"*

*"Se debe dar a conocer de manera más masiva"*

*"No se cumple"*

*"Si bien acuerdo con el espíritu entorpece muchas veces el trabajo."*

*"No aporta en nada"*

*"Lo conozco, pero creo que le falta difusión y considero que se aplica nula o parcialmente."*

*"Interesante. Falta aplicación."*

*"conozco su existencia pero no tengo una opinión formada"*

*"Estoy de acuerdo"*

*"me parece un buen paso"*

*"Es importante. Lamentablemente no es suficiente."*

*"Es adecuado y pertinente"*

*"Estoy de acuerdo"*

Tal como sucede con la Unidad de Género, se valora la existencia del Protocolo, sin embargo según estos dichos, no es suficiente para resolver las desigualdades referidas, ya sea por falta de conocimiento o porque sus directivas no son tenidas en cuenta por quienes debieran velar por su aplicación.

Un ejemplo de la arbitrariedad de la aplicación del Protocolo es que, mientras rige una obligatoriedad implícita en que exista paridad de género en las designaciones de jurados de Tesis doctorales (los cuales son rechazados por el Consejo Directivo en caso de adecuarse a

ese criterio), los Profesores Titulares no reciben ni siquiera una recomendación sobre el tema en relación con la conformación/designación de sus equipos docentes. Pareciera, entonces, que cuando las designaciones tendrán estado público (los jurados deben comunicarse a los involucrados y publicarse para conocimiento de la comunidad académica) el Protocolo se cumple, mientras que cuando las decisiones quedan invisibilizadas al interior de las cátedras<sup>45</sup>, este ya no necesita ser respetado.

---

<sup>45</sup> La difusión hacia el interior de las cátedras de las designaciones docentes queda a criterio de cada Titular ya que no hay ninguna reglamentación que exija su divulgación. Esta falta de información suele ser la fuente de creencias y prejuicios sobre los criterios aplicados por los Titulares para jerarquizar a los docentes de sus cátedras.

## 7. Retrato coral de la FADU: un entramado complejo de prácticas sociales discriminatorias.

Quienes participaron de las entrevistas<sup>46</sup> aportaron diferentes percepciones sobre la FADU muchas de las cuales se vinculan con los objetivos propuestos y con diversos temas revisados en este trabajo, mientras que otras plantean nuevas dimensiones de interés sobre el tema central: las prácticas sociales discriminatorias.

En los ítems que se desarrollan a continuación se han articulado diferentes entrevistas en busca de construir un solo relato enriquecido por los aportes individuales.

### 7. 1. Estereotipos discriminatorios de género que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.

Tal como se ha venido desarrollando, la discriminación fundada en género en la carrera de Arquitectura así como en la práctica de la disciplina, ha caracterizado a las mismas desde hace largo tiempo y ha sido objeto de análisis por el grupo *Soy Arquitecta*, los dichos aquí analizados, aportan experiencias personales que están en sintonía con ese trabajo.

Sobre la presencia de mujeres en la carrera de Arquitectura, según lo referido por “Rosa” en la entrevista, el tiempo transcurrido<sup>47</sup> aún no ha implicado cambios significativos en cuanto a la posibilidad de acceder a los más altos niveles jerárquicos. *“Mujeres en los talleres y en las materias en general siempre las hubo pero hasta cierto grado de jerarquía y después han desaparecido con excepciones [...] Hoy hay algunas mujeres en la gestión no diría que en papeles muy relevantes pero empiezan a aparecer, yo creo que por ahora más por un espíritu de época que por otra cosa...”* Las pocas excepciones no han logrado romper este techo de cristal, situación que se sigue replicando en el campo de la práctica profesional. Si bien esta discriminación nunca se explicita, de algún modo forma parte del habitus de la carrera, y aunque condicionados por el espíritu de época –según refirió la entrevistada– se integra a las mujeres a los planteles docentes (en general con cargo de Adjuntas) y se las convoca a participar en reuniones para definir estrategias académicas, sus opiniones rara vez son tenidas en cuenta. Esta actitud puede relacionarse con aquellos secretos profundos (Goffman, 2001) que en tanto hechos concernientes al grupo son conocidos y ocultados por

---

<sup>46</sup> En esta etapa de la investigación fueron entrevistadas una Prof. Consulta de la Carrera de Arquitectura, una Prof. Titular de la Carrera de Diseño Textil, una de la Carrera de Diseño de Imagen y Sonido, una J. T. P. De la Carrera de Diseño Gráfico, una Ayudante de 1ra de la Carrera de Diseño Textil, una Ayudante de 1ra de la Carrera de Arquitectura, una Ayudante de 1ra de la asignatura Proyectual del CBC, un Prof. Adjunto de la Carrera de Diseño Gráfico que también ejerce la docencia con cargo de J. T. P. en la Carrera de Arquitectura, un Prof. Titular de la Carrera de Diseño Gráfico y un J. T. P. De la Carrera de Arquitectura.

<sup>47</sup> De las entrevistas realizadas esta fue la que mayor información ofreció sobre el recorrido temporal de la FADU ya que quién participó tiene 50 años de antigüedad en la institución a lo largo de los cuales se ha desempeñado en distintas carreras y unidades académicas desempeñando diferentes roles académicos.

este en tanto dichos hechos contradicen la imagen de sí mismo que el grupo se esfuerza por presentar y sostener (p. 152).

Otro aporte interesante para esta investigación fue la referencia de "Rosa" a cómo las pocas mujeres *"me parece que esos casos son como las heroínas y podemos nombrarlas..."* que han alcanzado altos niveles jerárquicos, modifican su apariencia (indumentaria, corte de cabello, maquillaje, etc.) para atenuar aquellos rasgos que desde ciertos estereotipos de género caracterizan a las mujeres. Siguiendo nuevamente a Goffman (2001), esta performance consciente o inconsciente tiene por objetivo operar como fachada que utiliza el actor –en este caso las mujeres– para dar credibilidad a su actuación (p. 33) como parte de la "dramatización del rol" que supone montar una fachada (apariencia) la cual se ve reforzada por las características físicas de los espacios utilizados para la práctica docente que en la FADU se denominan talleres<sup>48</sup>, así como la utilización en clase de elementos de dibujo típicos de la práctica profesional (ciertas lapiceras, lápices, instrumentos de medición, etc.).

Dando cuenta de la antes mencionada subestimación del aporte que las mujeres pueden hacer en la carrera de Arquitectura, otra entrevista se centró en las formas y consecuencias de dicha subestimación. En cómo el formar parte de un equipo integrado casi exclusivamente por varones afecta la autopercepción, particularmente en los inicios de la carrera docente, cuando a las propias inseguridades se suman actitudes que ponen a duda capacidades y conocimientos. Al respecto "Angela" otra entrevistada refiere que: *"Más allá de las sensaciones que genera en lo cotidiano yo tengo el registro de lo que influyó en mi formación empezando joven como que me fue muy difícil al inicio poder discriminar que parte de eso o los comentarios o de las actitudes tenían que ver realmente con mis capacidades. Una cuando empieza con sus inseguridades o poca formación en la docencia es muy pesado esas distintas actitudes que cargan"*. El interés de este sentir radica en que la construcción de nuestras identidades, es un proceso que involucra lo individual y lo grupal, y en él participan nuestras vinculaciones con otros grupos (Jenkins, 2008), en tanto endogrupos y exogrupos son factores que intervienen en la "negociación" de la conformación de la identidad. En la misma entrevista se hizo mención a como pese a ser la única docente del equipo en tener formación de posgrado, esta no ha significado un cambio en relación con la percepción que el resto del equipo tiene sobre la entrevistada, quien tampoco ha sido consultada sobre temas abordados por la cátedra que coinciden con los de su especialidad *"una espera algo que nunca sucede nunca es explícita la situación de no soy parte de las posibilidades de crecimiento dentro de la cátedra, los varones que están con muchas falencias permanecen en los lugares que ocupan"*. Una lectura interesante del escenario aportada por esta entrevista ha sido la referencia a –como consecuencia de la ya

---

<sup>48</sup> Se denomina talleres a las aulas donde se dictan las asignaturas proyectuales. Estos espacios están equipados con grandes mesas de trabajo y banquetas en lugar de los tradicionales asientos y mesas individuales de las aulas convencionales.

mencionada conformación de la cátedra– los modos de gestión masculinos que la entrevistada define como poco directos y con tendencia a no hacer explícitos los criterios de toma de decisiones o la definición de roles dentro del equipo *“al ser una cátedra formada básicamente por hombres las lógicas de comunicación y de toma de decisiones las lógicas siempre son masculinas, las cosas no son claras, no se hablan de frente y eso es lo que abre a todas estas subjetividades de para entonces saber si tengo el lugar o no tengo el lugar ¿Alguna vez voy a dejar de estar como ayudante o no? Eso no está dicho”*. Otro momento revelador de la misma entrevista fue la mención al miedo a perder el trabajo como explicación de la decisión de no conversar estos temas con el Titular de la cátedra, así como la percepción de que el sentirse discriminada era considerado como subjetivo por sus compañeros varones, *“Es difícil hablar de esto, me costó dejar mi mail para la entrevista, siempre asusta un poco hablar, son temas que quedan muy abiertos a la subjetividad. Yo me pregunto y trato de abrirme en si realmente son cuestiones de género o no”*. Esta última afirmación parece referir a lo mencionado por Allport (1971, p. 161-62) en relación a cómo se ven afectados los grupos minoritarios objeto de prácticas sociales discriminatorias, cuyos integrantes –más allá de las reacciones individuales– tienden a sentirse inseguros, en estado de alerta y con una sensibilidad exacerbada que puede llegar a la suspicacia extrema. Otra característica que hace explícita esta invisibilización de las mujeres arquitectas, fue mencionada en otra entrevista, al referir que la propia construcción teórica de la historia de la Arquitectura solo considera obras realizadas por arquitectos, discrecionalidad que se mantiene aún hoy al momento de trabajar en los talleres de Arquitectura con referentes del campo. Según mencionó “Daniel”: *“En arquitectura, las figuras exitosas en el campo profesional, prima lo masculino. Aparecen casos de estudios conformados por parejas y como referencia se menciona solamente al varón. También en la historia de la arquitectura priman los varones como referencia. En el discurso y en la forma de hablar, la figura masculina está sobrevalorada”*, tendencia que puede observarse también en otros campos masculinizados. Como ejemplo paradigmático de esta discriminación hacia las arquitectas se mencionó en otra entrevista como esta discriminación caracteriza también a la práctica profesional incluyendo los reconocimientos internacionales a las trayectorias profesionales<sup>49</sup>. Cabe mencionar aquí que esta supremacía de profesionales varones no es sólo atributo de la Arquitectura ya que en los campos profesionales de los diseños son también los varones los que tienen mayor grado de reconocimiento. La diferencia radica en que, según lo analizado hasta aquí, esto no se traduce en prácticas discriminatorias fundadas en género hacia las profesionales mujeres de dichos campos aunque pone en evidencia el sesgo de género que atraviesa las reconstrucciones históricas de los recorridos disciplinares.

---

<sup>49</sup> Una referencia en este mismo sentido fue mencionada en otra entrevista en relación a los premios Pritzker (los de mayor prestigio en el campo profesional) que se otorga desde 1979 y cuenta, hasta la fecha con una sola Arquitecta premiada, tres estudios integrados por una varón y una mujer y solo un estudio integrado por dos mujeres de un total de 45 premios entregados. <https://www.pritzkerprize.com/>

Sobre los estereotipos de género, las entrevistas refuerzan lo antes analizado en relación con las dificultades que enfrentan las mujeres –particularmente en la carrera de Arquitectura– para acceder a los cargos de mayor jerarquía por no ser consideradas lo suficientemente expertas en su campo, reproduciendo las lógicas propias del campo profesional tal lo mencionado por “Angela” *“En general en la disciplina en Arquitectura, por lo menos en el momento en el que yo estaba terminando de cursar la carrera era mucho más marcado, yo a veces hablo con estudiantes el tema de buscar trabajo, antes los avisos decían masculino excluyente, eso ha cambiado no aparece tanto, es fuerte porque te predispone de una manera que excede la docencia, es disciplinar, somos consideradas menos en todos los ámbitos y eso no está bueno...”*

Una perspectiva diferente surge de una entrevista centrada en cómo el escenario –en este caso la carrera de Diseño Textil, cursada en su mayoría por mujeres y con planteles docentes mayoritariamente femeninos– opera en la manifestación de la construcción ideologizada de las diferencias. En este contexto, algunas docentes mujeres adoptan una actitud más condescendiente hacia los pocos varones del equipo mientras que las estudiantes parecen hacer diferencias en cuanto al rol de autoridad docente cuando este es un varón. Así la diferencia de género entre docentes y estudiantes redundaría en percepciones diferentes entre unos y otros, lo cual, a su vez, habilita comportamientos diferentes en los grupos a cargo de docentes mujeres, como la supuesta complicidad de género que se traduce en menores exigencias académicas.

Este testimonio trae a la escena como las percepciones en torno a las figuras masculinas y femeninas insisten y persisten aún en disciplinas académicas cursadas y enseñadas mayoritariamente por mujeres, así como la influencia que sobre estas percepciones tiene el hecho de que, en el campo profesional de la indumentaria, son los varones los que aún tienen mayor protagonismo y que el campo profesional del Diseño textil tiene como escenario privilegiado la industria textil en la que los varones también son mayoría.

## 7.2. Estereotipos discriminatorios por formación profesional que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.

Lo aportado en las entrevistas sobre esta construcción ideologizada, ubica la mirada más en las consecuencias de las prácticas discriminatorias hacia los diseñadores que en la caracterización de estereotipos, sin embargo, son un aporte interesante al dar cuenta de que dicha discriminación existe y plantea otras líneas de trabajo posible para acceder a estos estereotipos invisibilizados.

El peso de la historia de la facultad y de la Arquitectura como campo profesional surgió nuevamente en otra entrevista como posible explicación del predominio de esta carrera sobre las de Diseño, las cuales, pese al tiempo transcurrido, aún siguen siendo conside-

radas como nuevas, *"Para el sentido común el término arquitectura sigue teniendo un rol preponderante y la práctica en sí misma. Tiene que ver con la historicidad de estas disciplinas, los diseños siguen siendo considerados como disciplinas nuevas"* ("Daniel"). En la misma entrevista se hizo mención a que la de Arquitectura, es una carrera que tiende a valorar significativamente el profesionalismo, que su práctica está regulada por colegios o consejos profesionales (según lo analizado en el cuarto capítulo de este trabajo), por lo que puede existir cierto modo de conducción de los procesos más verticalista en relación con establecer diferencias entre quienes hacen una tarea y quienes toman las decisiones sobre dicha tarea. Otro tanto sucede al interior de las cátedras, las que muchas veces pueden manejarse en función de esos términos.

Lo aquí mencionado podría explicarse a partir del concepto de Marco de referencia primario social<sup>50</sup> (Goffman, 2006, p. 24) ya que el carácter profesionalista de la carrera de Arquitectura, puede implicar que quienes la cursan incorporen como marco de referencia primario el de la práctica profesional (cuyas características se han mencionado en el capítulo 4) y actúen según sus lógicas en el escenario académico. Esto no sucede solo en Arquitectura ya que puede relacionarse con cómo se decide hacer uso del poder, en tanto el ejercicio del poder es propio de las estructuras jerárquicas de las cátedras. Si bien estas estructuras son propias de todas las cátedras, es negativo cuando esas decisiones –las cuales no suelen ser explícitas– son trazadas por cuestiones de género o de clase, religión o edad.

Desde una perspectiva diferente de la anterior, "Clara" la siguiente entrevistada, aportó un panorama de cómo son consideradas las carreras de Diseño desde la propia gestión de la facultad la cual prioriza a la carrera de Arquitectura discriminando a las carreras de Diseño dejando a sus direcciones al margen de la toma de decisiones. Si bien se valora el trabajo que estas Direcciones realizan, no suelen ser incluidas en la gestión académica quedando relegadas a la gestión administrativa de sus respectivas carreras, *"Hay una especie de tradición en Arquitectura de creerse los primeros, los más importantes, los más racionales, los que tienen la batuta de todo y que gracias a ellos existimos (los Diseños). Están los dos discursos, lo que dicen de la unión, de la interdisciplina, del trabajar todos juntos, del colaborar, etc., etc., pero a la hora de tomar decisiones siempre es Arquitectura"*. La estructura política antes referida<sup>51</sup> opera soslayando a quienes no son parte de la agrupación gobernante, *"Aquellos (directores de carrera) que no piensan lo mismo que ellos ya no los toman en cuenta... siempre por un objetivo, el objetivo son los votos...pasa lo mismo con los concursos, ahora se le está dando prioridad a aquellos que van a ser Titulares..."*

<sup>50</sup> Según refiere Goffman, "[...] los marcos de referencia sociales proporcionan una base de entendimiento de los acontecimientos que incorporan la voluntad, el objetivo y el esfuerzo de control de una inteligencia, de una agencia viva –siendo el ser humano la más importante de ellas (p. 24)".

<sup>51</sup> Ver el sexto capítulo de este trabajo.

*velozmente están saliendo los Titulares nuevos es decir los cargos nuevos...son nuevos votos". Acelerar los concursos cuyos resultados implicarían mayor apoyo en las elecciones e impulsar los convenios con la carrera de Arquitectura mientras que los que involucran a las de Diseño son postergados o ignorados es un ejemplo de la prioridad que la carrera de Arquitectura tiene sobre las de Diseño, "Los convenios y todas las cosas quedan en un cajón... salen todos los convenios y las situaciones que se presentan con Arquitectura y los demás quedan relegados a un segundo plano"<sup>52</sup>.*

En consonancia con lo anterior, pero intentando comprender los porqué de esta forma de gestionar, se plantea como fundamento el peso de la historia de la carrera de Arquitectura la cual no logra aún pensar de forma colectiva a una FADU compuesta por otras carreras que son diferentes no solo a esta sino entre sí. Esta dificultad se manifiesta en acciones que se fundamentan en una concepción binaria de la facultad: Arquitectura-Diseños, concepción a la que aporta el hecho de que estas carreras tampoco tienen mucho conocimiento de sus particularidades. *"Si es cierto que hay una tendencia natural y muchas veces la gente ni siquiera es consciente de que lo hace, todo se evalúa en la facultad como lo que sucede en Arquitectura como un bloque y en los Diseños como otro, cuando los Diseños no son otro bloque. Es más, porqué nos tratan como bloque y después no hay trasdisciplinariedad, que nos pueda realmente identificar como bloque cuando somos seis carreras independientes que no tienen casi ni contacto una con la otra. Ya la percepción es rara, por otro lado cuando a una, en una situación oficial le toca hablar, siente que lo hace en representación de todo el Diseño. Ahí te das cuenta de lo mal entendido que está"* ("Nora"). Esta forma de pensar la FADU hace que estructuras heredadas de Arquitectura se impongan a las otras sin evaluar su efectividad, y que las problemáticas propias de esta carrera se supongan generales, tal como indica Goffman (2001) al referir que

[...] en muchas situaciones sociales importantes el medio social en que tiene lugar la interacción es montado y manejado por uno solo de los equipos, y contribuye de una manera más íntima a la representación que ofrece este equipo que aquella que como respuesta, pone en escena el otro (p.103).

Esta representación dominante lleva a tomar decisiones que afectan a cada carrera de manera diversa y no siempre beneficiosa *"Entiendo que uno tiene que defender y tomar una posición y avanzar, también demostrar que hay etapas superadas por las carreras de Diseño que no necesitamos un papá o una mamá que nos diga cómo tenemos que hacer las cosas, sino que tenemos un vuelo independiente y súper interesante y es más, son necesidades de bueno, déjennos en paz porque nos están entorpeciendo, heredamos unas estructuras*

---

<sup>52</sup> Según consigan la página web de la FADU, están en vigencia 192 convenios nacionales, de entre los 64 cuya información está disponible (publicada en la web), 42 son para la carrera de Arquitectura y profesionales arquitectos, 14 para las carreras de Diseño y profesionales diseñadores, y 8 para Organismos Oficiales e Instituciones educativas que engloban a la totalidad de las carreras de la FADU. ( <https://www.fadu.uba.ar/post/192-convenios-vigentes>)

*que ya vemos que por ahí ya no nos sirven porque para ese modelo de carrera está todo bien pero para nosotros no* ("Nora").

Retomando la idea recurrente de que la historia de la carrera de Arquitectura de algún modo condiciona o determina como esta se vincula con las otras carreras y también ofreciendo una experiencia sobre el rol de las mujeres, "Rosa" en otra entrevista buscó reconstruir su recorrido. En este sentido es revelador reflexionar sobre como en los momentos iniciales de las carreras de Diseño –tal como ya fuera mencionado– muchos docentes de Arquitectura fueron invitados a participar para, tal vez de forma implícita, garantizar el nivel académico de los planteles docentes *"Yo creo que hay una gran diferencia (entre ser una arquitecta dando clases en Indumentaria o ser un idóneo), y una diferencia que tiene que ver con el oficio porque precisamente del lado de los idóneos y en la materia troncal (Diseño) era una materia formada por idóneos, la gente que era de Arquitectura fue a pedido de Secretaría Académica que venía de las mismas materias en otra carrera y las armó en la carrera de Indumentaria y Textil. Entonces ahí digamos que se le empezó a dar el rasgo más académico frente a los idóneos que no tenían este paso por la universidad. Eso pasó en mayor medida y más rápido en otras carreras como puede haber sido en Gráfico, una mayor equiparación entre los que veníamos de distintos lugares"*. El modo en el que la facultad planificó la composición de los planteles docentes en la carreras de Diseño da cuenta de la existencia de una estrategia –implícita o explícita– que de la mano de la institucionalización de las carreras nuevas permitió la reproducción del habitus y de la arbitrariedad cultural dominante (Bourdieu, 2018).

Las consecuencias en términos de habitus y de epistemología proyectual de esta participación de profesores arquitectos en las distintas carreras de Diseño ha sido objeto de diferentes trabajos como los ya citados de Ledesma (2018), Mazzeo (2014) y también en Mazzeo (2014b).

### 7. 3. La política y sus manifestaciones discriminatorias.

En el capítulo cinco de este trabajo, se dio cuenta de la cantidad de participantes en la encuesta que habían mencionado a la política como fundamento de discriminación, estos lo ubicaban en un rol preponderante dentro de los fundamentos objeto de estudio.

Esta entrevista se centró particularmente en las dificultades que implica intentar ingresar como profesor a cargo de una asignatura a la FADU después de algunos años de haber cursado su carrera de grado. El no haber transitado el recorrido académico que lleva desde el ser Ayudante de Cátedra hasta el acceder a cargos de mayor jerarquía ubica a quien quiere insertarse, en un lugar de no pertenencia. Esta sensación de sentirse ajeno es, en cierta forma, confirmada por colegas que marcan diferencias entre este y aquellos que ya forman parte del plantel docente.

Esta suerte de extranjería se manifiesta de diferentes formas como la falta de información sobre los requisitos administrativos, así como el desconocimiento –por parte de quien se incorpora– de las reglas del juego, aquello que Bourdieu denomina el *habitus* (en este caso el propio de la comunidad académica de la FADU). El desconocimiento del campo académico y el hecho de que quienes lo conocen no estuvieran dispuestos a transparentar sus lógicas, genera en el “recién llegado” la percepción de una FADU expulsiva, poco permeable a la innovación y elitista<sup>53</sup>. Son las propias reglas del campo, en tanto espacio de lucha, las que operan como mecanismo de disputa por la adquisición de los capitales en competencia.

Esta percepción parece coincidir con lo observado por Becher (2001) al indicar que

[...] la naturaleza de las divisiones entre disciplinas varía con la naturaleza de cada una de ellas: algunos límites son más flexibles que otros. Es probable que las comunidades disciplinares convergentes y de redes tupidas muy ligadas internamente por su ideología fundamental, los valores comunes, los juicios de calidad que comparten, la conciencia de pertenecer a una tradición exclusiva –en síntesis, el sentido fraterno de nacionalidad– ocupen territorios intelectuales con límites bien definidos [...] en los que [...] las desviaciones de las normas culturales comunes serán penalizadas y los intentos para modificarlas desde afuera serán rechazados. (p. 59)

Las carreras de la FADU comparten su naturaleza proyectual, la cual ha sido definida como específica y diferenciada de otros campos de conocimiento<sup>54</sup>, este es un debate epistemológico complejo y de larga data cuyo análisis excede los alcances de este trabajo pero que permite comprender los porqué de los límites definidos y casi impermeables de la comunidad académica objeto de estudio.

Como parte de las “reglas del juego” mencionadas, “Federico” hizo referencia a como la adhesión o no a determinada fracción política también tiene un impacto en cómo cada “jugador” es considerado y aceptado por la comunidad académica, situación que es descrita como la coexistencia de dos capas superpuestas –estructura académica y estructura política– en las que la segunda presiona sobre la primera *“Hay como dos capas que se superponen una es la estructura académica de la FADU y después tenés todo el tema político partidario a mi entender pedorro de la política argentina que se te para arriba y que te ensucia todo... Lo que te genera en la práctica es que tenés esta estructura*

---

<sup>53</sup> Ver capítulo 5.

<sup>54</sup> Al respecto, Doberti (2008) indica que “Los campos de la Arquitectura, el Diseño y el Urbanismo –que implican campos de profesión y de reflexión, de hacer y de saber– resultan siempre difíciles de catalogar, de ubicar en cuadro o taxonomía sin que resulten impropios o paralizados los lugares que se le asignan.” (p. 214), esta dificultad suele traducirse en estrategias defensivas que cierran filas en espacios académicos ajenos al campo proyectual como refleja la siguiente definición “El proyecto (considerado en todas sus modalidades) tiene el mismo rango, el mismo valor identificador y primordial que tienen la Ciencia, el Arte y la Tecnología” (p.215).

*discriminatoria, o jugás el juego o no lo jugás y definitiva para una institución como la FADU donde "en teoría" prevalece la multiplicidad de voces y "en teoría" vos a los alumnos le tenés que dar una formación con una pluralidad de voces, es limitante..."* ya que, tal como refiere Giddens (1995) "En la mayoría de las esferas de la vida, y en las más de las formas de actividad, el control está limitado a los contextos inmediatos de acción o de interacción" (p. 48), contexto de acción e interacción en el que participan los recursos y reglas<sup>55</sup> utilizados y reproducidos por los agentes en el curso de dicha interacción (p.50).

Como si fuera un ejemplo de la antes mencionada percepción de que en la FADU conviven dos estructuras superpuestas –académica y política–, el eje de otra entrevista se centró en cómo la política<sup>56</sup> interna de la FADU permea a lo académico generando situaciones de tensión dentro de equipos de trabajo que son presionados de manera explícita para que acompañen la línea política de los titulares de cátedra.

Esta presión no solo enturbia los vínculos académicos, sino que opera como fundamento para rumores o interpretaciones, tergiversadas o no, sobre decisiones académicas las cuales siempre son leídas en clave política. La idea de que el voto (en las elecciones de consejeros) es identificable y por lo tanto que puede ser utilizado para determinar los destinos académicos de los votantes opera de forma coercitiva sobre los docentes, siendo esta coerción mayor para los docentes de menor jerarquía académica lo cual implica mayor temor sobre la estabilidad laboral. Como ejemplo, "Rita" menciona que *"hay bajada de línea política, no estoy exagerando, lo mismo me pasó a mí en el verano<sup>57</sup>, tenés que votar, tenés que votar, la pistola acá (cabeza) para votar. Me ha pasado hace dos o tres años, voto en blanco y se me dejan de hinchar...votaste en blanco, votaste en blanco, te controlan el voto, saben a quien..."*. El malestar producido por esta injerencia de la política en lo académico *"Hay muy mal clima... Después yo estoy en el balurdo, hay Capuletos y Montescos... Lo veo en otras cátedras también..."* supera incluso otras injerencias como la de la discriminación por género –en la carrera de Arquitectura– que, por su raigambre en la historia de la facultad parece haberse naturalizado, mientras que las presiones políticas han ido adquiriendo mayor protagonismo en estos últimos años (aunque su existencia también es antigua) y tienen sus consecuencias en las percepciones de los docentes que sienten afectados por estas *"Me cuesta mucho ir a la facultad, evitar conflictos es un esfuerzo"* ("Rita").

---

<sup>55</sup> Según refiere Giddens los recursos "[...] son propiedades estructurales de sistemas sociales, que agentes entendidos utilizan y reproducen en el curso de una interacción. [...] son medios a través de los cuales se ejerce poder, como un elemento de rutina de la actualización de una conducta en una reproducción social" ( p. 52).

<sup>56</sup> Cabe aclarar que la alusión de los encuestados a la política hace referencia a la política académica que incluye agrupaciones conformadas por diferentes agrupaciones con proyección nacional, no a la política partidaria.

<sup>57</sup> Las últimas elecciones del claustro de graduados se realizaron al inicio del ciclo lectivo 2022.

En otra entrevista “Angela” hizo referencia a como la política es percibida por docentes de menor jerarquía como un esfera de acción que los excluye o de la que se autoexcluyen “*No estoy muy involucrada en el tema, es bastante encriptado el tema de los acuerdos y los desacuerdos... No puedo entender los tejes y manejes... me pasa por al lado porque siempre termina siendo inaccesible y los acuerdos son siempre entre la misma gente, titulares que se conocen...*”. Esta referencia vuelve a poner escena la coexistencia de dos campos, el académico y el político que si bien tienen reglas y recursos diferentes (Giddens, 1995) interaccionan entre sí con diferentes consecuencias para los actores involucrados.

#### 7. 4. Prácticas sociales discriminatorias no consideradas.

Por las características particulares de algunos de los entrevistados, que incluyen docentes de diferentes categorías académicas, lo cual supone diversas perspectivas de análisis de los fenómenos objeto de estudio en esta investigación, durante las entrevistas surgieron otras prácticas sociales discriminatorias que tienen como escenario la FADU, y que aportan al dimensionamiento de la complejidad del fenómeno discriminatorio.

En esta oportunidad, el eje de la entrevista pasó por analizar cómo afecta a los docentes el tener que incorporarse a equipos docentes ya establecidos.

Por las características de las cátedras, que incluyen la autonomía del Titular para conformar sus equipos y la libertad para definir contenidos, objetivos y modalidades de enseñanza (Mazzeo, 2014), cuando una cátedra se disuelve<sup>58</sup> y los docentes que quieren continuar su actividad en la FADU son ubicados en otras cátedras –con el consecuente conflicto que implica adquirir nuevos habitus e insertarse en estructuras jerárquicas preexistentes– deben enfrentar diferentes dificultades que pueden ser percibidas como producto de valoraciones negativizadas en función de la no pertenencia al grupo. Según lo referido por “Mariano” en la entrevista, dicha incorporación puede implicar la pérdida de jerarquía académica y la no participación en los procesos de toma de decisiones que caracterizan el trabajo académico. La marcada diferencia de valoración entre aquellos docentes originarios<sup>59</sup> y los nuevos, se traduce en prácticas discriminatorias que afectan la autopercepción de estos últimos quienes, de algún modo se sienten extraños en su ámbito de trabajo. Esta situación parece replicar aquella que se produce, en la entrevista a “Federico” antes referida, sobre la complejidad que implica incorporarse a la FADU, fenómeno extrapolable a otros campos.

Otra dimensión de análisis que no ha sido considerada en este trabajo pero que aporta a comprender la complejidad de las prácticas sociales discriminatorias, fue la referencia –en

---

<sup>58</sup> Situación que sucede por jubilación o fallecimiento del Prof. Titular y la no existencia de Adjuntos Regulares que puedan quedar a cargo hasta regularizar la situación. En esas circunstancias la facultad suele ofrecer a los equipos docentes incorporarse a otras cátedras de la misma asignatura.

<sup>59</sup> Oportunamente se ha explicado la forma en la que se conforman los equipos docentes y cómo esta dinámica participa en la conformación de un habitus compartido que resulta complejo transmitir a docentes que ya traen otros habitus de sus cátedras de origen. Ver capítulo 3.

una de las entrevistas realizadas– a las formas que adquiere la relación docente alumno. Esta referencia surge a partir de manifestaciones de estudiantes que pusieron en valor la calidad humana de los docentes, el ser considerados como personas y no simplemente como números, el ser valorados más allá de su rendimiento en la cursada de la asignatura. Es a partir de estas expresiones que surge el interrogante en torno a la existencia de destrato o de valoraciones identitarias negativas fundadas en la capacidad académica de los estudiantes o su origen, así como la falta de empatía frente a problemáticas que, siendo ajenas a la cursada, impactan en el rendimiento o continuidad de los estudiantes en su recorrido académico. Si bien la importancia de este tema es insoslayable al momento de analizar instituciones académicas dedicadas a la enseñanza, excede los alcances de este trabajo el poder profundizar en él.

### 7.5. Aportes centrales de las entrevistas.

Del total de entrevistados, la mayoría había consignado no haber sido objeto de discriminación y los pocos que si lo mencionaron entendieron mayoritariamente que el fundamento de estas prácticas es la política interna de la cátedra y/o la política interna de la institución. Lo interesante de esta percepción es que deja fuera los atributos de identidad de cada uno de los entrevistados que pueden ser objeto de valoraciones negativas, lo cual implicaría una construcción ideologizada de la diferencia en base a características personales inmodificables como el género, la edad o la formación profesional (en tanto los participantes de esta investigación ya son graduados de las distintas carreras de la FADU), mientras que lo que se piensa –la ideología política en este caso– si es modificable y puede, con mayor facilidad, atribuirse a percepciones erróneas o no que terceros tienen sobre los involucrados en estas prácticas.

Esta percepción sobre el fundamento de las prácticas discriminatorias desplazado de atributos identitarios podría operar como una de las estrategias de defensa del yo<sup>60</sup> (Allport, 1971, p. 162) las cuales dependen básicamente de cuestiones individuales, pero podrían, en este caso, operar en los diferentes grupos –mujeres, diseñadores y no diseñadores– objeto de estas prácticas en la FADU.

Sin embargo y más allá de que esta actitud pueda ser entendida como estrategia defensiva, determinar como fundamento principal a la política podría también operar como obturante de otras lecturas más complejas que llevarían a indagar en las razones por las que algunos grupos de la comunidad académica son considerados como inferiores o incapaces de llevar adelante su gestión.

Este supuesto se basa en que, tanto en la encuesta como en las entrevistas, fueron mencionados otros fundamentos –género, edad y formación profesional– los cuales se

---

<sup>60</sup> Según refiere Allport (1971), estas estrategias pueden incluir el soportar sin mayores problemas la pertenencia a un grupo minoritario o mostrar una mezcla de compensaciones deseables e indeseables (p. 162)

subestimaron o no han sido considerados en profundidad durante las entrevistas. La complejidad del entramado analizado posibilita, también, una lectura contraria, es decir, que la discriminación fundada en posiciones políticas y su relación directa con las luchas por el capital simbólico –el cual a su vez se traduce en poder político– podría, de forma implícita, expresarse en términos de otros fundamentos discriminatorios como el de género o la formación profesional. Esta lectura podría fundamentarse en que la incorporación, tanto de las mujeres en la práctica profesional de la Arquitectura como de los Diseños al escenario académico son, en términos históricos, relativamente recientes, y su llegada ha puesto en discusión la hegemonía de los arquitectos. En las respuestas obtenidas, suele repetirse la idea de que el predominio de Arquitectura en la gestión de la facultad se relaciona con factores ajenos a los posibles prejuicios que darían origen a prácticas discriminatorias de diverso impacto en la comunidad, como por ejemplo el peso de historia *"Arquitectura es la carrera que más trayectoria en el campo tiene, de la historia uno no se puede deshacer o cambiar tan fácilmente"*, *"Estas cosas son multicausales, historicidad del campo es un factor, prejuicios sobre las nuevas carreras que son difíciles de desarraigar"*, *"Aparece como circulando cierto discurso de sentido común difícil de desarraigar..."* ("Daniel"), o las particularidades de la formación profesional de los arquitectos. Esta coincidencia se combina con una suerte de auto-convencimiento de que el tiempo irá modificando esta supremacía, lo cual de algún modo reproduce la idea de que la discriminación se resuelve por sí sola como consecuencia del devenir, o con el supuesto de que la escasa participación de diseñadores en la gestión tiene su origen en la menor cantidad de graduados y su, también menor, interés en involucrarse en la política de la facultad.

Esta última idea también podría ser entendida como una estrategia de defensa del yo en tanto puede considerarse menos socavante de la propia identidad autoexcluirse que reconocerse excluido en función de ciertos atributos negativizados de la identidad personal (Jenkis 2008, Goffman 2001).

En relación con los diseñadores, tampoco parecen ser considerados capaces de ejercer roles en la gestión ni tenidos en cuenta al momento de ofrecer alternativas para su formación más allá del grado o considerar las necesidades específicas de cada una de sus carreras las cuales quedan subsumidas a las de Arquitectura, *"Lo vivimos como alumnos, después como profesores y ahora en la gestión, no sólo Indumentaria y Textil pero Indumentaria y Textil está último en la escala que ellos tienen... Los convenios y todas las cosas quedan en un cajón[...] salen todos los convenios y las situaciones que se presentan con Arquitectura y los demás quedan relegados a un segundo plano..."*. Estos dichos de "Clara" reafirman lo relevado en relación con la escasa oferta de formación de posgrado (ver Tabla N°4) y los convenios de cooperación vigentes ya mencionados.

## 8. Conclusiones.

Intentar comprender la multicausalidad de las prácticas sociales discriminatorias en cualquier escenario supone, inicialmente, haber observado previamente la existencia de dichas prácticas, ya sea porque se ha sido objeto de estas o porque se han podido reconocer sus consecuencias. Sin embargo, más allá de este supuesto previo es necesario confirmar su existencia para luego identificarlas y aportar a la comprensión de sus fundamentos. Este ha sido el principal objetivo de la investigación cuyas conclusiones se exponen a continuación.

### 8.1. El recorrido realizado

Para poder arribar a estas conclusiones se planteó un recorrido el cual inició, en el primer capítulo, con una breve presentación del caso objeto de estudio en la cual se hace una referencia a particularidades de este escenario académico que serían luego desarrolladas en mayor profundidad. En el mismo capítulo se presentan los antecedentes que, desde otras investigaciones realizadas sobre las prácticas sociales discriminatorias en escenarios académicos, dan cuenta del espacio de vacancia al que esta investigación se propone aportar, a la vez que permiten observar que el fenómeno objeto de estudio es compartido por otras instituciones académicas. Es a partir de estas consideraciones iniciales que surgen los primeros interrogantes y el consecuente diseño metodológico para la investigación que se propuso para darles respuesta.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico con el objetivo de hacer explícita la perspectiva teórica desde la cual fue analizado el objeto de esta investigación, articulando principalmente los aportes de Bourdieu (1977, 2003, 2007, 2018) y su teoría del campo social, aquellos propuestos por Goffman (2001, 2006) desde su concepción de acción dramática, los de Allport (1977) en relación al prejuicio, y los de Jenkins sobre la construcción de la identidad social (2008).

Para comenzar a profundizar en el análisis del caso se desarrolla en el tercer capítulo de este trabajo una reconstrucción de la historia de la FADU desde una perspectiva que puso el foco en el predominio de la carrera de Arquitectura y sus manifestaciones en las sucesivas conformaciones de sus gestiones académicas.

En el capítulo siguiente se profundizó en el análisis de las concepciones en torno a la Arquitectura y los Diseños como disciplinas académicas y como prácticas profesionales cuyas características las ubican, aparentemente, en dos esferas opuestas: la masculina y la femenina y con dos jerarquías epistemológicas también opuestas: la Arquitectura como saber dominante y primigenio y los Diseños como subsidiarios y periféricos. Esta doble concepción de la Arquitectura y los Diseños que ubica a la primera como una práctica masculina y dominante y, a los Diseños como femeninos y periféricos ofrece una explicación

plausible a lo analizado previamente y aporta a la identificación los estereotipos negativos que fundamentan las prácticas discriminatorias objeto de estudio, dando respuesta a uno de los objetivos planteados para esta investigación.

En el quinto y sexto capítulo se trabajó con los resultados obtenidos en la encuesta realizada como parte de la investigación. Dichos resultados, pese a que la cantidad de participantes no es tan representativa de la comunidad académica objeto de estudio como se hubiera deseado, permitieron identificar los principales fundamentos de discriminación que coexisten en la FADU, así como quienes las llevan adelante y quienes son objeto de ellas. También posibilitaron el análisis del escenario en el que se manifiestan las prácticas sociales discriminatorias identificadas y cómo estas son percibidas por los encuestados.

Complementando lo analizado en los capítulos anteriores, en el séptimo capítulo se recuperaron los contenidos de las entrevistas realizadas una vez concluida la encuesta. Estos contenidos fueron trabajados en función de su aporte a dos de los objetivos específicos planteados para esta investigación: Describir los estereotipos discriminatorios de género que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas y Describir los estereotipos discriminatorios por formación profesional que fundamentan las prácticas discriminatorias identificadas.

Además de dar respuesta a estos objetivos, las entrevistas permitieron reconocer otras prácticas sociales discriminatorias que podrían ser objeto de nuevas investigaciones cuyos temas se plantean más adelante en estas conclusiones.

Los esquemas presentados a continuación se proponen sintetizar este recorrido.

Esquema 2. Fuente: elaboración propia.

Esquema 3. Fuente: elaboración propia.

### Objetivos

Identificar las prácticas sociales discriminatorias desarrolladas en la FADU UBA en el período 2021-2022.

Identificar los estereotipos negativos que fundamentan tales prácticas discriminatorias.

### Enfoques

Teoría del campo social

Teoría de la acción dramática

Discriminación como práctica social

Identidad como construcción

### Marco teórico

Bourdieu

Goffman

Allport

Jenkins

### Encuadre metodológico

Triangulación metodológica incluyendo una estrategia cuantitativa para establecer regularidades y una cualitativa para explorar en detalle dichas regularidades.

### Corpus de análisis

Datos obtenidos en encuesta

Estrategia cuantitativa

Material documental FADU UBA

Estrategia cualitativa

Entrevistas a docentes

## 8. 2. La FADU que la investigación refleja.

La investigación y tesis que aquí concluyen permitieron corroborar las percepciones que atraviesan a la comunidad académica de la FADU, aunque no en igual medida para todos sus integrantes, sobre el poder hegemónico que la carrera de Arquitectura y, dentro de ella, los varones arquitectos tienen sobre las otras carreras de Diseño y las mujeres arquitectas.

El siguiente esquema ilustra la organización, en relación con las disciplinas, de la FADU que emerge de la investigación realizada.

Esquema 4. Fuente: elaboración propia.



Según esta organización, la carrera de Arquitectura opera, más allá de los discursos institucionales en contrario, como una unidad separada del resto de las carreras las cuales son percibidas como una unidad diluyendo sus especificidades epistemológicas y operativas. Los profesionales no formados en la FADU que forman parte de la comunidad académica no son completamente reconocidos como parte de ella y otro tanto sucede con quienes, habiendo egresado hace tiempo, intentaban volver para integrarse a dicha comunidad. Un segundo esquema ilustra la organización en relación con el género ya sea como atributo de identidad personal –en el caso de las arquitectas– o de la construcción ideologizada de las disciplinas de Diseño.

Esquema 5. Fuente: elaboración propia.



El arquicentrismo analizado en el tercer capítulo de este trabajo, queda así representado. Las mujeres arquitectas son, en cierta medida, invisibilizadas en la historia de la disciplina y en su práctica profesional, así como en la gestión académica de la FADU, situación compartida por los diseñadores de las diferentes carreras de Diseño.

Si bien los datos obtenidos en la encuesta y los recuperados de las entrevistas realizadas no alcanzan para dar cuenta de la existencia de una interseccionalidad entre género y formación de grado o entre sus respectivos estereotipos, el recorrido realizado permite plantear algunas hipótesis al respecto. Si tanto en la práctica profesional de la Arquitectura como en su enseñanza es posible identificar construcciones ideologizadas de las diferencias que caracterizan a la mujeres arquitectas como no suficientemente expertas, y los diseños son caracterizados como prácticas “femineizadas o periféricas”; puede comprenderse por qué los diseñadores –independiente del género– también sean considerados como no suficientemente expertos<sup>61</sup>, lo cual a su vez explica las dificultades que enfrentan para acceder a cargos de gestión en la FADU. Desde una perspectiva constructivista en la variante de Bourdieu interesa analizar que, si pese a poseer igual capital cultural y simbólico (entre arquitectos y arquitectas) se establecen diferencias fundadas en género, cuánto mayor pueden ser estas diferencias si, además, existe disparidad de capital cultural y simbólico, como es el caso de los Diseños.

### 8. 3. El peso de la historia y de la formación profesional.

A lo largo de este trabajo se han presentado diferentes datos y referencias a la historia de la FADU y cómo esta ha determinado en gran medida como los distintos actores –autoridades y docentes– actúan condicionados por esta. Las autoridades, que tal como se ha referido son en su mayoría arquitectos, parecen asumir implícitamente que son quienes tienen a su cargo la gestión académica de la institución por ser aquellos cuya formación profesional ha desempeñado ese rol desde el comienzo pero también por ser quienes han sido formados para dirigir y planificar las acciones de otros, es decir que el capital cultural adquirido en su formación y el capital simbólico que en este se basa los ubican en una posición de superioridad en el campo académico.

Cabe mencionar que no sucede lo mismo en relación a la ausencia de mujeres en la gestión que viene siendo cuestionada, paradójicamente, por muchas mujeres arquitectas las cuales aún siendo parte del grupo dominante sienten los efectos de la discriminación. El hecho de que la Facultad sea habitualmente nombrada como Facultad de Arquitectura<sup>62</sup>, de que aún

---

<sup>61</sup> En el quinto capítulo de este trabajo se han analizado datos obtenidos en la encuesta que corroboran esta percepción.

<sup>62</sup> Como ejemplo de esta identificación puede mencionarse una anécdota que no por mínima deja de ser significativa. Durante este ciclo lectivo se hizo entrega de las medallas conmemorativas de los 200 años de la UBA, las cuales tienen, en el sobre que las identifica para ser distribuidas en la FADU, el nombre de Facultad de Arquitectura.

esté poco difundida la diversidad de carreras que conviven en ella colabora para que esta supremacía se sostenga. El cambio de la designación de la unidad académica (de FAU a FADU) que lleva ya más de treinta años, parece quedar relegado a un mero formalismo.

Un ejemplo que puede ilustrar cómo esta disparidad es soslayada por las autoridades de la FADU fue la implementación en 2020 de un proyecto denominado GEN FADU que reúne trabajos profesionales de docentes arquitectos<sup>63</sup> menores de 40 años y, que a diferencia de la ausencia de mujeres en la gestión que suele ser criticada públicamente, no generó manifestaciones públicas de descontento.

Los docentes porque, ya sea que formen parte de la misma carrera o de las carreras de Diseño, asumen este protagonismo como natural y no parecen preguntarse si las cosas podrían ser de otro modo o por qué no son considerados aptos para desempeñar esos roles. Más allá de las posibles explicaciones de los porqué de esta forma de autoexclusión que ya han sido desarrollados interesa en estas conclusiones volver sobre el tema en tanto, de no modificarse, es difícil pensar que el escenario pueda cambiar. Retomar aquí la propuesta desarrollada por Bourdieu en su texto "La reproducción" (2018) permite dimensionar la complejidad que subyace a esta necesidad en tanto es todo un sistema de creencias el que necesita deconstruirse para poder modificarse, todo lo cual en tanto quienes son actualmente excluidos de la gestión académica de la FADU naturalizan esta exclusión y quienes producen y reproducen este sistema no parecen estar dispuestos a ceder protagonismo.

A esta complejidad, inherente a toda institución académica, se suma el rol de la política que acentúa las divisiones existentes en tanto según refiere Goffman (2001) "[...] las camarillas y facciones que componen los partidos más pequeños de la política administrativa constituyen las cortes de la vida social [...]" en la cuales cada grupo opera de forma independiente, tiene sus propios jefes –referentes académicos de peso–, sus propios guerreros –docentes que presionan a otros docentes– y son por lo general xenófobos (p.112).

Si bien el análisis de la FADU como comunidad no fue objeto de esta investigación, la dispar participación de docentes según las distintas carreras, así como las diferencias expuestas sobre los fundamentos de discriminación (mayor presencia del género en Arquitectura y política en los Diseños) parecen referir no ya a una comunidad polarizada Arquitectura-Diseños, sino a una comunidad aún más desarticulada en la que cada grupo prioriza sus necesidades dejando de lado aquellas propias de la comunidad general con la consecuente anulación de fuerzas.

Comprender las lógicas subyacentes a esta atomización requiere retomar el peso de la historia pero ya no en relación con el predominio de Arquitectura, sino considerando la

---

<sup>63</sup> <https://gen.fadu.uba.ar/>

conformación de la FADU como consecuencia de creación de las Carreras de Diseño y cómo este acto fundacional, no pudo –no hubiera podido– lograr como consecuencia la construcción de una comunidad homogénea. Al respecto refiere Ledesma (2018) que la desunión inicial que caracterizaba a las diferentes ramas del Diseño y que intentó unificarse bajo el nombre de disciplinas proyectuales sigue sosteniéndose de forma silenciosa,

Aquello que aparecía desunido, hoy aparece unido bajo la denominación de ‘disciplinas proyectuales’. Pero la unidad es sólo aparente: esas posiciones se fueron adaptando, adormeciendo o fortaleciendo pero sea cual fuere su transformación (su dominación o servilismo) continúan latiendo en nuestras adhesiones y nuestros desprecios. (p.153)

Adhesiones y desprecios que podrían explicar por qué cada carrera se cierra sobre sí misma y fortalece, sin proponérselo, el dominio de una de ellas sobre las demás.

#### 8. 4. Alcances de la tesis y líneas de investigación emergentes.

La naturaleza de esta investigación limita los alcances de esta para impulsar cambios en la situación analizada, sin embargo, puede aportar a la instalación del tema particularmente en aquellos grupos que se ven afectados por las prácticas objeto de estudio. Algunos de los comentarios recibidos en la encuesta realizada pueden dar cuenta de la necesidad de avanzar en este sentido:

*“Si bien no ha sido mi caso, sí conozco otros casos de hace algunos años que se vinculan con comentarios fuera de lugar, insinuaciones que incomodaron y que aún hoy muchas personas no perciben como acoso. Esta encuesta me permitió conocer la existencia del protocolo y buscarlo. Si alguna de las situaciones que menciono se repitiera, tendría más herramientas para recomendar. Así que gracias.”*

*“Muy útil e importante para tener un panorama más claro sobre la problemática de género en la FADU.”*

*“Dentro de los grupos de trabajo en el campo de la arquitectura estas situaciones tienen una larga historia, se ha mejorado pero aún persisten sin notarlo.”*

*“Espero que esta encuesta sea un instrumento útil para lograr a futuro una mejora de las prácticas discriminatorias de la FADU, que son históricas y vigentes”*

*“Si bien no padecí discriminación, si padecí de otras cuestiones que afectaron mi carrera como el techo de cristal o algunas barreras o impedimentos difíciles de identificar y menos aun de denunciar”*

*“Es muy interesante el trabajo, desde el momento en que una se tiene que pensar en estos lugares para completar la respuesta, ya la toma de consciencia de las situaciones vividas es súper importante.”*

*“Tal vez faltaría una sección en la que se llame a la reflexión sobre si les docentes ejercimos discriminación sobre otros en algún momento de nuestra práctica. Y como pudimos reconocer eso, gracias a qué mecanismos, información o experiencias. También sobre el curso obligatorio de Ley Micaela, si todos los hicimos o no. Por ejemplo en mi caso no lo completé hasta el final y me considero muy interesada en el tema”*

*“Felicitaciones. Falta mucho por trabajar en FADU con respecto a este tema. Tendría en cuenta el tema de maternidad y discriminación.”*

Si bien estas expresiones fueron aportadas por quienes tuvieron interés en participar de esta investigación, no dejan de representar en cierta medida que el tema abordado es de interés para una parte de la comunidad académica. De los dichos recuperados en el séptimo capítulo surgen algunos indicios sobre la complejidad que implica avanzar sobre estas problemáticas, los temores a ser identificados como denunciantes, y las estrategias defensivas del yo allí mencionadas delinean un escenario en el que estos temas siguen siendo difíciles de abordar.

A estas dificultades se suma la incredulidad en la efectividad de la Unidad de género analizada en el quinto capítulo de este trabajo.

A lo largo de este proceso surgieron otros escenarios de prácticas sociales discriminatorias que podrían ser objeto de nuevas líneas de investigación como la discriminación que ejercen algunos docentes y cátedras hacia estudiantes, prácticas fundadas en clase social o capacidad intelectual, y su impacto en los recorridos académicos de dichos estudiantes, línea de investigación que se articula con el trabajo presentado por Bourdieu y Passeron en su texto “Los herederos. Los estudiantes y la cultura.” (2013).

Las diferencias de valoración entre las carreras de Diseño y su impacto en el desarrollo de estrategias conjuntas para atenuar el predominio de Arquitectura y la sobrevaloración de los Talleres de Diseño (en todas las carreras) por sobre las otras asignaturas lo que se traduce en superposición de contenidos y dispar participación en la toma de decisiones académicas hacia el interior de las carreras.

Profundizar en la investigación de las causas de la ya referida autoexclusión de los diseñadores permitiría comprender el rol de las percepciones propias y de otros en la constitución de la identidad así como las negociaciones, en términos de configuraciones identitarias adaptadas a categorías sociales, que los diseñadores y las arquitectas hacen para adecuarse a un escenario en el que participan como minorías.

Otra línea de investigación que podría desarrollarse a partir de este trabajo es aquella que hace foco en la construcción ideologizada de las identidades disciplinares y sus consecuencias tanto en el campo académico como en el laboral, algunas de cuyas manifestaciones han sido analizadas en este trabajo.

Finalmente, y aunque en cierto modo tangencial a los temas abordados en esta investigación, el reconocimiento de cómo los habitus profesionales determinan los modos de gestión de instituciones académicas cuyos saberes son diferente naturaleza y se enfrentan en luchas por el poder simbólico estableciendo ordenes jerárquicos como los detectados en la FADU, podría aportar a líneas de investigación como las de Becher (2001) que indagan en cómo los profesionales actúan en función de sus campos epistemológicos disciplinares.

Para finalizar, este trabajo aspira ser un aporte que permita comenzar a discutir los temas en él planteados, con el objetivo de que el nombre actual de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo deje de ser sólo un nombre que no refleja acabadamente la realidad de esta institución académica para ser expresión de un espacio en el que la diversidad sea parte de su identidad.

## Referencias

- A. A. V. V.** (2004). Contextos. Buenos Aires: Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.
- Allport**, G.W. (1971). *La naturaleza del prejuicio*. EUDEBA.
- Becher**, T., (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Editorial Gedisa S. A.
- Brah**, A. (2012). Pensando en y a través de la interseccionalidad. En: Chan, Jennifer; García, Sabina y Zapata, Martha (orgs.) *La interseccionalidad en debate – Actas del Congreso Internacional Indicadores interseccionales y medidas de inclusión social en instituciones de educación superior*. Freie Universität.
- Bernatene**, M., **Gandolfi**, F, **Garbarini**, R y **Ungaro**, P. M., (1999), Aportes a la Historia de los Objetos a la pedagogía del Diseño Industrial. En *Arte e Investigación*; año 3, no. 3, 53-59. Facultad de Artes. Universidad Nacional de La Plata. Recuperado el 13/05/22 <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/46480>
- Bourdieu**, P., (1977). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Editorial Anagrama S. A.
- Bourdieu**, P., (2003). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Editorial Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Bourdieu**, P., (2007). *El sentido práctico*. Editorial Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Bourdieu**, P., **Passeron**, J., (2018). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema educativo*. Editorial Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Cavalcante Carvalho**, A. M., (2018) “Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad”. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* 7: 15-25, [doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002](https://doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002) <https://revistas.uam.es/revIUEM>
- Daldi**, N. S. (2019). Finlandia Pizzul. *Anales del IAA*, 49(1), pp 15-25. Recuperado de: <http://www.iaa.fadu.uba.ar/ojs/index.php/anales/article/view/294/508>
- D’Alessandro**, M. (2021). *Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Ed. Sudamericana.
- Devalle**, V. (2009). *La travesía de la forma. Emergencia y consolidación del Diseño Gráfico (1948-1984)*. Ed. Paidós.
- Díaz-Fernández**, M. C., **López-Bonilla**, J. M., y **Martínez-Torres**, M. R., (2017) “Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad”. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, núm. 75, Universidad Autónoma del Estado de México. ISSN Electrónico 2448-5799

- Doberti**, R. (2008). *Espacialidades*. Ed. Infinito.
- Dovidio** J.,F, **Hewstone** M., **Glick** P. & **Esses**, M., V., (2010) "The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination": SAGE Publications Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/97814462009191>
- Flores-Hernández**,A., **Espejel-Rodríguez**, A., **Martell-Ruiz**, L. M., (2016)  
Discriminación de género en el aula universitaria y sus contornos. Revista RA XIMHAI, Universidad Autónoma Indígena de México, México
- Frascara**, J., (1988) *Diseño Gráfico y comunicación*. Ed. Infinito
- Gaete-Quezada**, R. Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. Revista CS [en línea]. 2018, (24), 67-90[fecha de Consulta 11 de Abril de 2021]. ISSN: 2011-0324.  
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476358051005>
- Gallego Morón**, N. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino, Revista Estudios Feministas.
- Giddens**, A., (1995), *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Ed. Amorrortu editores
- Goffman**, E., (2001). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Ed. Amorrortu Editores Argentina S. A.
- Goffman**, E., (2006). *Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*. Editorial Siglo XXI DE ESPAÑA EDITORES S. A.
- Gómez Bueno**, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. Papers: revista de sociología, (63/64), 0123-140. <https://entramadosociales.org/produccion-cientifica/mujeres-y-trabajo-principales-ejes-de-analisis/> (recuperado el 10/7/21)
- González Arnal**, S. (2012). Interseccionalidad y diversidad. En defensa de un modelo de análisis categorial no opresivo que respeta la diferencia. En: Chan, Jennifer; García, Sabina y Zapata, Martha (orgs.) La interseccionalidad en debate – Actas del Congreso Internacional Indicadores interseccionales y medidas de inclusión social en instituciones de educación superior. Freie Universität.
- González Martínez**, (2015) Techo de cristal, [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM\\_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf) (recuperado el 19/4/21)
- Jenkins**, R., (2008). *Social Identity*. .Routledge
- Ledesma**, M., (2018) Luces y sombras en la enseñanza del Diseño. Una reflexión sobre su transformación en saber universitario fue publicado de la página 147- 162

en Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación N° 67

- Marradi, A., Archenti, N., Piovani, J., I,** (2010) *Metodología de las ciencias sociales*. Cengage Learning
- Mazzeo, C.,** (2014) *¿Qué dice del diseño la enseñanza del diseño?*. Ed. Infinito
- Mazzeo, C.,** (2014b) Diseño Gráfico en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, un entramado de herencias y renovaciones. En *Relatos del Diseño* (pp. 213-225). Ed. Anales del Instituto de Arte Americano e investigaciones estéticas "Mario J. Buschiazzo" N° 43, FADU UBA
- Mazzeo, C.,** (2021) El Diseño, cómplice y víctima, ¿agoniza como el Eros? De hijo dilecto de la modernidad a facilitador de la autoalienación y víctima de la modernidad del siglo XXI. <https://area.fadu.uba.ar/area-2701/mazzeo2701/>
- Meza Martínez, C. A.** (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mollo Brisco, G., Moguiliansky, M. S.,** (2015) Mujeres Directivas en las Universidades Nacionales Argentinas *Ciencias Administrativas Año 3—N°5 Enero/Junio ISSN 2314 – 3738* <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Palermo, A. I.,** (2006) El acceso de la mujeres a la educación universitaria, *Revista Argentina de Sociología*, Año 4 N° 7, (p11-46) ISSN 1667-9261
- Pelletier Quiñones, P.,** (2014) La "discriminación estructural" en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Consultado el 01/08/21 <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/68898>
- Pettigrew, F. T., Taylor, M., C.,** (2000) Discrimination, *Encyclopedia of Sociology*. The Gale Group
- Prevert, A., Navarro Carrascal, O., Bogalska-Martin, E., V.** (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. Universidad de Antioquía, Colombia.
- Puertas Valdeiglesias, S.** (2004). Seminario Médico. Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación. Volumen 56, N 2, Págs. 135-144.
- Ramos, A., Sarrío, M., Barberá, E. & Candela, C.** (2002) Mujeres directivas y demandas organizacionales, *Revista de Psicología Social*, 17:2, 183-192, DOI:10.1174/021347402320007591
- Rinaldi, C.** (1998). Autoridades Personal Docente y No Docente 1948-1998 FAU FADU. [https://issuu.com/cedodal/docs/eya14-1-rinaldi-1998-uba-facultad\\_d](https://issuu.com/cedodal/docs/eya14-1-rinaldi-1998-uba-facultad_d)
- Rodríguez Zepeda, J.,** (2006). Un marco teórico para la discriminación. Colección Estudios, núm. 2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

- Saavedra**, M. G., (2003). Capítulo 6: mujeres y hombres frente al trabajo. Acerca de sus representaciones sociales. Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan. Corrientes: EUDENE, Editorial Universitaria de la Universidad Nacional del Nordeste. CES-UNNE, Centro de Estudios Sociales-Universidad Nacional del Nordeste. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar//Argentina/ces-unne/20121212035712/cap6.pdf>
- Satué**, E., (1988) *El diseño Gráfico. Desde sus orígenes hasta nuestros días*. Alianza Editorial S.A.
- Sierra Bravo**, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. International Thomson Editores Spain Paraninfo S. A.
- Todorov**, T. (2003). *La conquista de América. El problema del otro*. 2da. Ed. Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Todorov**, T. (2016). *Nosotros y los otros*. 8va. Ed. Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Yuval-Davis**, N. (2012). Más allá de la dicotomía del reconocimiento y la redistribución. Interseccionalidad y estratificación. En: Chan, Jennifer; García, Sabina y Zapata, Martha (orgs.) *La interseccionalidad en debate – Actas del Congreso Internacional Indicadores interseccionales y medidas de inclusión social en instituciones de educación superior*. Freie Universität.
- Villalpando et al.** (2005) *Hacia un plan nacional contra la discriminación en Argentina*. INADI.
- Zambrini**, L. (2019). *Diseño e indumentaria: una mirada histórica sobre la estética de las identidades de género*. Cuaderno 71. Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Universidad de Palermo
- Zátonyi**, M. (1993). *Diseño. Análisis y Teoría*. Universidad de Palermo - Librería Técnica CP67 S. A.

## Documentos

Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires, Funciones del arquitecto.

[http://www.capbax.org.ar/downloads/legislacion/funciones\\_del\\_arquitecto.pdf](http://www.capbax.org.ar/downloads/legislacion/funciones_del_arquitecto.pdf)

Coordinación General de Planificación Estratégica e Institucional. Universidad de Buenos Aires, Censo de estudiantes 2011, Resultados finales.

Coordinación General de Planificación Estratégica e Institucional. Universidad de Buenos Aires, Censo de docentes 2011, Resultados finales.

OIT (2015), La mujer en la gestión empresarial : cobrando impulso / Oficina Internacional del trabajo. ginebra: OIT, 2015 IsBn 978-92-2-328876-1 (web pdf)

Propuesta de actualización de Plan de Estudio Carrera de Diseño Gráfico FADU – UBA  
(Documento de trabajo de uso interno)

Encuesta Arquitectas Argentinas. Situación profesional e igualdad de género en la arquitectura. Red Profesional *Soy Arquitecta*. Documento de trabajo. PDF.

## Sitios Web consultados

<https://soyarquitecta.net/>

<http://ruge.cin.edu.ar/>

<https://www.fadu.uba.ar/>

<https://www.uba.ar>

<http://www.capbax.org.ar>

[https://www.uba.ar/consejo\\_superior/](https://www.uba.ar/consejo_superior/)

## Bibliografía

**Bourdieu**, P. (2008). *El oficio de sociólogo*. Ed. Siglo XXI.

**Bourdieu**, P. (2016). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Ed. Taurus.

**Bourdieu**, P. & **Passeron**, J. C. (2009). *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. Ed. Siglo XXI

**Frías**, S. M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista mexicana de sociología*, 73(2), 329-365.

**Goffman**, E. (1970). *Estigma: la identidad deteriorada*. Ed. Amorrortu.

**Herrera López**, G. (2014). Mujer, colectivos vulnerables y discriminación laboral un estudio comparado a partir del caso mexicano (Mobbing Maternal).

**Martín**, A., P. (comp.), (2021). *RUGE, el género en las universidades*. RUGE-CIN

## Apéndice Metodológico

## Encuesta auto administrada.

Quiénes somos y cómo actuamos.

Esta encuesta pretende conocer el modo en el que se llevan adelante las actividades docentes en el ámbito de la FADU. La misma se encuentra asociada a una investigación académica y por lo tanto los datos consignados serán considerados confidenciales y tratados de acuerdo a los usos y costumbres de la investigación científica.

### 1. Género autopercebido

Mujer

Varón

No binario

### 2. Edad

20 a 30 años

30 a 50 años

Más de 50 años

### 3. Formación de grado

Completa

Incompleta

### 4. Título de grado

Arquitectura

Diseño Gráfico

Diseño Industrial

Diseño de Indumentaria

Diseño de Imagen y Sonido

Diseño Textil

Lic. en Diseño y gestión del Paisaje

Otro:

### 5. Título de Posgrado

No posee

Especialidad

Maestría

Doctorado

### 6. Tipo de asignatura en la que se desempeña en FADU

Taller de Diseño

Taller de asignaturas proyectuales

Asignatura Teórica

### 7. Máximo cargo en el que se desempeña

Prof. Titular

Prof. Adjunto

Jefe de Trabajos Prácticos

Ayudante de 1ra

Ayudante de 2da

Ayudante ad-honorem

### **8. Antigüedad en la docencia en FADU**

- 1 a 5 años
- 5 a 10 años
- 10 a 15 años
- Más de 15 años

### **Actividad docente**

#### **9. ¿Se dedica de forma exclusiva a la docencia?**

- Si (pasar a la tercer pregunta).
- No (pasar a la segunda pregunta).

#### **10. ¿Qué otras actividades realiza además de su dedicación parcial a la docencia**

- Trabajo en el sector profesional de su disciplina.
- Trabajo en el sector profesional de otra disciplina.
- Trabajo en el sector informal.

#### **11. ¿Cuánto tiempo dedica por semana a la docencia?**

- Entre 4 y 8 hs.
- Entre 16 y 32hs.
- Más de 32hs.

#### **12. ¿Dónde trabaja como docente?**

- Sólo en FADU
- Otra Universidad Pública
- Universidad de gestión privada.
- Instituto Universitario.
- Nivel Terciario
- Enseñanza informal
- Otra

#### **13. ¿Qué rol/ roles desempeña en su actividad docente.**

- Planteo de propuesta académica y pedagógica de la cátedra.
- Coordinación de las actividades de la cátedra (Preparación de trabajos prácticos y equipos docentes de uno o más niveles).
- Coordinación de un taller o nivel (Implementación de trabajos prácticos y acompañamiento de equipos docentes).
- A cargo de grupo de estudiantes.
- Colaboración con docente a cargo de grupo.

#### **14. ¿Qué tareas realiza?**

- Redacción de propuesta pedagógica y programa de la cátedra.
- Dictado de clases teóricas.
- Diseño y redacción de trabajos prácticos.
- Coordinación de equipos docentes.
- Corrección de trabajos prácticos.
- Tareas administrativas (control de listas, registro de notas, realización de actas finales, otras).

## El equipo de trabajo en FADU

### 15. Titular de cátedra

Mujer  
Varón  
No binario

### 16. Adjunto de cátedra

Mujer  
Varón  
No binario

### 17. Si hay más de un adjunto por favor especificar género y cantidad.

### 18. Proporción de género en el equipo docente que integra en la FADU

Mayoría de mujeres.  
Mayoría de varones.  
Paridad de género.

## Prácticas discriminatorias en la/s cátedras en las que trabaja.

### 19. ¿Ha sido objeto de alguna de estas prácticas?

Lenguaje discriminatorio/chistes  
No ser considerado plenamente experto en su campo o tarea docente.  
No ser plenamente considerado en discusiones y procesos de toma de decisiones.  
Asignación de tareas asociadas al género (en caso de marcar esta opción responder la pregunta 2)  
No ser considerado para promociones y/o capacitaciones.  
Apropiación de trabajo/ usurpación de autoría.  
Asignación de tareas impropias (en caso de marcar esta opción responder la pregunta 3).  
Ninguna (pasar a la siguiente etapa)

### 20. ¿Qué tareas asociadas al género le han sido asignadas?

### 21. ¿Qué tareas impropias le han sido asignadas?

### 22. ¿Quién/ quienes han sido o es fuente de las prácticas consignadas?

Titular  
Adjunto/a  
Jefe de trabajos prácticos  
Colegas docentes  
Estudiantes  
Ninguno  
Otro

### 23. ¿En qué rasgo identitario cree que se fundamentan estas prácticas?

Edad  
Género  
Título profesional (formación de grado)

Política interna de la cátedra y/o institución.

Otro

N/C

### **Prácticas discriminatorias en institución de pertenencia.**

#### **24. ¿Ha sido objeto de alguna de estas prácticas?**

Lenguaje discriminatorio/ chistes

No ser considerado plenamente experto en su campo o tarea docente.

No ser plenamente considerado en discusiones y procesos de toma de decisiones.

Asignación de tareas asociadas al género (en caso de marcar esta opción responder la pregunta 2)

No ser considerado para promociones y/o capacitaciones.

Apropiación de trabajo/ usurpación de autoría.

Asignación de tareas impropias (en caso de marcar esta opción responder la pregunta 3).

Ninguna

#### **25. ¿Qué tareas asociadas al género le han sido asignadas?**

#### **26. ¿Qué tareas impropias le han sido asignadas?**

#### **27. ¿Quién/ quiénes han sido o es fuente de las prácticas consignadas?**

Autoridades

Organismos (Secretarías, Institutos de Investigación, Posgrado)

Docentes de otras carreras.

Estudiantes de otras carreras.

No docentes.

Otros.

#### **28. ¿En qué rasgo identitario cree que se fundamentan estas prácticas?**

Edad

Género

Título profesional (formación de grado)

Política interna de la cátedra y/o institución.

Otro

N/C

#### **29. ¿Conoce el protocolo sobre paridad de género en FADU?**

Sí

No

#### **30. ¿Cuál es su opinión acerca del protocolo?**

#### **31. ¿Conoce la Unidad de género de FADU?**

Sí

No

#### **32. ¿Cuál es su opinión acerca de dicha Unidad?**

## Discriminación fuera de la FADU.

**33. ¿Ha sido sujeto de discriminación en otros ámbitos fuera de la FADU?**

SI

NO

**34. De haber sufrido discriminación por favor especificar dónde y por quién/ quiénes.**

**35. ¿Denunció/notificó la práctica discriminatoria? ¿Cómo?**

**36. De haberlo hecho ¿Cuáles fueron los resultados de la denuncia/notificación?**

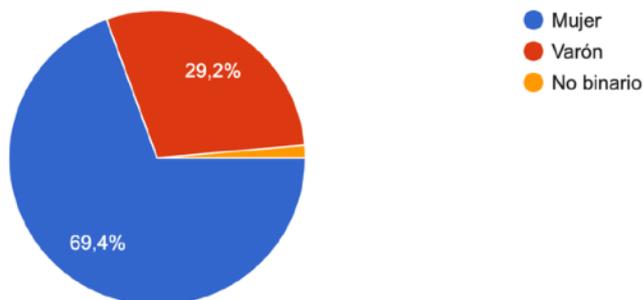
**37. Comentarios**

**38. ¿Aceptaría ser contactada/o para una entrevista personal?**

## Resultados de la encuesta.

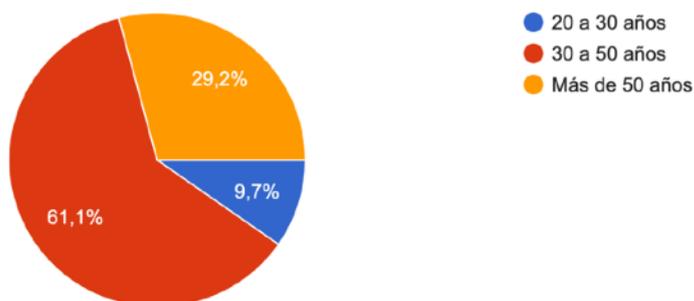
### 1. Género autopercebido

72 respuestas



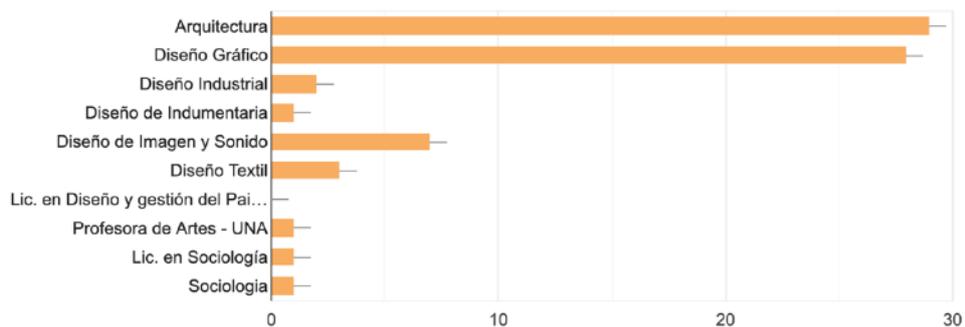
### 2. Edad

72 respuestas



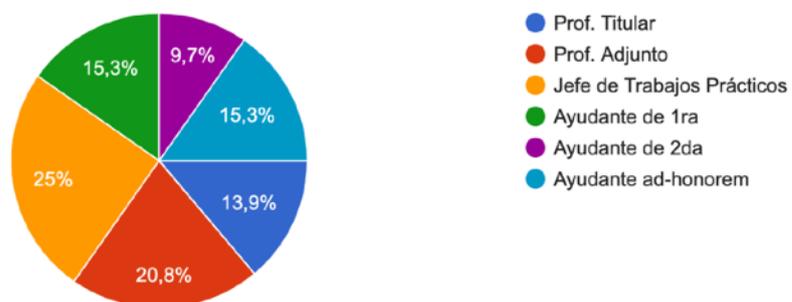
#### 4. Título de grado

70 respuestas



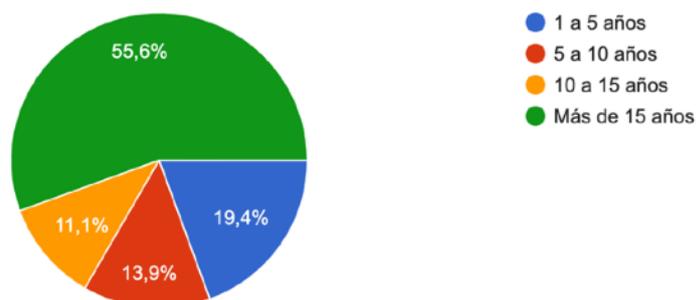
#### 7. Máximo cargo en el que se desempeña

72 respuestas



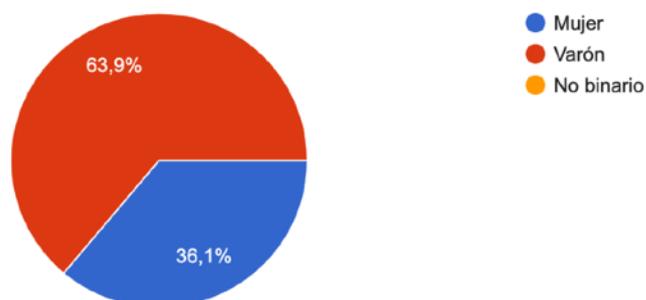
#### 8. Antigüedad en la docencia en FADU

72 respuestas



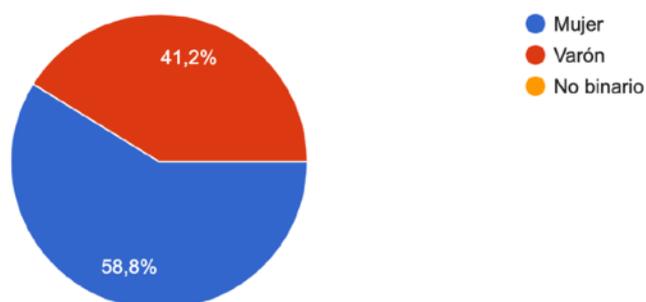
### 1. Titular de cátedra

72 respuestas



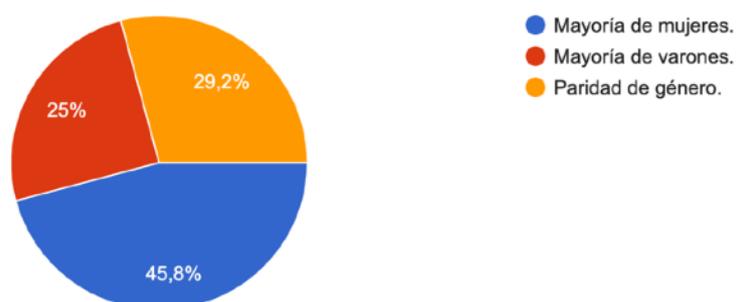
### 2. Adjunto de cátedra

68 respuestas



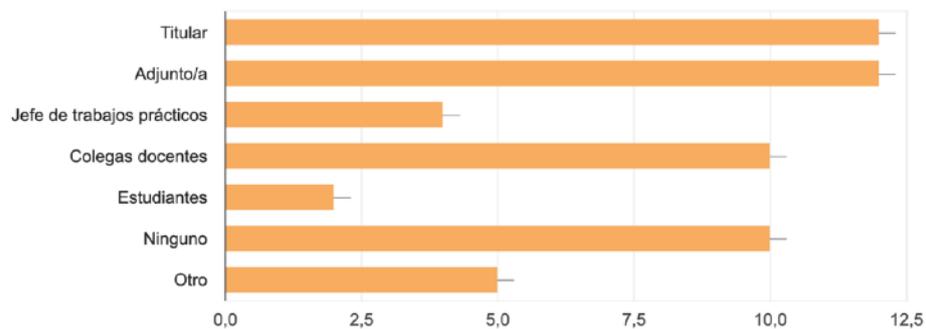
### 4. Proporción de género en el equipo docente que integra en la FADU

72 respuestas



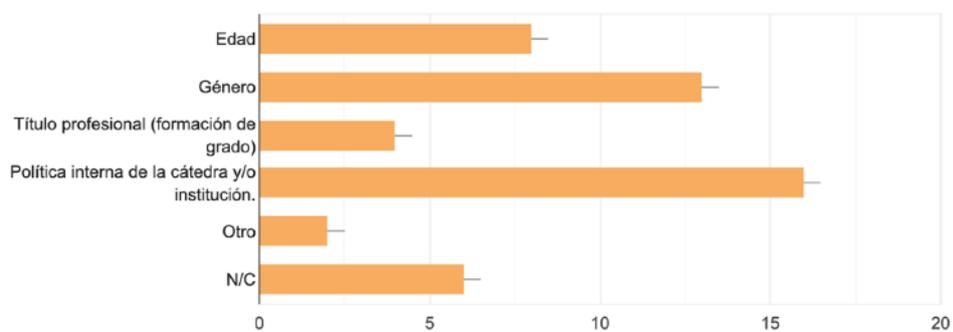
4. ¿Quién/quienes han sido o es fuente de las prácticas consignadas?

32 respuestas



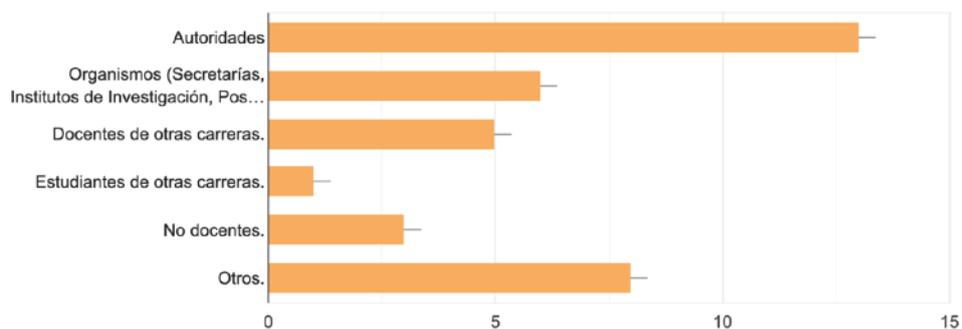
5. ¿En qué rasgo identitario cree que se fundamentan estas prácticas?

31 respuestas



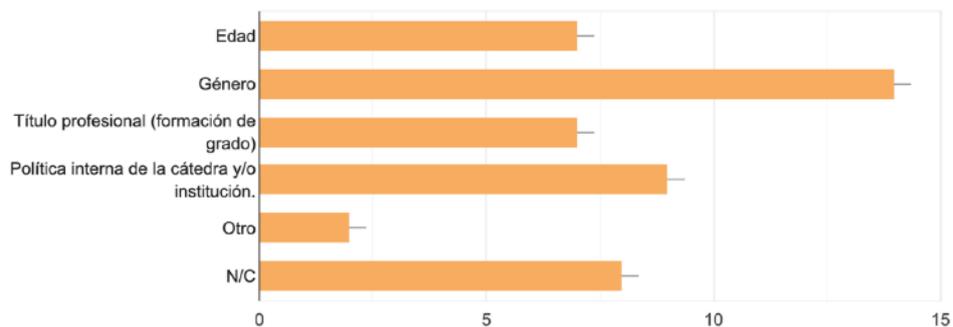
4. ¿Quién/quienes han sido o es fuente de las prácticas consignadas?

25 respuestas



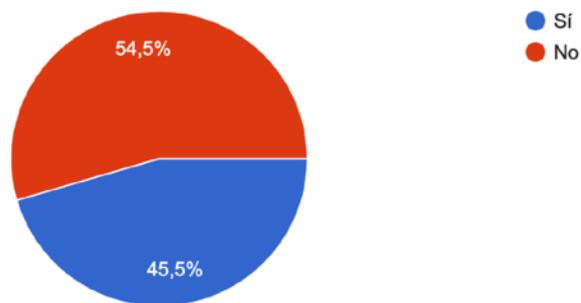
5. ¿En qué rasgo identitario cree que se fundamentan estas prácticas?

33 respuestas



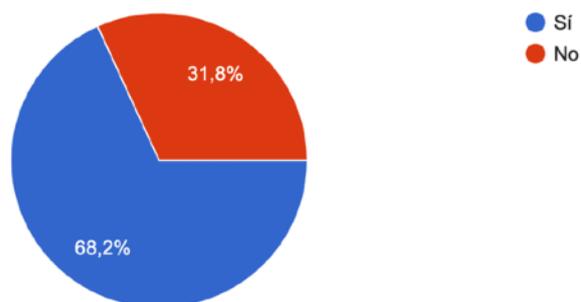
¿Conoce el protocolo sobre paridad de género en FADU?

66 respuestas



¿Conoce la Unidad de género de FADU?

66 respuestas



## Entrevistas personales.

Entrevistados:

- "Rosa" Arqta. Profesora Consulta de la carrera de Arquitectura.
- "Clara" DT. Profesora Titular de la carrera de Diseño Textil.
- "Nora" DIS. Profesora Titular de la carrera de Diseño de Imagen y Sonido.
- "Federico" DG. Profesor Titular de la carrera de Diseño Gráfico.
- "Daniel" DG/Arq. Profesor Adjunto de la carrera de Diseño Gráfico y Jefe de Trabajos Prácticos de la carrera de Arquitectura.
- "Mariano" Arq. Jefe de Trabajos Prácticos de la carrera de Arquitectura.
- "Mirta" DG. Jefa de Trabajos Prácticos de la carrera de Diseño Gráfico.
- "Angela" Arqta. Docente de la carrera de Arquitectura.
- "Amanda" DT. Docente de la carrera de Diseño Textil.
- "Rita" Arqta. Docente del Ciclo Básico Común.

Las entrevistas personales se estructuraron según los siguientes objetivos:

1. Recuperar las respuestas brindadas por los entrevistados en la encuesta autoadministrada para poder profundizar en sus experiencias.
2. Recorrer los puntos centrales de dicha encuesta, como el haber sido objeto de prácticas sociales discriminatorias, sus fundamentos y sus consecuencias en el plano académico y personal.
3. Retomar los temas centrales de interés para la investigación en curso, privilegiando la deriva que cada entrevistado dio al encuentro.
4. Abrir el diálogo a comentarios finales sobre el tema objeto de investigación.

Esta estrategia tuvo por objetivo dar lugar a las percepciones individuales respetando la decisión de cada interlocutor en profundizar en sus experiencias personales, entendiendo que el mayor valor de estas entrevistas fue, justamente, rescatar lo individual para acceder a los efectos de las prácticas objeto de estudio en la historia personal de cada individuo.