



**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
SINTESIS para difusión**

Facultad de Veterinaria

Modelo de Calidad con Equidad de Género

Especialistas: Soc. Natalia Guidobono- Soc. María Lebboroni

**INFORME SINTESIS AVALADO POR EL COMITÉ DE CALIDAD CON
EQUIDAD DE GÉNERO**

Montevideo, 11 de JUNIO, 2014 (corregido a febrero de 2016)

Aprobamos la revisión y actualización diagnóstica a febrero, 2016,

María Lebboroni

Natalia Guidobono

PRÓLOGO

Según los datos aportados por el Censo 2011, en Uruguay hay más mujeres (52%) que hombres (48%), en tanto la población mundial, muestra un 50,5% de hombres y un 49,5% de mujeres. Una liviana conclusión diría que esta distribución garantizaría equidad de derechos y oportunidades, sin embargo, nada está más alejado de la verdad.

Históricamente la mujer ha salido de la égida del poder paterno, para pasar a la del marido, y el ejercicio del poder masculino sobre el femenino, ha garantizado la más perdurable de las esclavitudes. Como dice Rousseau en El contrato social “El más fuerte, no es nunca bastante fuerte para ser siempre el amo, si no transforma su fuerza en derecho, y la obediencia en deber”. Esta es la fórmula que ha permitido la jerarquización de los géneros, y que la cultura se ha encargado de inmortalizar.

Es en esta distribución desigual de poder, donde anida la violencia de género. Violencia que se ejerce en todos los ámbitos, desde el privado hasta el público. El maltrato psicológico, que aniquila la autoestima e induce la dependencia, el maltrato judicial, donde si bien la ley nos reconoce iguales, quienes imparten la justicia no escapan al peso de la cultura imperante. El muy difundido maltrato social, tal vez el más rico en cómplices como los medios de comunicación, el lenguaje no inclusivo, y la publicidad, entre otros.

El maltrato económico, con mujeres que llevan una doble jornada de trabajo, fuera y dentro del hogar, con doble responsabilidad, doble horario, sin, doble remuneración económica. Las mujeres han entrado al mercado laboral sin que se hayan modificado ni las normas laborales para adaptarlas a las diferencias biológicas, ni las leyes culturales, que responsabilizan a la mujer de la reproducción, de la educación de los hijo/as, del cuidado de los enfermos y de los de mayor edad de la familia.

Estas acciones no ocurren en forma aislada, y son los Estados y sus estructuras buenos colaboradores para su permanencia, aún cuando la

violencia de género es una violación a los derechos humanos, y éstos, son una cuestión de Estado.

La aplicación del Modelo de Calidad con Equidad en la Facultad de Veterinaria significa un enorme desafío, tanto para la institución como en lo personal para cada integrante de ella. Significa que estaremos dispuestos a des-construir una gran cantidad de mitos y normas generadas a partir de dudosos antecedentes, transmitidos por la cultura. No nos olvidemos que la historia que hemos aprendido, es la historia de los hombres, en ella, pocas mujeres se conocen y cabría preguntarse ¿que se pasaron haciendo las mujeres tantos miles de años? Los estudios tan reconocidos en el plano de la psicología, sobre comportamientos y conductas, fueron realizados en modelos masculinos, y creo entonces, que tampoco nos aplican con justicia.

Estamos frente a un gran paso, para ser mejores, para poder mirarnos en el espejo y elaborar entre todos/as una mejor sociedad. Para que no exista el “techo de cristal”, esa barrera invisible que impide a las mujeres llegar a los puestos de poder y decisión, invisible para quienes no se quieren responsabilizar, porque para las mujeres, son bien visibles, y el techo, es de piedra.

Comité de Calidad con Equidad de Género, Facultad de Veterinaria.

María del Carmen Cuns, Delma de Lima, Mariella Fioritto, Elisa Miñón, María
Laura Sorondo. Noviembre, 2014.-

El presente documento fue avalado por el Consejo de Facultad de Veterinaria luego de haber sido ajustada su redacción en función de los comentarios de integrantes del máximo órgano del mencionado servicio.

Comité de Calidad con Equidad de Género, Facultad de Veterinaria

Delma de Lima, Yael Filipiak, Beatriz Mernies, Elisa Miñón, Lía Morgan, Felipe
Saravia, María Laura Sorondo. Febrero, 2016.-

SINTESIS DE RESULTADOS

El presente documento es una síntesis del diagnóstico organizacional con perspectiva de género realizado en la Facultad de Veterinaria (de aquí en más F.VET.), de la Universidad de la República, en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Una lectura cabal del mismo, requiere del Diagnóstico completo, el cual está disponible con el Comité de Calidad con Equidad de Género, designado por el Decano de Facultad para estos fines. El mismo incorpora toda la información disponible en referencia a los ejes solicitados en el Diagnóstico de Línea Base de dicho modelo, a saber:

1. Eje sociodemográfico
2. Concursos e ingresos
3. Cargos, funciones y competencias
4. Remuneraciones
5. Uso del tiempo, estrategias de conciliación y corresponsabilidad
6. Oportunidades de capacitación
7. Prevención y tratamiento de inequidades de género
8. Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

Para recabar la información se utilizaron diferentes metodologías que han permitido contar con información cuantitativa (datos brindados por las áreas de personal, remuneraciones, concursos, capacitación, posgrados) y cualitativa (entrevistas a informantes calificados, análisis FODA) acerca del estado de situación del funcionariado de la F.VET., en términos de la igualdad y análisis de discriminación por razones de género entre mujeres y hombres.

Cabe destacar la disposición favorable de todo el funcionariado contactado, quien ha brindado la información solicitada tanto mediante datos concretos como en entrevistas.



Entre los principales *hallazgos* se encuentran:

✚ Hay paridad numérica de funcionarios y funcionarias en la F.VET.

El servicio de Facultad de Veterinaria cuenta con 554 funcionarios/as, de los cuales el 60,83% son docentes y el 35,56% son no docente desempeñando tareas técnicas y administrativas, el resto son pasantes y becarios (3,61%).

En ambos grupos existe paridad absoluta por género (o sea que mujeres y hombres integran el Servicio en igualdad numérica). El número total de funcionariado tanto en el área docente como en no docente es igual, no encontrando una distribución discriminatoria por sexo.

✚ Hay un volumen importante de funcionarias y funcionarios menores a 40años.

En base a un análisis según el área de trabajo y un corte etario, se destaca que la población está representada de forma no discriminatoria en los tramos más jóvenes y más adultos, habiendo tramos etarios de mediana edad que están ausentes.

El promedio de edad entre docentes mujeres es de 42 años y el de los varones de 46. Para las funcionarias no docentes esta cifra aumenta a 47 años, mientras que para los funcionarios no docentes se mantiene en 46 años.

Entre los y las docentes, llama la atención la falta de personal que ronda entre los 40 y 55 años de edad, las razones aducidas a la menor inclusión del tramo refieren más a cuestiones externas de la profesión que a razones internas de la organización.

Observar un volumen importante de personas que trabajan en F.VET. entre los tramos etarios en edades reproductivas (menores a 40 años), es relevante a la hora de realizar una mirada de género, y propender a efectuar acciones que favorezcan la conciliación del trabajo y las tareas domésticas y de cuidado.

✚ Los cargos políticos, están ocupados en su amplia mayoría por hombres.

Los cargos de decisión política en la Asamblea del Claustro de Facultad y en el Consejo, están ocupados por hombres en un 62,1%. Al analizar en profundidad, se encuentra una diferencia importante entre los cargos titulares y suplentes (68,3 y 59% respectivamente). El único Orden que ha tenido una paridad en términos de sexo de las personas que ocuparon cargos en el período 2010-2014 ha sido el Orden Estudiantil.

En la historia de la F.VET. se encuentra un período con una mujer en el máximo cargo de Dirección, lo que no es común en la UDELAR. El hecho de encontrar cada vez más mujeres en los estratos más altos de los servicios es un indicador de los avances que en este sentido se están observando en nuestra Universidad, aunque aún son incipientes.

La Decana, además de aumentar la cuota femenina en cargos de dirección, fue una jerarquía con sensibilidad de género que promovió la realización de importantes avances en términos de la inclusión de esta perspectiva en el Servicio (como la creación de la Comisión de Equidad y Género, actividades de sensibilización, inclusión de la F.VET. en el modelo de Calidad con Equidad de género), lo que luego del cambio de Decanato se ha mantenido, promoviendo y profundizando acciones en este sentido en el actual período.

✚ Los cargos docentes más altos están ocupados fundamentalmente por hombres.

Los cargos docentes y políticos en la F.VET. son mayormente ocupados por hombres, mostrando una relevante *segregación vertical*, que funciona como '*techo de cristal*'¹ para las mujeres.

Como se dijo anteriormente, sólo ha habido una mujer decana en la Facultad, lo que es directamente producto de las menores posibilidades de las mujeres de detentar dicho cargo. Apenas el 31,8% de docentes grado 4 y 5 son mujeres. Es en los grados 3 donde se comienza a percibir la discriminación en

¹Refiere a la 'segregación ocupacional vertical' que disminuye las posibilidades de las mujeres a acceder a los cargos en los niveles más altos de la organización acuñado por Nancy Fraser.

tanto las mujeres pasan a contar con un 40,8% de cargos, mientras que los hombres tienen 59,2%. En los grados inferiores (grados 1 y 2), los cargos son ocupados ampliamente por mujeres.

Se indican como elementos explicativos el histórico ingreso tardío de las mujeres, la diferenciación de méritos profesionales y el estancamiento en la carrera docente por falta de llamados a grados 3, 4 y 5. Estas razones, son explicativas, pero igualmente, indican una inequidad efectiva.

Respecto a la falta de méritos académicos de las mujeres (oportunidades de formación nacional e internacional, de investigación y publicación), permite vislumbrar una discriminación sutil, que hace más complejo el proceso de acceso a los altos puestos en igualdad de oportunidades.

Cabe indicar que el análisis de los méritos de docentes no ha sido posible de realizar porque los datos no están actualizados en el Servicio. Se entiende que cualquiera sea la razón, configura finalmente en una discriminación, frenando mayores ingresos monetarios y mejores condiciones profesionales.

En las áreas administrativas, hay una tendencia opuesta, donde las jefaturas intermedias son equitativas entre hombres (8 jefaturas a cargo de hombres y 9 a cargo de mujeres), y la jefatura máxima es femenina.

 **Los hombres ganan globalmente más que las mujeres y los docentes más aún.**

El análisis de las diferencias salariales es fundamental en las organizaciones, en tanto es la manifestación de posibilidades de las personas en su órbita privada, y es también indicador de elementos de discriminación. En la medida que se mantiene el estereotipo de familia nuclear donde los hombres cargan con la responsabilidad de ser *'proveedores'* y las mujeres cargan con la responsabilidad de *reproducción social*, este indicador es uno de los nudos centrales a ser analizados por parte de las organizaciones.

La segregación vertical antes explicada (asensos laborales y acceso a ocupación de cargos de decisión), y la antigüedad de hombres y mujeres en los casos se manifiestan a la hora de analizar las diferencias globales de género

en términos salariales, los hombres ganan en total un 10% más que las mujeres².

Las diferencias mayores se encuentran entre el personal docente, donde la diferencia global supera el 17%.

En el caso del funcionariado no docente la diferencia es apenas positiva en un 7% (las mujeres ganan más en promedio que los hombres).

El funcionariado no docente se encuentra en mejores condiciones en tanto aspectos cuantitativos de discriminación por género y generaciones en la F.VET.

En base a la hipótesis que en la Udelar existe cierta valoración positiva a la función docente la cual tiene un status mayor que el funcionariado técnico, administrativo y de servicio³, se podría afirmar que los hombres cuentan con una mejor posición que las mujeres entre el funcionariado docente de la F.VET., funcionariado profesional; mientras que las mujeres lo detentan entre el funcionariado no docente, de menor status relativo.

Los méritos dependen de la formación y la investigación.

Los elementos que se percibe puntúan mayormente en los concursos docentes son la investigación-publicación y la formación efectuada en instituciones extranjeras.

Existe una escasa valoración positiva del ejercicio de la enseñanza en el país a la hora de puntuar los méritos en los concursos, actividad en la que suelen estar más involucradas las mujeres.

Además las mujeres suelen tener mayores dificultades a la hora de trasladarse al exterior para formarse en posgrados.

² El análisis salarial, se expresó en términos globales y no en comparación al mismo cargo y carga horaria, puesto que en la Facultad, como en toda la Udelar, los honorarios se encuentran pautados y hay transparencia al respecto.

³ Esta hipótesis se fundamenta en que el objeto mismo del servicio refiere a la docencia y los niveles de remuneración son ampliamente mayores en docentes que en no docentes.

Ambos elementos, disminuyen las oportunidades, que luego se traducen en desigualdades a la hora de puntuar los méritos en los concursos.

De las áreas que prestan servicios de capacitación a la interna de la F.VET. no hay diferencias sustanciales que indiquen desigualdades de género, a excepción de los posgrados, donde la mayoría de las mujeres que lo han culminado son mayores de 40 años (el 54 % de las mujeres logran los posgrados a partir de los 40 años, mientras que en los hombres en un 75% culminan esta formación antes de los 40 años).

El eje de diagnóstico vinculado a la formación e investigación, requiere ser profundizado, ya que no se contó con información completa que permitiera realizar afirmaciones contundentes.

Algunas áreas están feminizadas y otras masculinizadas.

Al analizar algunas áreas en particular, se percibe *segregación horizontal* en áreas administrativas: los oficios y el personal dedicado a tareas de campo en el interior están masculinizados, mientras que las áreas profesionales y técnicas se encuentran feminizadas.

En las áreas docentes la segregación horizontal se encuentra en áreas que están feminizadas como: Fisiología, Virología, Laboratorio, Bioquímica, Genética; y áreas que se encuentran masculinizadas: Teriogenología, Equinos y Bovinos.

Desde el imaginario, hay una masculinización de áreas que requieren mayor fuerza física que otras, por ejemplo, en el área de equinos, o lo que históricamente se daba en grandes animales (ovinos y bovinos). Está presente en los discursos la división sexual del trabajo, que se manifiesta por lo llamativo de la participación de mujeres en el trabajo con grandes animales y por la naturalización de las mujeres a tareas de laboratorios, las cuales requieren de meticulosidad.

Percepción de naturalización de situaciones de acoso laboral.

Existen percepciones surgidas de las entrevistas y el análisis FODA, de que en F.VET. se naturalizan situaciones de acoso laboral (y algunas que al analizarse podrían tipificarse como acoso sexual o basadas en la condición de género), como parte de la realidad que impide ser cambiada. Naturalizar, entendido como un proceso subjetivo de reproducción de lo cotidiano, que dificulta la visibilización de un problema.

El acoso sexual en el ámbito laboral (y en otros ámbitos como el callejero), no escapa al problema de naturalización en la sociedad uruguaya, ni en la F.VET.

La no visibilización de los indicios de acoso por considerarlos secundarios o no relevantes o la negación de los hechos, son elementos que es necesario trabajar especialmente para disminuir la violencia de género que significa el acoso sexual en el ámbito laboral.

Esta escasa visibilidad a tales situaciones, no ha impedido que sean denunciadas algunas situaciones de acoso laboral (4 casos hasta abril 2014), los cuales han sido vehiculizadas por la F.VET. buscando soluciones que permitan modificar tal situación.

Actualmente existen herramientas en la Udelar que refieren a la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso, que podrían ser incluidas en futuras acciones.

Las mujeres podrían tener mayores dificultades para conciliar tareas laborales, domésticas y de cuidado.

Respecto el uso del tiempo y la conciliación de tareas laborales, domésticas y de cuidado, de las y los funcionarios de la F.VET., se tomaron en consideración las licencias y otros aspectos que pudieron ser relevados.

Acerca de las licencias, las mujeres son las que utilizan más días de licencias en sus diversas modalidades (con un promedio de 37 días), mientras que los hombres dedican (25 días promedio), incluso excluyendo las femeninas por excelencia como ser licencia maternal o por amamantamiento.

También suelen ser quienes más solicitan las licencias sociales que son asociadas al cuidado de terceras personas.

Todas las modalidades, abonan a la idea de que las mujeres funcionarias de la F.VET. cumplen, en general, con los roles previamente establecidos por la cultura hegemónica en referencia a la reproducción social y cuidado de las personas.

Otro aspecto relevante en la promoción de la equidad de género a nivel de la F.VET., es la existencia de una Sala de Lactancia que habilita a las mujeres a contar con un espacio íntimo y adecuado para la extracción de leche, aunque no para el amamantamiento, ésta requiere de mayor difusión y registro de su uso.

El lenguaje utilizado es sexista.

Los documentos y materiales que se han revisado, carecen de lenguaje inclusivo que permita colocar a mujeres y varones en igualdad de oportunidades. El uso del lenguaje inclusivo permite a las mujeres sentirse integradas y no excluidas ante expresiones masculinizadas.

Se han detectado ciertas dificultades para acceder a los datos según sexo, en tanto la variable o no se encuentra detallada en la información brindada, o la misma no es cotidianamente integrada a las tareas de sistematización.

Hay una Comisión de Equidad y Género con trayectoria.

La existencia de una Comisión de Equidad y Género, dentro de la Facultad con una trayectoria de más de 4 años, permite darle un lugar al tema y avanzar. A pesar de ello, parece necesario darle mayores grados de institucionalidad a la temática promoviendo profundizar en los temas, brindando recursos en forma directa para realizar actividades y promoviendo la inclusión de una mirada de género en diversas áreas y modalidades de trabajo.

La Facultad de Veterinaria se muestra como una organización que **visualiza las inequidades de género más por lo cualitativo que por lo cuantitativo** en un primer acercamiento. Existen resistencias a la temática, las que se expresan de manera sutil.

El análisis cualitativo, ha permitido profundizar en una visión marcada por las personas entrevistadas, quienes entienden que el mayor peso de las discriminaciones se dan en la Facultad más por coincidencias o diferencias político partidarias, que por género. Sin embargo este aspecto es acrecentado por cuestiones de género, puesto que en los espacios de poder políticos de la Facultad la discriminación en la participación ha sido constatada numéricamente.

El servicio, como organización inserta en la sociedad uruguaya de siglo XXI, **espeja las discriminaciones de una cultura machista y patriarcal** (donde los hombres suelen tener el poder), que asume algunas conductas que favorecen la igualdad de género (como el solo hecho de avanzar hacia un Sello de Calidad con Equidad), pero que tiene aún, un importante cúmulo de resistencias para concebir una organización realmente más igualitaria.

El solo hecho de que haya más mujeres en un área o en un cargo, no es condición de igualdad. Por ello, para promover una cultura de equidad de género y no discriminación, se considera imprescindible la realización de tareas permanentes que promuevan correr los velos de la discriminación, dando pie a que las mujeres tengan las mismas oportunidades manifiestas y sutiles, que los hombres de la organización.



A continuación, se integran a la síntesis las recomendaciones sugeridas por el equipo asesor.

RECOMENDACIONES

A partir del Diagnóstico realizado, se proponen algunas recomendaciones para implementar en la F.VET. que promuevan la inclusión de la perspectiva de género a todos los niveles. Esto significa ampliar la mirada y analizar la situación de hombres y mujeres en conjunto y su relación en la organización, promover iguales oportunidades para ambos sexos, así como aplicar la perspectiva de género en la estructura de la organización, el funcionamiento del organismo y la toma de decisiones.

La argumentación principal por la que se suele recomendar poner en práctica políticas de género a nivel de la política pública tiene que ver con:

- una razón ética: 'hombres y mujeres son humanamente equivalentes';
- una razón de democracia: 'la igualdad es un principio democrático';
- una razón jurídica: 'está inscrito en tratados y convenciones signados por el país; y
- una razón económica: 'costos que acarrearán la discriminación y beneficios de la equidad de género' (De García Prince).

Las recomendaciones se organizan en cuatro (4) bloques: de carácter general para el Servicio, de fortalecimiento de la Comisión de Equidad y Género y el Comité de Calidad con Equidad de Género, medidas tendientes a disminuir las desigualdades basadas en género, y medidas de prevención y atención de situaciones de acoso.

1. Profundizar la perspectiva de género en aspectos de carácter general en la organización:

1.1. Efectuar acciones de sensibilización para los distintos órdenes del Servicio, que posibiliten desarticular mitos que promueven inequidades de género.

1.2. Actividades de capacitación en género a un núcleo central de funcionariado docente y no docente que esté sensibilizado y sirva de agentes de cambio en la organización.

1.3. Definir y ejecutar un plan de comunicación que abarque a todos los públicos de la F.VET.: funcionariado no docente, funcionariado docente, estudiantado, público en general. Se proponen las siguientes acciones:

- ✓ Mantener actualizada la página web, con novedades de interés en la página central de Facultad y en el link de la Comisión.
- ✓ Incluir en el Curso Introdutorio y en la Guía del Estudiante la existencia de la Comisión de Equidad y Género, sus cometidos y funciones, brindando al estudiantado recientemente ingresado a la Facultad, la certeza de la protección de sus derechos con equidad de género.
- ✓ Difundir la existencia del servicio de Sala de Lactancia en lugares visibles: en la página web, las carteleras para el funcionariado y en la Guía del Estudiante.
- ✓ Difundir el Diagnóstico realizado y sus conclusiones. Promover un intercambio a partir de su difusión.

1.4. Lenguaje inclusivo. En el entendido de que el lenguaje en sí mismo, no es sexista, sino que es la significación de su uso cotidiano que invisibiliza a la mitad de la población, naturalizando el sexo masculino como el genérico, se propone generar acciones que propendan hacia un lenguaje inclusivo, no sexista:

- ✓ Incluir en las acciones de sensibilización la elaboración de documentación con lenguaje inclusivo.

- ✓ Capacitar especialmente a quienes son responsables de: llamados, publicaciones en la web, resoluciones de Consejo, publicaciones técnicas, guía del estudiante, entre otros documentos públicos.

1.5. Incluir la variable sexo en todas las bases de datos de la F.VET., sensibilizar en su registro y análisis posterior.

2. Fortalecer la Comisión de Equidad y Género:

- 2.1. Difundir los cometidos y las acciones que desarrolla la Comisión.
- 2.2. Ampliar la participación y promover mayor compromiso de las y los integrantes de la Comisión de Equidad y Género.
- 2.3. Mejorar el registro de actas y actividades promoviendo una sistematización actualizada y electrónica de las acciones y los resultados.
- 2.4. Incorporar varones al Comité de Calidad con Equidad de Género.

3. Acciones tendientes a disminuir las inequidad de género actuales:

- 3.1. Mantener la promoción de formación nacional e internacional en estudios de posgrado para lograr ascensos de mujeres desde los grados 1 y 2.
- 3.2. En los próximos llamados de 'oportunidades de ascensos docentes', tomar en consideración los aspectos referidos a la mayor cantidad de mujeres en los altos cargos docentes, de manera de equiparar las autoridades académicas.
- 3.3. Monitorear de manera periódica los indicadores de cargos políticos y académicos.

3.4. Estudiar mediante la implementación del 'Formulario de Uso del Tiempo'⁴ las actividades remuneradas extra-Facultad, la formación, y las tareas domésticas y de cuidados a personas dependientes; en hombres y mujeres.

3.5. Promover el uso de la Sala de Lactancia:

- ✓ Difundir la existencia de la Sala.
- ✓ Registrar el uso de la Sala de Lactancia de manera ordenada y difundir anualmente sus resultados.
- ✓ Contar con una Sala de Lactancia completa, que permita un espacio más amplio, promoviendo que el hijo/a pueda ser amamantado/a en ésta.

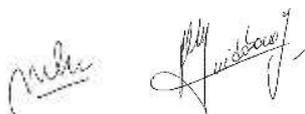
3.6. Tomar en consideración las necesidad de cuidado de hijos/as, especialmente pequeños/as, de las personas que brindan función en el servicio, ante la perspectiva de la nueva Facultad, la cual se encontrará alejada de los servicios de guardería y cuidados usuales de los/as funcionarios/as. Este tipo de medidas permitiría mejores condiciones para un cuidado co-responsable entre funcionarias y funcionarios.

4. Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso:

4.1. Ampliar medidas de sensibilización que promuevan la desnaturalización de situaciones de acoso sexual y laboral.

4.2. Divulgar la existencia del 'Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Udelar' recientemente elaborado.

4.3. Avanzar en un protocolo escrito avalado por el Consejo sobre situaciones de violencia de género delimitando claramente las acciones de competencia de la Comisión de Equidad y Género, y divulgarlo.



⁴Este formulario está disponible en la Comisión Abierta de Género, quien lidera el proceso de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Udelar.