



Medidas para integrar los cuidados en las Universidades

Relevamiento en las Universidades que integran el comité académico de género de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM).

Abril, 2026.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Resumen	4
Introducción	5
1. Normativas internacionales y regionales que orientan la inclusión de los cuidados	7
1.1. Recomendaciones en el ámbito educativo	11
2. Modelos de políticas: entre la conciliación y corresponsabilidad	12
3. Los cuidados en el ámbito universitario: qué cuidados y qué medidas	15
4. Metodología	19
5. Resultados	22
5.2. Tipo de medidas	25
Reflexiones finales	30
Bibliografía	33

Documento elaborado en el marco del proyecto
“Corresponsabilidad en los cuidados: el eslabón perdido en la carrera
docente universitaria” financiado durante el período 2023 - 2025 por la
Comisión Sectorial de Investigación Científica, del Prorrectorado de
Investigación de la Universidad de la República, Uruguay.

Autoras

Maria Goñi Mazzitelli, Clara Reyes, Natalia Reyes,
Cecilia Lara, Andrea Basilio, Valeria Regueira y Soledad Salvador.

Resumen

Este documento presenta el relevamiento y análisis sobre las medidas implementadas para integrar los cuidados en el marco de las 28 universidades que conforman el Comité Académico de Género (CAG) de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM). El CAG tiene como propósito principal contribuir a la implementación de políticas de género orientadas a garantizar condiciones equitativas de trabajo y estudio.

En total, se registraron 125 medidas, las cuales fueron analizadas en función de su fecha de inicio, tipo de medida, objetivos y población beneficiaria.

Este trabajo pretende ser un aporte para los espacios institucionales responsables del diseño e implementación de políticas de igualdad de género en el marco de las universidades, proporcionando herramientas para avanzar hacia su integración efectiva. Asimismo, se busca reconocer las características que han favorecido el desarrollo de estas políticas en las distintas experiencias analizadas e identificar los vacíos de información existentes, con el fin de contribuir tanto a la profundización de las políticas actuales como a la creación de nuevas iniciativas que respondan a las necesidades emergentes.

Introducción

Numerosos estudios, realizados desde diversos contextos y perspectivas, analizan las formas en qué se producen y qué efectos tienen las desigualdades de género e interseccionales en el ámbito universitario. Estos análisis, que fortalecen el campo de los estudios en Ciencia, Tecnología y Género (CTG), desmontan ampliamente la noción de que las universidades son únicamente receptoras pasivas de las desigualdades de género que en ellas se reproducen, evidenciando su rol activo en la producción de las mismas.

Sus aportes resultan fundamentales por al menos dos razones interrelacionadas. En primer lugar, permiten dimensionar cómo se manifiestan las desigualdades de género e interseccionales, identificando sus características y transformaciones a lo largo de diferentes contextos y momentos históricos. Esto incluye la visibilización de barreras explícitas e implícitas que configuran un entramado de desigualdades con particularidades propias en el marco de estas instituciones. En segundo lugar, estos constituyen insumos esenciales para el diseño de políticas y acciones específicas, posicionando a las universidades como actores clave en la transformación hacia una mayor equidad.

En las últimas décadas pueden identificarse avances significativos en materia de políticas y medidas específicas para revertir y transformar las desigualdades de género en las universidades latinoamericanas. Estos avances tienen una correlación directa con el contexto social más amplio; movilizaciones feministas y avances en la agenda de género que pueden verse reflejadas en acciones dentro de las universidades, aunque con características particulares, al colocar en la agenda las diferentes desigualdades y discriminaciones. En estos avances, pueden identificarse políticas que abordan problemas específicos - por ejemplo: violencias de género, discriminación y cuidados - y otras que plantean estrategias transversales a través de planes de igualdad de género (Bonder, 2019 y 2022). No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados, los diagnósticos existentes insisten en la presencia de múltiples obstáculos, en la lentitud de la implementación y en los alcances limitados de estas acciones (Bonder, 2019 y 2022; Buquet, 2016; López Beloso, et al. 2021).

Como señala Sara Ahmed (2021) en su análisis sobre las políticas de diversidad en las universidades, la implementación de distintas medidas que tienen como objetivo transformar el orden de género enfrenta constantemente un "muro de ladrillos" invisible. Este muro simboliza las resistencias estructurales que dificultan su efectivización real y, en consecuencia, obstaculizan las transformaciones profundas en instituciones históricamente configuradas bajo principios patriarcales, como las universidades. En este contexto, se genera una tensión constante entre el "ser" de las estructuras universitarias —su funcionamiento actual y sus prácticas inherentes— y su "deber ser", es decir, la necesidad de atender sus objetivos institucionales mientras responden a los cambios sociales e históricos en los que están inmersas.

La integración de la dimensión de cuidados en el marco de las universidades enfrenta el mismo recorrido de dificultades que las políticas para la igualdad de género en términos generales. Como instituciones sociales, las universidades se ven interpeladas - en sus estructuras organizativas y normativas - y obligadas a reconocer el "trabajo de cuidados" y su interrelación con las actividades que realiza su comunidad - trabajadores/as y estudiantes - para avanzar en la búsqueda real de la superación de las desigualdades de género. En este sentido, la integración de la dimensión de cuidados busca su plena visibilidad e interrelación con las trayectorias laborales, académicas y estudiantiles.

Este documento analiza las políticas y medidas implementadas por las universidades que integran el Comité Académico de Género (CAG) de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM) para incorporar la dimensión de cuidados en sus estructuras. A través de esta sistematización, se busca avanzar en la comprensión de las características de dichas políticas, identificando los avances logrados, los desafíos persistentes y los horizontes posibles para fortalecer su implementación.

Este trabajo pretende ser un aporte para los espacios institucionales responsables del diseño e implementación de políticas de igualdad de género, proporcionando herramientas para avanzar hacia su integración efectiva. Asimismo, se busca reconocer las características que han favorecido el desarrollo de estas políticas e identificar los vacíos de información existentes, con el fin de contribuir tanto a la profundización de las políticas actuales como a la creación de nuevas iniciativas que respondan a las necesidades emergentes.

El documento está estructurado en seis secciones. En la primera, se analizan las principales normativas y recomendaciones internacionales y regionales que han orientado el diseño de políticas por parte de los Estados comprometidos con la integración de la dimensión de cuidados. La segunda sección identifica los principales tipos de medidas implementadas para materializar dicha integración. En la tercera sección, se aborda la inclusión de la dimensión de cuidados en el ámbito universitario, analizando sus efectos sobre las desigualdades de género y la relevancia de su tratamiento en este contexto. La cuarta sección detalla la metodología empleada para la sistematización y el análisis de la información. En la quinta sección, se presentan los principales resultados obtenidos a partir de este proceso. Finalmente, la sexta sección ofrece reflexiones orientadas a guiar las acciones futuras, tanto en el presente como en el corto y mediano plazo.

1. Normativas internacionales y regionales que orientan la inclusión de los cuidados

Son distintos los marcos normativos internacionales y regionales, con diferente naturaleza jurídica, que buscan fomentar la integración de los cuidados en las normativas nacionales de los países de América Latina.

Entre los principales instrumentos internacionales destacan la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**¹, adoptada en 1979, y el Convenio Internacional del Trabajo N° 156, aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1981.

La CEDAW proporciona una definición amplia de “discriminación contra la mujer” y establece una serie de obligaciones para los Estados que la ratifican. En lo referente a la corresponsabilidad, el artículo 5 detalla las orientaciones que deben guiar las medidas adoptadas por los Estados. Este artículo enfatiza la necesidad de modificar patrones socioculturales de conducta de varones y mujeres con el fin de eliminar prejuicios, prácticas consuetudinarias y todo tipo de prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros.

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

Con relación a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral; el art.11 recomienda el suministro de servicios sociales que permitan la combinación, por parte de padres/madres, de las diferentes “obligaciones familiares con las responsabilidades en el trabajo y la participación en la vida pública” (art.11)². A esto se suma, la recomendación a la adopción de medidas especiales - de carácter temporal - con el objetivo de acelerar “la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, reconociendo la adopción de medidas especiales “encaminadas a proteger la maternidad” (art.4)³.

1. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

2. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

3. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

El **Convenio Internacional del Trabajo N° 156** establece la necesidad de incluir, en el marco de las políticas nacionales, disposiciones que garanticen que las personas con responsabilidades familiares que desempeñan —o desean desempeñar— un empleo puedan ejercer este derecho sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin que exista un conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (artículo 3)⁴. Para hacer operativo este principio, el Convenio propone la adopción de medidas específicas orientadas a:

“(a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

(b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar” (art.5).

La **Recomendación N° 165** - de 1981- que acompaña este Convenio plantea otras medidas posibles a ser implementadas: reducción de la jornada, flexibilidad de horarios, licencias por enfermedad de hijos/as y licencias parentales⁵.

Finalmente, en el marco internacional, la **Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción**⁶, sin carácter vinculantes para los países, ha implicado un compromiso político para llevar a cabo los acuerdos allí plasmados. Con relación a las responsabilidades familiares, señala como objetivo estratégico “fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia y propone algunas medidas posibles de adopción:

Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.

En América Latina y el Caribe, las **Conferencias Regionales sobre la Mujer** - durante los últimos 15 años - han impulsado la adopción de distintos Consensos entre los países participantes. En este marco, se ha sugerido la formulación y aplicación de una serie de políticas que favorezcan la responsabilidad compartida entre varones y mujeres con relación a los cuidados y con el objetivo de superar los estereotipos de género. Las últimas dos conferencias regionales han sido particularmente enfáticas en el tema de cuidados. En el marco de la XIV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe en el 2020 y su Compromiso de Santiago⁷, se incluyó un conjunto de acuerdos vinculados a los cuidados, entre ellos:

- “diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad, e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las

4. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C156

5. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:3187256446096:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503:

6. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPFA%20S.pdf>

7. <https://conferenciamujer.cepal.org/14/es/documentos/compromiso-santiago>

prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social” (párrafo 26);

- “promover medidas, políticas y programas para la plena participación de los niños, los jóvenes y los hombres como aliados estratégicos en el logro de la igualdad de género, la promoción y la garantía de los derechos de las mujeres y su empoderamiento y autonomía económica [...], e impulsar políticas para la distribución equitativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres” (párrafo 27).

En 2022, la XV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, tuvo como eje central los cuidados, proponiendo avanzar hacia la “sociedad del cuidado” como una alternativa de cambio del modelo de desarrollo actual (CEPAL, 2022). En particular, el Compromiso de Buenos Aires⁸ incluyó entre sus acuerdos:

- “reconocer la injusta distribución del uso del tiempo y la actual organización social de los cuidados afectan de manera desproporcionada a las mujeres, en particular a las que viven en contextos de pobreza, a las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres mayores” (párrafo 5);
- “promover medidas para superar la división sexual del trabajo y transitar hacia una justa organización social de los cuidados, en el marco de un nuevo estilo de desarrollo que impulse la igualdad de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible (párrafo 7);
- “reconocer el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, las empresas y el Estado, adoptando marcos normativos (...) con perspectiva de interseccionalidad e interculturalidad, que respeten, protejan y cumplan los derechos de quienes reciben y proveen cuidados de forma remunerada y no remunerada (...) (párrafo 8);
- “adoptar marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado a través de la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidado desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos, y que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad en el territorio (párrafo 9).
- “promover políticas públicas intersectoriales que incluyan medidas de acción afirmativa para propiciar la participación, la permanencia y la culminación de la educación de las niñas, las adolescentes y las mujeres en las áreas de la ciencia, la ingeniería, las matemáticas y las tecnologías (párrafo 21).

Las distintas recomendaciones - en el ámbito internacional y regional - plantean un escenario propicio, al menos a nivel formal, para el avance en el desarrollo e implementación de distintas políticas y acciones específicas. Esto, particularmente, puede verse reflejado a partir de la construcción por parte de algunos países de Sistemas de Cuidados⁹ que diseñan, ejecutan y monitorean acciones en distintos niveles del ámbito público. Es en este contexto en el que se insertan las universidades aquí analizadas.

1.1. Recomendaciones en el ámbito educativo

En el ámbito educativo, las conferencias especializadas han avanzado significativamente en el reconocimiento e incorporación de la igualdad y equidad de género como principios fundamentales dentro de sus lineamientos y estrategias. Este enfoque tiene como objetivo garantizar que las prácticas institucionales promovidas respeten y protejan los derechos humanos.

En este contexto, la **Conferencia Mundial de Educación Superior**, en su edición más reciente de 2022, y la **Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe**, ambas impulsadas por la UNESCO, han sido espacios clave para la inclusión de estos principios. Estas conferencias han establecido lineamientos destinados a orientar el diseño y la implementación de políticas universitarias que favorezcan la igualdad de género en las instituciones de educación superior.

En el caso del Plan de Acción 2018-2028¹⁰ de la III Conferencia Regional se planteaba, específicamente con relación a los cuidados, en su meta 9:

9.1.5 Garantizar licencias de maternidad y paternidad, y plazos especiales para estudiantes y docentes investigadores e investigadoras, teniendo en cuenta los ciclos vitales y la responsabilidad de cuidado de personas dependientes, estén o no a su cargo.

Por otro lado, en el marco de la Asociación Universitaria Grupo Montevideo (AUGM)¹¹, del que hemos tomado como referencia para este estudio a las universidades que integran el Comité de Género, en declaración del 2022 se identificó como un reto:

“fomentar la igualdad de género y atención a los cuidados”. De esta manera, señalan que es necesario avanzar en la generación e implementación de políticas universitarias que aseguren la igualdad en el estudio de mujeres y hombres (Asociación de Universidades: Grupo de Montevideo, 2022).

Estas recomendaciones destacan la relevancia de incorporar la dimensión de los cuidados en los ámbitos educativos y de investigación como un aspecto central para promover la igualdad de género. Este reconocimiento plantea, además, un desafío crucial para las universidades: diseñar e implementar políticas y acciones que integren de manera efectiva los cuidados, garantizando que estas contribuyan a la transformación de las estructuras institucionales y al avance hacia una mayor equidad de género.

2. Modelos de políticas: entre la conciliación y corresponsabilidad

En América Latina se han diseñado y aplicado diversos modelos de políticas públicas cuyo objetivo principal es integrar la dimensión de los cuidados y desarticular los estereotipos de género que han perpetuado roles tradicionales asignados a las mujeres en estas tareas. Las políticas de género orientadas hacia la igualdad de oportunidades subrayan la importancia de abordar los conflictos que enfrentan las mujeres al intentar conciliar las responsabilidades del ámbito laboral y familiar. Sin embargo, el principal desafío radica en superar los modelos tradicionales de "conciliación", los cuales, desde una lógica productivista de mercado, buscan que las mujeres se adapten al modelo masculino de empleo, relegándolas a la tarea de "compatibilizar" las demandas del trabajo de cuidado con las exigencias laborales.

Avanzar hacia horizontes alternativos requiere la construcción de modelos laborales que no estén basados en el paradigma hegemónico masculino. Estos nuevos enfoques deben integrar los cuidados como una dimensión central dentro de las actividades laborales, promoviendo esquemas de corresponsabilidad compartida entre diversos actores sociales, institucionales y familiares (Astelarra, 2006; Batthyány Dighiero, 2015).

Los aportes feministas, provenientes de diversas disciplinas, han desplazado el enfoque analítico desde el mercado hacia las personas, y desde las necesidades de producción hacia las necesidades humanas. En este marco, la esfera familiar adquiere un rol central como el ámbito desde el cual se organiza la vida, constituyendo la base y el sustento de todas las demás actividades. Sin este fundamento, el bienestar de las personas carecería de un significado pleno (Carrasco, 2008; Pautasi, 2010; Pérez Orozco, 2019).

A partir de esta perspectiva, los servicios de cuidados adquieren un nuevo significado, siendo comprendidos no sólo como un soporte funcional, sino como un pilar para la generación de derechos. Para lograr este objetivo, los cuidados deben ser asumidos colectivamente y desvinculados de su tradicional asociación como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Este enfoque promueve la corresponsabilidad y la construcción de políticas que reconozcan y valoren los cuidados como un derecho y un bien común.

Tomando en cuenta lo anterior, las políticas de conciliación refieren a la necesidad de armonizar dos áreas tradicionalmente en disputa: familia y trabajo. Como plantea Astelarra (2006), dichas políticas han adoptado diversas estrategias orientadas a la igualdad de género: la ampliación del acceso de las mujeres al ámbito público, la acción positiva y la búsqueda de cambios estructurales. La primera estrategia procura garantizar que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los varones para incorporarse al mundo público. La segunda, centrada en la acción positiva, apunta a reequilibrar la presencia y participación de mujeres y

varones en ese espacio. Finalmente, la búsqueda de cambios estructurales remite a transformaciones más profundas que las anteriores, en tanto pretenden modificar las bases organizativas y culturales que sustentan la desigual distribución de los tiempos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y varones (Astelarra, 2006). El conjunto de estas estrategias se articulan entre ellas, no existiendo una jerarquía de una por sobre la otra.

Entre las medidas que pueden tomar las instituciones se encuentran i) los permisos que permiten poner en pausa la carrera para dedicarse al cuidado de familiares; ii) la flexibilidad laboral para adaptar el conjunto de actividades; iii) los servicios públicos que atiendan las necesidades de cuidado de distintas poblaciones (Rodríguez, 2021). Se destaca que la flexibilidad permite cierta modificación, adaptando aspectos del trabajo remunerado a las tareas de cuidados (y no al revés), aunque sin abandonar la lógica de la conciliación.

Persiste en la literatura y su análisis que la aplicación de estas políticas no han logrado los resultados previstos. Dos son las interpretaciones al respecto, no necesariamente opuestas o contradictorias como plantea Astelarra (2006).

“La primera indica que se debe a que han sido implementadas como políticas de empleo y no de equidad de género. La segunda señala que hubo un proceso de cooptación, desde las propuestas feministas a la conversión y aplicación como políticas públicas” (Astelarra, 2006. pp 36).

El mandato de la conciliación inscripto en la lógica de trabajo mercantil coloca la enorme responsabilidad de compatibilizar estos ámbitos en las mujeres; acentuando la dicotomía de trabajo productivo vs. trabajo reproductivo. Las experiencias que se derivan de este tipo de experiencias fueron valoradas negativamente, ya que tendieron a reproducir los roles de género buscando resolver las necesidades de conciliación sólo para las mujeres, mientras que los varones mantenían su forma de inserción contemplando el modelo imperante de trabajador ideal, “aquel sin responsabilidades familiares”. Desconociendo, así, que la conciliación trabajo-familia por parte de las mujeres se ha constituido como un obstáculo en sus trayectorias laborales (Torres, 2023).

A su vez, pueden reconocerse políticas que apuntan hacia la corresponsabilidad social y de género. Esta orientación supone la conjunción de esfuerzos entre todos los actores de la sociedad que tienen la capacidad de ser proveedores de bienestar; el Estado, el mercado, las familias y la comunidad. A su vez, la corresponsabilidad refiere a la promoción de la igualdad para transformar la división sexual del trabajo que provoca que las mujeres pierdan oportunidades de participación y desarrollo. La corresponsabilidad apunta a la redistribución equitativa de los cuidados (Esping Andersen, 2000; Martínez, 2008; ONU Mujeres y CEPAL, 2021; Salvador, 2021).

Cabe destacar que ambas orientaciones —conciliación y corresponsabilidad— conviven en el diseño de estrategias y que, en la actualidad, para que las medidas de conciliación funcionen, debe romperse con la tendencia de que sean las mujeres las que recurren a dichos derechos. De ahí, la necesidad de apostar hacia la conciliación con corresponsabilidad que apuntan a modificar los patrones culturales que asignan roles diferenciados a varones y mujeres en relación con los cuidados y avanzar en la igualdad real de oportunidades (Arenas Ramiro, 2017; Salvador, 2021).

Para analizar las políticas públicas de cuidado, Elson (2008, 2017, citado en Salvador, 2021) propone un marco conceptual basado en las "Tres R": reconocimiento del trabajo no remunerado, reducción de este mediante el desarrollo de servicios y prestaciones para el cuidado, y redistribución del tiempo dedicado a los cuidados no remunerados entre hombres y mujeres. Este enfoque busca visibilizar y superar el carácter "invisible" que históricamente ha tenido el trabajo de cuidados (Larguía y Dumoulin, 1975), transformándolo en un asunto público (Birkland, 2015) y un objetivo central de las políticas públicas.

Visibilizar los cuidados implica no sólo reconocer su importancia, sino también cuestionar las bases del sistema económico actual y la manera en que se organizan las instituciones. Este cuestionamiento tiene como fin construir nuevas estructuras que integren el trabajo de cuidados como una actividad esencial y central para el funcionamiento de la sociedad (Pérez Orozco, 2019).

Las principales medidas implementadas apuntan a otorgar:

- tiempo: de trabajo y de cuidado,
- dinero: para comprar cuidado y para los cuidadores/as,
- servicios de cuidados para diferentes poblaciones.

Las prestaciones vinculadas a estas medidas se pueden clasificar en diversas categorías, incluyendo la creación de licencias parentales y licencias para el cuidado de personas en situación de dependencia, así como medidas relacionadas con la reducción o flexibilización de la jornada laboral. Asimismo, se incluyen prestaciones monetarias destinadas a facilitar el cuidado y servicios que contribuyen a disminuir la carga de trabajo asociada al cuidado del hogar y la familia (Salvador, 2011).

La implementación de estas tres medidas debe abordarse de manera integral, abarcando los niveles individual, familiar y colectivo. A nivel del hogar, se requiere la provisión de recursos económicos y tiempo, incluyendo ajustes en las jornadas laborales tanto para hombres como para mujeres, con el fin de facilitar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. En el ámbito colectivo, es fundamental garantizar la provisión de servicios públicos adecuados, lo cual implica incrementar los recursos destinados a su desarrollo y sostenibilidad. Además, en el mercado laboral, resulta imprescindible replantear la valoración del empleo, priorizando las actividades efectivamente realizadas por encima del tiempo dedicado al trabajo.

El modelo tradicional, que supone que los trabajadores tienen plena disponibilidad y ninguna otra obligación fuera del ámbito laboral, ha contribuido a la extensión innecesaria de las horas de trabajo, generando dinámicas poco eficientes y muchas veces contraproducentes (Astelarra, 2006).

3. Los cuidados en el ámbito universitario: qué cuidados y qué medidas

Los cuidados han cobrado creciente relevancia en los estudios que analizan los factores que explican y perpetúan las desigualdades de género en las instituciones universitarias. Históricamente, el "trabajo de cuidados" ha sido marginado dentro de la organización universitaria, al considerarse que las actividades asociadas a este ámbito son incompatibles con las responsabilidades académicas que las mujeres deben asumir al ingresar en dicho espacio.

El acceso masivo de mujeres a las universidades y su creciente participación como estudiantes y docentes no han generado, por sí mismos, una transformación estructural en la organización de estas instituciones. Por el contrario, las universidades continúan reproduciendo prácticas discriminatorias (Buquet et al., 2013). Como señaló Fox Keller (1991 y 1996), el ingreso de las mujeres a los espacios académicos masculinizados no es suficiente —no basta con “añadir mujeres y batir”— si las estructuras, y por ende sus normas, no se ven modificadas. Sin embargo, la presencia de las mujeres en estos espacios ha puesto en tensión las dinámicas universitarias, visibilizando problemáticas que históricamente habían sido ignoradas.

En el ámbito universitario el límite que separa las esferas pública y privada se torna borroso y confuso, el trabajo académico y la vida cotidiana interactúan permanentemente, entre otras cosas pautando mutuamente sus tiempos, ritmos y procesos (Palomar Vereá, 2011). En este contexto, es necesario tener en cuenta que las barreras que enfrentan las mujeres no solo se relacionan con la condición laboral, sino con la distribución de la carga de cuidados y el uso del tiempo. Dichos aspectos no siempre acompañan el análisis de las trayectorias laborales y estudiantiles, como tampoco forman parte —necesariamente— de los elementos considerados en la definición de políticas en el ámbito universitario.

En el desarrollo de la producción de evidencia y análisis sobre la interrelación entre los cuidados y las desigualdades de género, se identifica un diálogo significativo entre diversos marcos conceptuales que enriquecen el análisis de sus efectos en las universidades. La confluencia entre los estudios de Ciencia, Tecnología y Género (CTG), la sociología de género y la economía feminista permite reconocer puntos de convergencia, al tiempo que cuestiona las formas tradicionales de organización institucional.

Este diálogo interdisciplinario amplía las posibilidades de construir caminos que promuevan el reconocimiento y la integración urgente de los cuidados en las estructuras universitarias, subrayando la necesidad de transformaciones profundas que respondan a las demandas de equidad y justicia social.

Estos análisis dan cuenta de los efectos que los cuidados tienen sobre las brechas de género en el ámbito universitario: “una desaceleración” y/o menor productividad por parte de las mujeres, menor probabilidad de acceder a puestos de permanencia y/o de dedicación de

tiempo completo, una carrera de formación signada por interrupciones o postergaciones, dificultades en la movilidad internacional, entre otros aspectos (Alcázar y Bailarín et al., 2018; Arce Riffo et al., 2018; Blázquez Graf, 2014; Buquet et al., 2013; Castañeda-Rentería et al., 2019; Fernández Soto et al., 2022; Flores Garrido et al., 2017; Ortiz Ruiz, 2018; Rodigou et al., 2011; entre otros).

Un ejemplo ilustrativo es el análisis de las trayectorias académicas. La exigencia de una dedicación total, plena disponibilidad y una secuencialidad ininterrumpida de las distintas etapas acumulativas se presenta como "el recorrido ideal" (Yáñez, 2016) que varones y mujeres deberían transitar de manera homogénea. Este modelo está profundamente arraigado en un enfoque meritocrático que orienta y regula las instituciones académicas, presentándose como un mecanismo "igualador" que supuestamente trasciende cualquier diferencia, incluidas las de género (Connell, 2009).

Los principios meritocráticos parten de la premisa de que todas las personas, independientemente de su género, clase, raza o sexualidad, disponen de las mismas oportunidades para progresar, siempre que sean suficientemente trabajadoras e inteligentes (Powell, 2016). Bajo esta lógica, las desigualdades en el ámbito académico se perciben como un resultado "natural" de las capacidades individuales, ignorando los procesos estructurales de desigualdad y discriminación que influyen en las trayectorias.

La brecha entre las normas meritocráticas ideales de la ciencia y las relaciones desiguales de género plantea una paradoja entre lo idealizado y lo real. En este contexto, la teoría meritocrática prevalece sobre la práctica, funcionando más como un mecanismo que invisibiliza las desigualdades de género y sus efectos que como una herramienta para cuestionarlos y abordarlos.

El trabajo académico se configura como una actividad productiva altamente competitiva, centrada en la generación de productos fácilmente identificables y cuantificables. Este enfoque refuerza un modelo de carrera profesional basado en un paradigma masculino, que excluye la consideración de los cuidados y desvaloriza trayectorias alternativas, como las denominadas "carreras más lentas."

Como señalan Sara Rietti y Diana Maffía (2002), resulta fundamental cuestionar cómo se han construido los criterios de "mérito" que se utilizan como indicadores para evaluar el acceso y la progresión en la carrera académica. Estos criterios, lejos de ser neutrales, pueden perpetuar desigualdades al no reconocer las dinámicas y demandas específicas que afectan de manera diferencial a mujeres y otros grupos históricamente marginados en el ámbito académico.

Bajo esta lógica, las actividades de cuidado - aquellas que pertenecen al ámbito de la subjetividad, privado e individual - quedan "suspendidas" al ingresar al ámbito universitario, gobernado por la razón y la objetividad. Cuando las mujeres no cumplen con este "recorrido ideal", el problema se sitúa en el plano individual, subjetivo, y no en cómo las universidades van conformando una organización "generizada" (Acker, 1990). Las relaciones de género afectan desde lo estructural e institucional hasta las relaciones cotidianas de sus integrantes. Para Acker (1990) las organizaciones modernas tienen una "subcultura de género" sustentada en la premisa de un ideal hegemónico masculino, en el que el buen trabajador es aquel que cumple a cabalidad sus tareas priorizando su vida laboral sobre la vida privada/familiar. Por tanto, cualquier tipo de interrupción de las trayectorias tienen efectos negativos, principalmente, sobre las mujeres (Fernández Soto, et al.; 2022; Morrison et al., 2011; Murggia y Poggio, 2018).

Un análisis que contraste el mérito con las oportunidades permite generar una reflexión más profunda y contextualizada sobre las dinámicas que perpetúan desigualdades en diversos ámbitos. Con el objetivo de desmontar la falsa idea de independencia entre los espacios públicos y privados, de los "recorridos ideales" y de la supuesta "neutralidad" en la construcción de las organizaciones, los aportes de diferentes campos de estudio han demostrado la imposibilidad de separar estos espacios de manera absoluta (Acker, 1990; Carrasco, 2011; Ortiz Ruiz, 2018; Pautassi, 2007; Torns, 2005).

Estos análisis subrayan cómo las dinámicas y prácticas de los ámbitos público y privado están profundamente interrelacionadas, configurando estructuras que reproducen desigualdades de género y limitan la capacidad de transformación institucional. De esta manera, se pone en evidencia que cualquier propuesta de cambio debe considerar la interdependencia entre ambos espacios para abordar de manera efectiva las barreras existentes.

A esto se suma la construcción de una noción amplia de lo que implican las actividades que conforman los cuidados. Desde la economía feminista, asociar la idea de cuidado a la economía implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico. Y aquí reside la peculiaridad del abordaje. A través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende al menos dos objetivos: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres (Carrasco, 2011). El trabajo de cuidado, cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo.

En este marco, se reconocen los cuidados como toda aquella actividad y práctica necesaria para la supervivencia cotidiana de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niñas/os, personas mayores, enfermas y/o con discapacidad). Esto incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros) (Batthyány, 2010; Carrasco, 2016; Torres, 2020). Esta definición amplia considera el conjunto de estas actividades como imprescindibles para satisfacer necesidades físicas y psicológicas de las personas.

Otro aporte relevante desde los feminismos ha sido la de ubicar los cuidados en el centro de la "sostenibilidad de la vida" (Pérez Orozco, 2019), habilitando la construcción de una forma de organización que los incluya. Esto implica, colocar el trabajo de cuidados en un circuito integrado entre producción-reproducción, trabajo remunerado-trabajo no remunerado, mercado-estado-hogares. Con esto, se plantean otros horizontes posibles en su redistribución y reconocimiento que permita construir una organización socioeconómica y cultural que transforme la actual organización del trabajo (Federici, 2013), la acumulación de riqueza como horizonte (Carrasco, 2013) y la invisibilización de la interdependencia (Tronto, 2013). A través de este giro se apuesta por generar – o al menos iniciar el recorrido hacia – las condiciones para una vida que merezca ser vivida (Pérez Orozco, 2019).

En este contexto, la capacidad transformadora de los cuidados configura un horizonte hacia el cual avanzar, destacando en el ámbito universitario cómo estas actividades se interrelacionan con el resto de las dinámicas que allí se desarrollan, y viceversa. Los desafíos que

En este contexto, la capacidad transformadora de los cuidados configura un horizonte hacia el cual avanzar, destacando en el ámbito universitario cómo estas actividades se interrelacionan con el resto de las dinámicas que allí se desarrollan, y viceversa. Los desafíos que plantea esta transformación son múltiples y requieren de propuestas innovadoras, adaptadas tanto a las particularidades de las universidades como a las demandas de las comunidades que las integran y transitan.

El ejercicio de reflexión institucional, que implica identificar y reconocer las desigualdades de género que se producen en su propio contexto, no es una tarea sencilla. Sin embargo, resulta urgente y exige asumir una postura política comprometida, que se traduzca en medidas concretas para erradicar dichas desigualdades. En este proceso, la corresponsabilidad en los cuidados emerge como un eje fundamental para impulsar una transformación profunda al interior de las instituciones universitarias.

4. Metodología

La sistematización y el análisis presentados en este documento forman parte del proyecto de investigación titulado "*Corresponsabilidad en los cuidados: el eslabón perdido en la carrera docente universitaria*", financiado por el Programa I+D de la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República (Udelar) en el período 2023-2025.

El proyecto tiene como uno de sus principales objetivos llevar a cabo un relevamiento y análisis exhaustivo de las medidas relacionadas con los cuidados implementadas por las universidades de la región. Este enfoque busca generar un marco de conocimiento que permita comprender y abordar las dinámicas institucionales vinculadas a la corresponsabilidad en los cuidados, con el fin de promover avances significativos hacia la equidad de género en el ámbito universitario.

Para llevar a cabo este relevamiento, definimos un criterio específico para la selección de universidades, orientado a garantizar la representatividad y pertinencia del análisis. En este sentido, se identificó el trabajo desarrollado por el Comité Académico de Género (CAG) de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM) y se seleccionaron las universidades que lo integran¹².

El CAG tiene como uno de sus objetivos principales contribuir a la implementación de políticas de género que promuevan condiciones equitativas de trabajo y estudio, garantizando así una mayor equidad en el ámbito universitario. En total, el comité está conformado por 29 universidades, distribuidas en seis países de la región. La **Tabla 1** presenta una lista detallada de estas universidades junto con los países a los que pertenecen, proporcionando un marco de referencia para el análisis realizado.

Tabla 1 - Países y universidades que integran el Comité Académico de Género

ARGENTINA

Universidad de Buenos Aires
Universidad Nacional de Córdoba
Universidad Nacional de Cuyo
Universidad de Entre Ríos
Universidad Nacional del Litoral
Universidad Nacional de La Plata
Universidad Nacional de Mar del Plata
Universidad Nacional del Nordeste
Universidad Nacional de Quilmes
Universidad Nacional de Rosario
Universidad Nacional de General Sarmiento
Universidad Nacional del Sur

URUGUAY

Universidad de la República

PARAGUAY

Universidad Nacional de Asunción
Universidad Nacional del Este

BRASIL

Universidade Federal de Goiás
Universidade Federal do Paraná
Universidade Federal Rio Grande do Sul
Universidade Federal do Rio de Janeiro
Universidade Federal de Santa Catarina
Universidade Federal de São Carlos
Universidade de Brasília
Universidade Estadual de Campinas
Universidade Federal de São Paulo

CHILE

Universidad de Chile
Universidad de Playa Ancha
Universidad de Santiago de Chile

BOLIVIA

Universidad Mayor de San Simón
Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la página web de AUGM, 2025.

12. La Asociación de Universidades Grupo Montevideo (augm) es una Red de Universidades públicas, autónomas y autogobernadas de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay que, en razón de sus semejanzas, comparten sus vocaciones, su carácter público, sus similitudes en las estructuras académicas y la equivalencia de los niveles de sus servicios; características que las sitúan en condiciones de desarrollar actividades de cooperación con perspectivas ciertas de viabilidad. Por más información: <http://grupomontevideo.org/site/>

El trabajo de campo se llevó a cabo entre junio de 2023 y marzo de 2024, estructurándose en dos etapas principales. En la primera etapa, se realizó una búsqueda exhaustiva en los sitios web oficiales de cada una de las universidades seleccionadas.¹³ Para ello, se definió un conjunto de palabras clave relacionadas con políticas de conciliación y corresponsabilidad, implementadas como resultado de normativas nacionales y recomendaciones internacionales.¹⁴ Estas palabras fueron:

- licencias por maternidad/paternidad, hijos/as pequeños, cuidados; salas de lactancia/lactarios; salas de recreación, jardín de infantes/maternal, guardería, centro de cuidados; becas + maternidad/paternidad; evaluación + maternidad/paternidad/cuidados; reglamentos +

Esta estrategia permitió identificar información relevante sobre las políticas y medidas implementadas, proporcionando un marco inicial para el análisis de la integración de la dimensión de cuidados en estas instituciones.

En una segunda etapa, se estableció contacto con las personas referentes de los espacios institucionales de género de las universidades que integran el Comité Académico de Género (CAG). El objetivo de esta fase fue validar la información recopilada durante la primera etapa y complementar los datos con información adicional no registrada previamente. Para ello, se enviaron un total de 73 correos electrónicos, de los cuales se recibieron 20 respuestas. En el relevamiento de la información se incluyeron los siguientes datos:

1. Denominación
2. Objetivos
3. Año de creación
4. Población destinataria
5. Evaluaciones de estas acciones

La sistematización identificó la existencia de 125 medidas que se distribuyen en 26 universidades de las 28 del universo seleccionado. Las universidades en las que no se halló información fueron: la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (Bolivia) y la Universidad Mayor de San Simón (Bolivia).

Es fundamental destacar las limitaciones de la sistematización realizada. La búsqueda de información estuvo condicionada por la disponibilidad de datos en los sitios web de las universidades, la eficacia de los motores de búsqueda y el tipo de información que cada institución decide publicar. Estas restricciones pueden haber generado vacíos en la recopilación de datos o sesgos en la representación de las medidas identificadas.

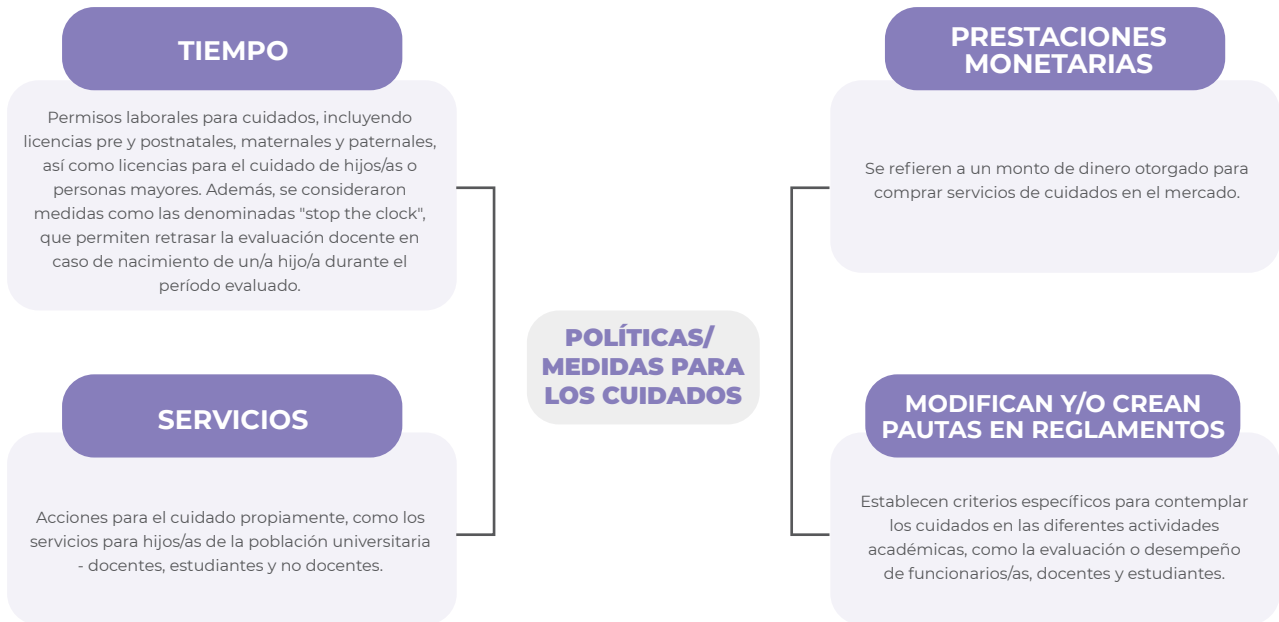
Por lo tanto, los resultados obtenidos no deben interpretarse como definitivos, sino como una aproximación inicial que ofrece una visión general del estado de las políticas de cuidados en las universidades analizadas. Este ejercicio tiene como principal objetivo ilustrar las iniciativas existentes y, sobre todo, reconocer las medidas implementadas, sirviendo como base para futuros análisis y avances en la materia.

13. Se utilizaron los buscadores de los sitios web de las universidades y también el motor de búsqueda de Google, utilizando como filtro de búsqueda el dominio que correspondía a la institución relevada en cada caso ("site:ejemplo.edu.uy")

14. Cabe destacar que todos los países que integraron el relevamiento de las universidades identificadas han ratificado la CEDAW y, la mayoría menos Brasil, han ratificado el Convenio N° 156 de la OIT.

Con estos insumos se clasificaron las políticas y medidas de acuerdo con sus objetivos en las cuatro categorías presentadas en la **Figura 1**.

Figura 1. Tipo de políticas y medidas para integrar los cuidados en las universidades



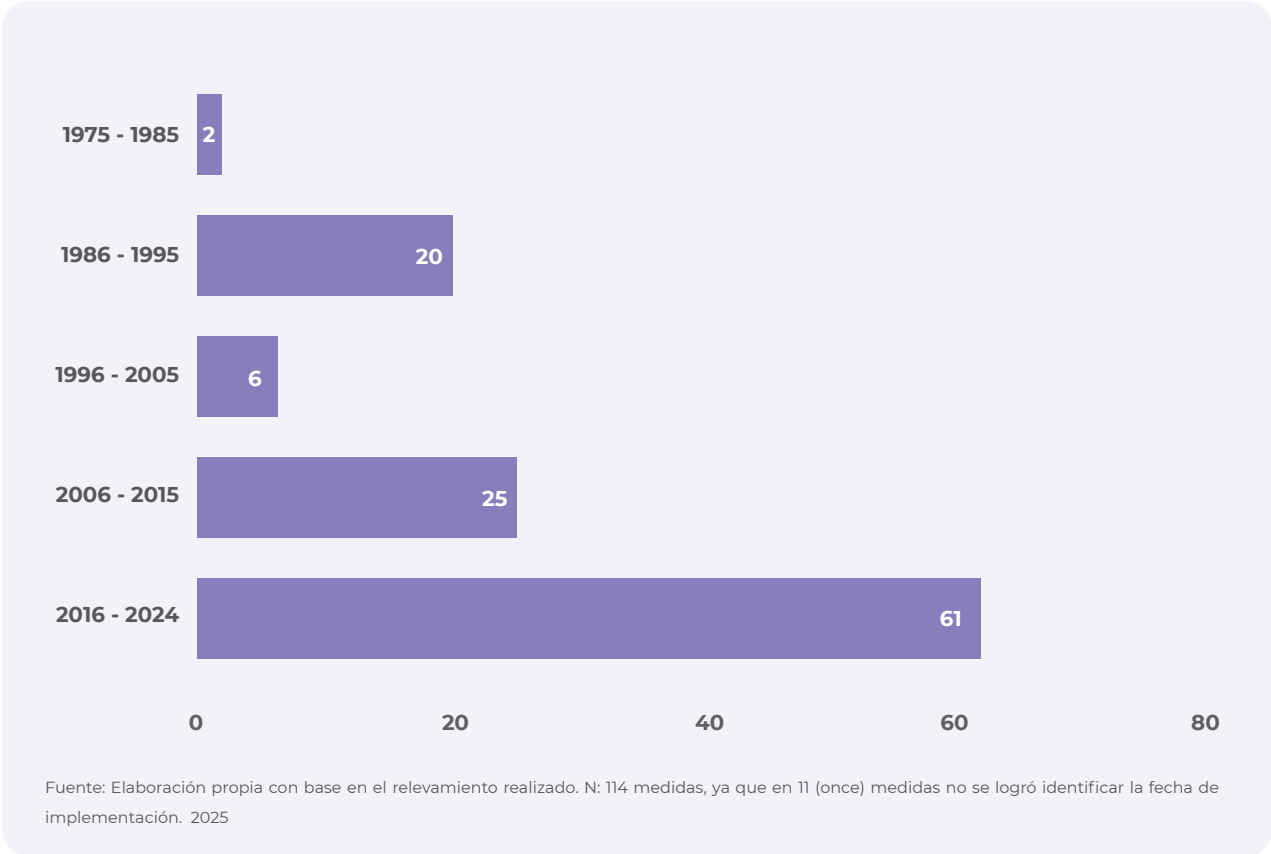
Fuente: Elaboración propia. 2025

5. Resultados

5.1. Medidas para abordar los cuidados en las Universidades ¿desde cuándo y para quiénes?

En el conjunto de universidades analizadas, se ha observado un aumento progresivo en el desarrollo de diversas medidas destinadas a integrar la dimensión de los cuidados, lo que refleja una expansión de estas iniciativas a lo largo del tiempo. Para estudiar la evolución en su implementación, se definieron cuatro períodos temporales, que comprenden desde 1975, año en el que se identificó la primera medida, hasta 2024. El Gráfico 1 presenta el total de medidas registradas en cada uno de estos períodos.

Gráfico 1 - Total de medidas que integran los cuidados por año de aplicación



El análisis de los datos revela de manera clara dos momentos distintos. El primero, que abarca el período 1975-2005, muestra una concentración de medidas en la década de 1990. En este período se identificaron 20 medidas, lo que representa el 17,5 % del total registrado hasta 2024.

El segundo momento se caracteriza por un notable crecimiento y expansión, abarcando los períodos 2006-2015 y 2016-2024, con una concentración significativa en el último. En particular, los años 2018 y 2019 destacan como los de mayor actividad, con 35 medidas registradas entre esos dos años. Este período representa el 75,4 % del total de medidas relevadas, lo que evidencia una aceleración en la incorporación de la dimensión de cuidado en las universidades durante este intervalo.

Este incremento puede explicarse por una serie de factores interrelacionados, tanto internos como externos a las universidades. Uno de los principales factores es el creciente reconocimiento y visibilidad de los cuidados en la agenda de políticas regionales, lo cual ha influido en las normativas nacionales y, a su vez, en las acciones emprendidas por las universidades. Tal como se señaló en apartados anteriores, la mayoría de los países incluidos en este estudio han avanzado de manera significativa en la adopción de cambios normativos relacionados con los cuidados.

En este contexto, las universidades, como instituciones sociales y públicas, se ven interpeladas por estas transformaciones, lo que las lleva a revisar y ajustar sus estructuras y políticas. En este proceso, el trabajo de las académicas feministas y el activismo dentro de las universidades han jugado un papel crucial al trasladar a sus instituciones el impulso generado a nivel nacional y regional, promoviendo el diseño de políticas y medidas específicas. Este fenómeno es particularmente evidente en el período más reciente (2017-2024), donde se registró la mayor cantidad de medidas, con un pico destacado en los años 2018 y 2019, antes de la pandemia. Este aumento podría interpretarse como un efecto, aunque con cierto desfase, de las políticas de cuidado implementadas a nivel nacional, que finalmente encontraron eco en las universidades.

En cuanto a las poblaciones a las que están dirigidas estas medidas, también se observa una diversidad. Para identificarlas, se realizó una clasificación en cinco categorías:

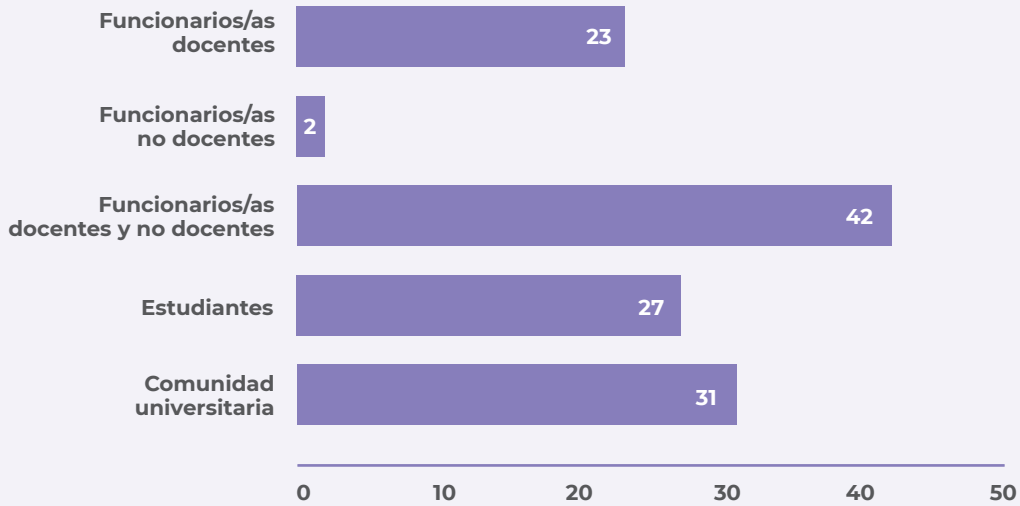
Imágen 1 - Poblaciones destinatarias de las medidas de cuidado.



Fuente: Elaboración propia. 2025.

Esta clasificación tiene como propósito identificar distintas orientaciones en función de las características y necesidades de cada población. Hay medidas que pueden ser aplicadas y utilizadas por el conjunto de la comunidad universitaria y hay medidas que están destinadas a poblaciones específicas, como la población estudiantil, por ejemplo. El **Gráfico 2** presenta la cantidad de medidas según la clasificación de la población detallada anteriormente.

Gráfico 2. Cantidad de medidas según la población destinataria (1975-2024)



Fuente: Elaboración propia en base al relevamiento, 2025.

Del análisis se desprende que la población trabajadora —tanto docente como no docente— es la destinataria exclusiva de la mayoría de las medidas, el 53,6% (67 de las 125 medidas identificadas). Si se suma a estas las medidas destinadas a la comunidad universitaria, que incluye a esta población, el porcentaje va en aumento. En el caso de la población estudiantil, se registraron 27 medidas exclusivas, representando el 21,8 % del total. Sumando estas con las medidas orientadas al conjunto de la comunidad universitaria, el número total dirigido a estudiantes se eleva a 58.

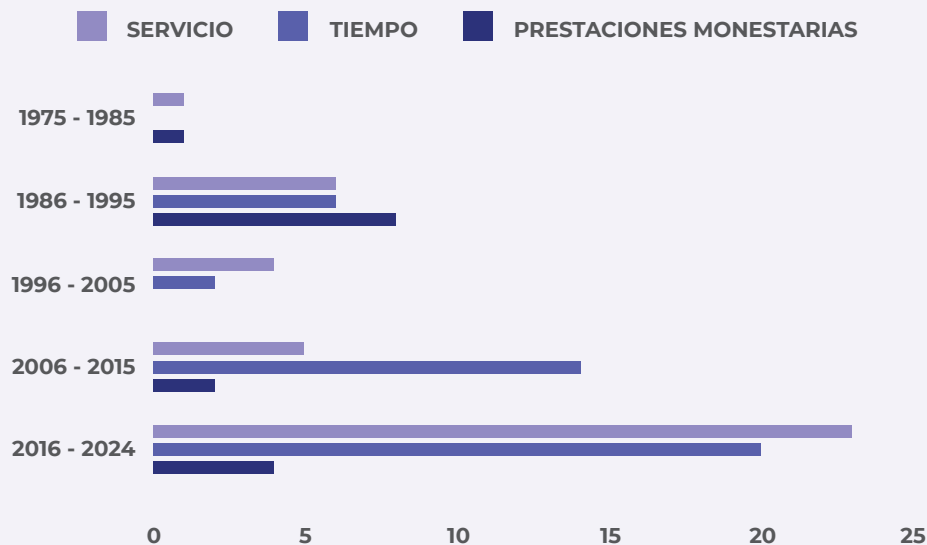
5.2. Tipo de medidas

Brindar cuidados implica contar con recursos como tiempo, dinero o servicios (Salvador, 2021, 2011). En esta línea, y como ya se identificaron, las medidas pueden dividirse entre:

- las que facilitan la disponibilidad de tiempo — licencias parentales— y para cuidados de personas dependientes;
- servicios que ayudan a disminuir la carga de trabajo en el hogar o la familia y
- prestaciones monetarias, también destinadas a financiar la tercerización de los cuidados (Salvador, 2021, 2011).

Agrupadas de acuerdo a este criterio, las medidas que predominan en las universidades analizadas son las de tiempo (48), seguidas de las de servicio (40) y finalmente las de prestaciones monetarias (18). En conjunto, estas medidas suman 106. El **Gráfico 3** muestra la evolución del surgimiento de estas medidas con relación al período de tiempo relevado.

Gráfico 3. Tipo de medidas según el período relevado (1975-2024)



Fuente: Elaboración propia en base al relevamiento, 2025.

Además de estas medidas, se identificaron 19 específicas orientadas a la modificación de reglamentos universitarios, con el objetivo principal de integrar los cuidados asociados a la maternidad y paternidad, impulsando diversas acciones en este ámbito. Estas medidas comenzaron a implementarse de manera más sistemática a partir de 2011, registrando su mayor incremento en el período 2016-2024.

La adecuación de los reglamentos ha permitido facilitar la continuidad de las trayectorias laborales y formativas, al introducir mayores niveles de flexibilidad en las normativas que regulan distintos procesos institucionales. Este enfoque contribuye, además, a reconocer y visibilizar las tareas de cuidado en un contexto académico donde tradicionalmente han sido invisibilizadas.

A continuación se presenta en mayor detalle el tipo de medidas identificadas.

a. Medidas de tiempo¹⁵

En el caso de las medidas de tiempo, incluyen las licencias que toman en cuenta las normativas nacionales¹⁶ y también plantean ampliaciones a estas - en menor medida-. Estas medidas están principalmente orientadas hacia la población trabajadora de las universidades. Cabe mencionar que dentro de estas medidas se incluyeron las medidas que “pausan el tiempo” (“*stop the clock*”), orientadas principalmente hacia la población docente, y que se aplican en procesos de evaluación.

Al revisar las medidas de licencias, pueden observarse cambios progresivos en la integración de nuevos/as destinatarios/as y también en la forma de denominación que utilizan en los documentos oficiales. En el marco de esta diversificación, además de las licencias por maternidad y paternidad, se registran licencias por adopción, permisos de lactancia, a personas co-adoptantes, co-gestantes y por atención a familiares enfermos. Estas medidas logran visibilizar las diferentes poblaciones destinatarias de cuidados, descentrar el binomio cisnormativo – mujeres/ varones – y adoptar una perspectiva no binaria, así como también redistribuir los cuidados y promover la corresponsabilidad entre las personas responsables. Otros cambios, más recientes, han sido las extensiones en las licencias de medio horario reconociendo el tiempo que el trabajo de cuidado implica para quienes lo asumen.

Las licencias que se aplican a estudiantes, otorgan principalmente la suspensión de la actuación académica por: embarazo o posparto - todas las registradas-, progenitores/as no gestantes, por adopción, cuidados de hijos/as y otros familiares.

Con relación a las medidas que “pausan el tiempo”, orientadas hacia la población docente, en total se registraron diez que involucran a universidades de Argentina, Chile y Uruguay, que en su mayoría se registran desde el 2017¹⁷. Estas medidas se aplican principalmente en los procesos de evaluación docente, permitiendo postergar la evaluación cuando el período coincide con el nacimiento de un hijo/a. Su objetivo es superar las barreras que enfrentan las mujeres en el avance de sus trayectorias profesionales. Sin embargo, el relevamiento indica que estas medidas están mayoritariamente orientadas hacia las mujeres y no contemplan otras situaciones, como la adopción o los cuidados hacia otras poblaciones dependientes.

15. Si bien en las dos Universidades de Bolivia que integran el CAG no se encontraron en las páginas web referencias sobre medidas de tiempo, si puede identificarse en Bolivia el avance y reglamentación de distintas medidas que las involucran y que tienen efectos sobre el ámbito público y privado. Por ejemplo, en 1988 la Ley de la Estabilidad Laboral de la Trabajadora Embarazada, en 2013 Decreto que otorga “licencias especiales” por cuidados. Ver más: <https://oig.cepal.org/es/laws/4/country/bolivia-6>

16. Con relación a las medidas de tiempo, todos los países involucrados en el relevamiento han avanzado en la implementación de diferentes tipos de licencias orientadas por la ratificación de convenios liderados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)#. Por ejemplo, en el caso de las licencias maternas estas abarcan diferentes franjas de tiempo. En Argentina, Bolivia y Paraguay otorgan menos de 14 semanas, en Brasil y Uruguay entre 14 y 25 semanas y en Chile entre 25 y 51 semanas (Galvan, et al; 2021). En el caso de la licencia por paternidad#, a diferencia de lo que sucede para las licencias maternas, éstas no están estipuladas en convenciones internacionales, son más recientes y suelen ser significativamente más cortas que las licencias por maternidad#. En el caso de los países del relevamiento, la mayoría otorga licencias parentales menores a 3 semanas, mientras que en Chile el plazo es entre 3 y 13 semanas (Galvan, et al, 2021). Finalmente, las licencias parentales# son un instrumento de política de cuidado a la primera infancia que se ofrece conjuntamente a padres y madres. Estas no son tan extendidas entre los países y suelen ofrecerse como extensión a las licencias por maternidad y paternidad, teniendo la particularidad de que pueden ser usufructuadas por ambos padres.

A nivel internacional, este tipo de políticas ha sido objeto de cuestionamiento debido a la orientación que promueven y al desconocimiento sobre su efectividad. Al focalizarse exclusivamente en las mujeres, estas medidas no fomentan una redistribución equitativa de las responsabilidades de cuidado, perpetuando los roles tradicionales y la división sexual del trabajo.

Además, aunque estas medidas se implementen, la evidencia muestra que las mujeres continúan enfrentando rezagos significativos en sus carreras profesionales en comparación con sus pares varones. Esto se traduce en una permanencia prolongada en los niveles más bajos de sus respectivas carreras funcionales y con menor remuneración (Tomassini et al., 2024).

Si bien no es parte de los objetivos de este tipo de medidas, al ajustarse a los criterios de evaluación tradicionales que reafirman el “recorrido ideal” de las trayectorias laborales y académicas por el que deben transitar de igual manera varones y mujeres - ya mencionado en apartados anteriores- tampoco contribuyen a transformar las desigualdades de género. Por tanto, su evaluación y seguimiento es fundamental para pensar en posibles ajustes, permitiendo reconocer su efectividad, o no.

b. Medidas de servicios

Con relación a este tipo de medidas, surgen del relevamiento principalmente dos: los espacios para el cuidado de niños/as y las salas de lactancia¹⁸. Las primeras, los espacios para el cuidado, adoptan diferentes denominaciones al interior de las universidades¹⁹ y se registran en todos los períodos intensificándose en el último, desde el 2016 hasta el 2024. La primera medida

de este tipo se identifica en 1975 en la Universidad Nacional de Cuyo en Argentina, en donde se implementó un “jardín de infantes” que brinda servicios para todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria con niños/as hasta tres años a cargo.

Desde la década del 2000, estas medidas se expanden, principalmente en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Cabe destacar que la mayor parte de los espacios de recreación pueden ser utilizados por toda la comunidad universitaria; estudiantes, docentes y no docentes. Aunque del relevamiento, surge que estos servicios adoptan diferentes características en las diversas instituciones. Por un lado, se registran aquellos que se implementan durante todo el año, mientras que otros funcionan durante el período de vacaciones escolares, en horarios laborales y/o de clases; y más recientemente, se registra su creación en el marco de actividades concretas, por ejemplo congresos. Los “jardines maternos” o “de infantes” son el modelo más tradicional, primando entre la oferta que se relevó. Estos tienen una lógica de cubrir la educación formal y, por tanto, sus usuarios/as asisten todos los días, el mismo horario y durante todo el año. No se desprende de este relevamiento, pero como resultados de otros, en general quienes cumplen con estas condiciones para su uso son los menores a cargo de las/os trabajadoras/as (RUGE, 2023). Luego, pueden ubicarse los “espacios de recreación” que son de un origen más reciente. Por ejemplo, es el caso de lo implementado por la Universidad de la República, en donde con su desarrollo no se pretende sustituir la educación inicial, sino que se ofrece principalmente en momentos puntuales, por ejemplo vacaciones, no cubriendo todo el horario y a contra-turno de las clases. Por otro lado, las poblaciones que atienden también varían. Usualmente, están destinados a los cuidados hacia la primera infancia (entre 45 días de vida y cuatro años) sin discapacidades.

17. En la Universidad de la República, Uruguay, esta medida se aplica desde el 2012.

18. Al igual que las medidas de tiempo, tampoco estas se identificaron en las Universidades de Bolivia. Sin embargo, a nivel nacional se reconoce la existencia desde el 2006 de una Ley de Fomento hacia la lactancia materna. Ver más: <https://oig.cepal.org/es/laws/4/country/bolivia-6?page=1>

19. Algunas de las formas de nombrar estos servicios son: “Jardín Maternal”, “Jardines de infantes”, “Colonia de vacaciones”, “Centros de recreación” y “Espacios de Cuidado”, entre otros.

Un dato que no pudo obtenerse del relevamiento tiene que ver con los costos económicos de su uso, su capacidad de atención y, con mayor claridad, los mecanismos de ingreso. De igual manera, parece claro que esta ha sido un tipo de medida ampliamente expandida y visibilizada por las universidades, que disponibilizan información en sus sitios web. Impulsar la disposición de servicios implica para las universidades un claro comienzo en asumirse como un actor activo en la asunción de su rol desde una perspectiva corresponsable de los cuidados.

En cuanto a las salas de lactancia, estas se registran a partir del 2018. En los diferentes países que involucran a las universidades relevadas, y en respuesta a normativas internacionales²⁰, existen marcos que regulan la creación de dichos espacios²¹.

En suma, los espacios de cuidados y las salas de lactancias van reconfigurando el lugar físico de las universidades creando nuevos “escenarios” que permiten el ingreso de los cuidados a sus instalaciones. Esto habilita la coexistencia de la actividad laboral o académica con diferentes actividades que, históricamente, habían sido desplazadas de la órbita institucional e individualizadas como responsabilidades de las personas vinculadas al ámbito privado y no de la institución (Spataro y Flesler, 2021).

c. Prestaciones monetarias

Las medidas que otorgan prestaciones monetarias se operacionalizan principalmente a través del otorgamiento de ayudas económicas para el pago de servicios privados de cuidados de menores a cargo. La mayoría se encuentran destinadas hacia la población estudiantil, 11 de las 18 registradas. Las universidades de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay implementan este tipo de medidas, registrando las primeras en la década de los 80 y hasta el 2018.

La Universidad de Chile es la que registra la primera medida en 1981 - que actualmente sigue implementando-, esta medida se denomina “Beca de Apoyo Preescolar” y otorga una subvención en dinero para padres y madres con hijos/as en edad preescolar, con situación socioeconómica deficitaria y que no cuentan con alternativas de cuidado durante el horario en que desarrollan sus actividades académicas. El resto de las medidas de este tipo destinadas a estudiantes implementadas en otras universidades siguen esta misma orientación, siendo el principal instrumento las becas destinadas a poblaciones que deben presentar cierta situación socioeconómica y tener hijos/as de determinada edad.

En el caso de la población docente y no docente, las medidas de este tipo que se registraron van desde un “bono” mensual destinado a gastos de cuidados pre escolares de hijos/as y apoyo económico por motivo de nacimiento.

d. Modificaciones de reglamentos

Finalmente, se registraron un conjunto de modificaciones reglamentarias que incorporan otras modificaciones para que las instituciones inicien un recorrido hacia la corresponsabilidad de los cuidados. Estas se encuentran principalmente orientadas hacia la población docente y estudiantil. Con el objetivo de identificar de qué tipo de medidas se hace referencia, y considerando la información relevada, surge la siguiente clasificación en función de las diferentes poblaciones.

20. La Organización Internacional del Trabajo (oit) en el 2000 el convenio (c183) sobre la protección de la maternidad que especifica que se tienen derecho a una o varias interrupciones por día o reducción horaria para la lactancia. Por ende, contar con un espacio físico adecuado para esto es un requisito indispensable. Por más información: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

21. Por más información: <https://oig.cepal.org/es>

En el caso de la población estudiantil, estas modificaciones brindan una flexibilización para cursar y rendir pruebas. Se observa la posibilidad de inscripción tardía, establecer un prórroga de entrega de trabajos finales, la entrega de trabajos alternativos, clases virtuales o a distancia, flexibilidad en la asistencia a clase, brindar tiempo necesario para amamantar, permitir la presencia del niño/a en el aula en caso de fuerza mayor, entre otras medidas²².

Para la población docente, las medidas que se registran desde el 2018 hasta la actualidad, apuntan a la flexibilización en la fecha de concursos y la posibilidad de reprogramar las pruebas a realizar, reglamentos para la asignación de tareas a quienes se reintegran con medio horario, la posibilidad de teletrabajar y que las evaluaciones docentes tomen en cuenta las condiciones y el tiempo en que las actividades fueron desarrolladas. Con relación a esto último, se busca integrar los aspectos personales relevantes – además de la cuantificación de antecedentes – tales como las actividades de cuidado que se puedan haber asumido y que pudieran menguar el nivel de sus antecedentes.

En el marco de estas medidas, si bien de manera incipiente aún, se suma el reconocimiento de las diferentes identidades sexo genéricas y el derecho en el ejercicio no binario de la maternidad/paternidad.

En definitiva, las medidas identificadas representan un esfuerzo significativo de las universidades para asumir un rol activo en la atención a los cuidados. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la efectividad, equidad y sostenibilidad de estas iniciativas. Particularmente cabe mencionar la necesidad de profundizar en el diseño de medidas que se orienten al conjunto de la población, con el objetivo de promover la corresponsabilidad de los cuidados y trascender - o al menos iniciar este proceso - en el ámbito universitario los roles tradicionales establecidos en el marco de la división sexual del trabajo.

22. Ver algunos ejemplos: <https://fveter.unr.edu.ar/assets/archivos/ProtocolosdeactuacionantecososdematernidadpaternidadembarazoenFCV-UNR.pdf>

Reflexiones finales

El relevamiento realizado tuvo como objetivo identificar y caracterizar las políticas y medidas orientadas a integrar la dimensión de cuidados en el ámbito universitario. Una de las principales dificultades encontradas fue la fragmentación de la información, lo que refleja la necesidad de trabajar hacia una mayor sistematización y acceso a datos en este campo.

En este sentido, uno de los aportes centrales de este trabajo es la elaboración de un mapeo preliminar —con las limitaciones metodológicas previamente señaladas— que permite identificar el tipo de medidas implementadas, las poblaciones destinatarias y los períodos en los que estas se han desarrollado. Este mapeo ofrece una base inicial para profundizar en el análisis acerca de qué tipo de medidas están implementando las universidades y, principalmente, guiar futuras investigaciones que profundicen sobre las acciones impulsadas y las nuevas medidas que deban diseñarse.

Una constatación relevante es el posicionamiento progresivo de la temática de los cuidados en las universidades, evidenciado por el aumento sostenido de las medidas implementadas desde 2006 hasta la actualidad. En términos generales, puede afirmarse que estas iniciativas han experimentado una expansión significativa, ganando reconocimiento como una dimensión esencial que debe abordarse para avanzar hacia la igualdad de género de manera integral.

Se identificaron 125 medidas, clasificadas en categorías como permisos de tiempo, prestaciones monetarias, servicios de cuidado y modificaciones reglamentarias. Las medidas de tiempo, como licencias y flexibilización horaria, son las más comunes, seguidas por servicios de cuidados y salas de lactancia. Las prestaciones monetarias son menos frecuentes.

Si bien la amplia mayoría de las medidas implementadas son “neutras” al género, lo cierto es que sin una sensibilización activa que acompañe un cambio cultural en los roles tradicionales de género su uso puede ser limitado -restringiéndose a las mujeres- y, por tanto, los cambios que pretenden producir ser mucho más lentos. De ahí la relevancia de que el conjunto de medidas apunten hacia, como plantea Amaia Pérez Orozco, al menos tres sentidos: redistribuir, revalorizar y reformular los cuidados (Pérez Orozco, 2011). Redistribuir, implica construir una responsabilidad colectiva sobre los cuidados, apartando su consideración exclusiva en el ámbito privado y, por tanto, lograr el acceso universal a cuidados dignos. Revalorizar, supone dignificar el trabajo de cuidados y ubicarlos como un aspecto esencial para alcanzar el bienestar. Finalmente, reformular alude a transformar los estereotipos que asocian el conjunto de los cuidados con la feminidad y la familia exclusivamente. Dichos sentidos no son independientes; redistribuir sin revalorizar será imposible y viceversa. A su vez, mientras el trabajo de cuidado no esté valorado, solo lo hará quien menos capacidad de elección tenga; al mismo tiempo, quien no cuida no puede valorar el trabajo de cuidados, porque seguirá naturalizándolos. Algunas investigaciones fuera de la región dan cuenta del uso limitado de las medidas que apuntan a promover un “equilibrio” entre el trabajo y la vida familiar, y los cuidados, debido a distintos estigmas culturales asociados a estas prácticas dentro del ámbito

universitario. De ahí la relevancia de trabajar, en paralelo a su implementación, sobre la modificación de valores y normas institucionales que refuercen la aceptación de este tipo de medidas (Gerten, 2011; Lester, 2013).

La mayoría de las medidas relevadas se centran en los cuidados de menores a cargo, un aspecto relevante para pensar como la aplicación amplia de los cuidados no está siendo todavía abordada y restan pensar medidas particulares. A pesar de esto, puede reconocerse un avance en cuanto a la definición de las poblaciones responsables de los cuidados, siendo la mayoría de las medidas las que buscan ampliar las responsabilidades de cuidados y trastocar los roles tradicionales que han asumido las mujeres.

A esto se suma, las escasas medidas específicas y situadas que se desarrollan en las universidades tomando en cuenta sus características particulares. Por ejemplo, si bien en todas se aplican las licencias parentales, ampliando hacia otros cuidados en algunos casos, luego de culminadas estas son escasas las medidas que acompañan la integración paulatina de las personas responsables de los cuidados y la interrelación de las actividades laborales, estudiantiles y de cuidados. En este sentido, son menos las medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo y flexibilización en la asistencia a cursos - por ejemplo- que se implementan en las universidades.

Cabe destacar que algunas universidades han diseñado y aplicado estas medidas en el marco de la construcción de políticas universitarias para abordar los cuidados. Estas políticas se materializan, principalmente, a través de planes de igualdad que incluyen entre las acciones a realizar a las medidas de cuidados. Si bien son muy pocas todavía, cabe destacar a las universidades que han iniciado este proceso de construcción²³.

La información presentada plantea múltiples interrogantes que requieren ser abordadas mediante estudios específicos y detallados. Una tarea pendiente fundamental es la evaluación de las medidas implementadas, con un enfoque particular en sus efectos sobre las desigualdades de género que buscan transformar.

Si bien estas medidas pueden tener impactos positivos, neutros o incluso adversos, la limitada comprensión de su aplicación y resultados dificulta la optimización de su diseño y la implementación de ajustes necesarios para cumplir eficazmente con sus objetivos.

Finalmente, no pudo identificarse del relevamiento el presupuesto asociado a estas medidas. Un aspecto central para analizar el compromiso de las universidades con una política de cuidado integral que reconozca los cuidados no solo como una barrera al desarrollo individual, sino también como un aporte al bienestar y protección social de la población que habita y transita en dichas instituciones.

Si bien la construcción y aplicación de diversas medidas, así como la integración de los cuidados en los reglamentos y normativas universitarias, permiten, de manera gradual, reconocer la interrelación de estas actividades con el espacio universitario, aún no son suficientes. La inclusión de los cuidados y las actividades que implican requiere promover cambios culturales que acompañen estos procesos y modifiquen las pautas organizacionales dentro de las universidades. Revisar estas prácticas, cuestionar el orden de género aún vigente, y reconocer las actividades de cuidados dentro de la institución son desafíos que deben afrontarse paralelamente a la implementación de estas medidas. Aunque el cambio cultural es un proceso complejo, es fundamental fomentar una participación activa en las estrategias de

cuidado que permita alcanzar un "nuevo contrato sexual" (Faur, 2006). El proceso ha comenzado, y profundizarlo constituye una parte esencial de la estrategia a implementar.

Bibliografía

Acker, Joan. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.

Ahmad, Sara. (2017). Family or Future in the Academy? *Review of Educational Research*, 87(1), 204–239. DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654316631626>.

Alcázar, Lorena y Balarín, María. (2018). Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas. Grupo Sofía.

Arce Riffo, Javiera; Berlien, Karin y López, Noemi (2018) Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Universidad de Valparaíso. Unidad de Igualdad y Diversidad.

Arenas Ramiro, Mónica. (2017) La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla. En: Marcos Jesús Iglesias Martínez e Inés Lozano Cabezas (coords.), *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia*. *Feminismo/s*, 29: 17-43, DOI: 10.14198/fem.2017.29.0

Astelarra, Judith (2006). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. Fondo de Población de las Naciones Unidas, México D. F., MX: Agencia de Cooperación Técnica Alemana.

Ballarín Domingo, Pilar. (2015) Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 19-38. OEI. Madrid.

Batthyány Dighiero, Karina (2015) Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. CEPAL. Cooperación Española. Santiago de Chile. Chile.

Batthyány Dighiero, Karina (2010) Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias. En: *Uruguay desde la Sociología VIII*. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Uruguay.

Birkland, T. (2015). *An Introduction to Policy Process. Theories, Concepts and Models Public Policy Making*. Ed. Routledge, 3rd ed. New York.

Blázquez Graf, Norma. (2014). Participación de las mujeres en los niveles más altos del sistema de ciencia y tecnología en México. En: Blázquez Graf, Norma (coord.) (2014). *Evaluación académica: sesgos de género*. Centro de Estudios e Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (ceiich)-unam, pp. 507-518.

Bonder, Gloria (coord.). (2019). Planes de igualdad de género en universidades y centros de investigación en América Latina. Reunión entre representantes. Informe final. Proyecto ACTonGender FLACSO, Argentina

Bonder, Gloria. (2022) La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Argentina). Buenos Aires.

Buquet, Ana; Cooper, Jennifer; Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2013). *Intrusas en la Universidad* (1ra ed., pp. 17-53). México, D.F: D.R

Buquet, Ana. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria., *Nómadas*, núm. 44, pp. 27-43.

Carrasco, Cristina. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 39-56. Universidad Complutense de Madrid. España.

Carrasco, Cristina. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, 11, 205-225. <https://www.revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/498>

Castañeda-Rentería, Lilian., Contreras Tinoco, Karla y Parga Jiménez, María. (Coordinadoras). (2019) *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de la Ciénega.

CEPAL (2006). *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad. Síntesis: Acceso, funcionamiento y solidaridad. Síntesis del Trigésimo período de sesiones de la CEPAL*, Montevideo, Uruguay, 20 al 24 de marzo del 2006, Santiago de Chile.

Colbeck, C. L., & Drago, R. (2005). Accept, avoid, resist how faculty members respond to bias against caregiving . . . and how departments can help. *Change*, 37(6), 10-17.

Connell, Raewyn (2009). *Gender: In world perspective*. Cambridge, UK: Polity

Drago, R., Colbeck, C. L., Stauffer, K. D., Piretti, A., Burkum, K., Fazioli, J., Habasevich, T. (2006). The avoidance of bias against caregiving: The case of academic faculty. *American Behavioral Scientist*, 49, 1222-1247. doi:10.1177/0002764206286387

Esping-Andersen, Gøsta. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Editorial Ariel, Barcelona.

Espino, Alma y Salvador, Soledad. (2013). El sistema nacional de cuidados: una apuesta al bienestar, la igualdad y el desarrollo. Documento del proyecto *Hacia un Sistema Nacional de Cuidados con perspectiva de género en el Uruguay*; FES Uruguay.

Esquivel, Valeria. y Kaufmann, Andrea. (2016). *Innovaciones en el cuidado. Nuevos conceptos, nuevos actores, nuevas políticas*. Santo Domingo, FES-ILDIS/UNRISD.

Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia trabajo. *Nómadas*, 24, pp. 130-141.

Federici, Silvia (2013). *Contraatacando desde la cocina. Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficante de Sueños.

Fernández Soto, Mariana, Galván, Estefanía, Robaina, Sofía, Tenenbaum, Victoria y Tomassini, Cecilia (2022). *Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay*. [en línea]. Montevideo : Udelar. FCEA. IECON. Serie Documentos de Trabajo; 06/22

Flores Garrido, Natalia; Nava Bolaños, Isalia; Ortiz Romero, Edith y García, Tania (2017) Trabajo doméstico y de cuidados: un análisis de las poblaciones académica, administrativa y estudiantil de la UNAM. Centro de Investigaciones de Estudios de Género. UNAM. México.

Fox Keller, Evelyn. (1991). Reflexiones sobre género y ciencia. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.

Fox Keller, Evelyn. (1996). El lenguaje de la genética y su influencia en la investigación. En: QUARK. Ciencia, Medicina, Comunicación y Cultura. Observatorio de la Comunicación Científica (OCC) de la Universidad Pompeu Fabra. Barcelona

Fraser, Nancy. (2016). Las contradicciones del Capital y los cuidados. *New Left Review*, N° 100

Fuentes-Vásquez, L.Y (2016) ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior?. *Nómadas*, 44, 65-83.

Gerten, Annette. (2011) Moving Beyond Family-Friendly Policies for Faculty Mothers. *Affilia*, 26(1), 47-58. <https://doi.org/10.1177/0886109910392532>

Guil, Ana. (2004). Techo de Cristal en la Universidad de Sevilla, España Universidad de Sevilla.

Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. (1997). La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile), PIETTE-CONICET (Argentina).

Larguía, I y Dumoulin, J (1975). Hacia una ciencia de la liberación de la mujer. Cuadernos Anagrama. Anagrama, Barcelona.

Lester, Jaime. (2013). Work-life balance and cultural change: A narrative of eligibility. *Review of Higher Education: Journal of the Association for the Study of Higher Education*, 36(4), 463-488. <https://doi.org/10.1353/rhe.2013.0037>

Lester, J., & Sallee, M. (2009). Establishing the family-friendly campus: Models for effective practice. Sterling, VA: Stylus.

Lundquist, J., Misra, J., & O'Meara, K. (2012). Parental leave usage by fathers and mothers at an American university. *Fathering*, 10, 337-363. doi:10.3149/ft.1003.337

Maffía, Diana. (2008). Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología. Conferencia, Cuba. http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf

Mason, M. A., & Goulden, M. (2004). Marriage and baby blues: Redefining gender equity in the academy. *Annals of the American Academy of the Political and Social Science*, 596, 86-103.

Martínez, Juliana. (2008). Domesticar la incertidumbre en América Latina. Mercado laboral, política social y familias, Editorial UCR, San José de Costa Rica

Montaño, Sonia (2010), "El cuidado en acción", en: El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo, Sonia Montaño Virreira y Coral Calderón Magaña (coords.), Cuadernos de la CEPAL, n° 94, CEPAL, Santiago de Chile.

Morrison, Emory., Rudd, Elizabeth., Nerad, Maresi. (2011). Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science Ph.D.s. *The Review of Higher Education* 34(4):525-553.

Murggia, A y Poggio, B. (2018). *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*. Routledge.

O'Meara, K., & Campbell, C. M. (2011). Faculty sense of agency in decisions about work and family. *Review of Higher Education*, 34, 447–476. doi:10.1353/rhe.2011.0000

ONU Mujeres y CEPAL (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*.

Ortiz Ruiz, Francisca. (2018). Los cuidados en el laboratorio y la vida familiar en la academia. *Revista de Tecnología y Sociedad, Paakat*. Año 8, número 14. Universidad de Guadalajara. México.

Palomar Vereá, Cristina. (2011): *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México, D.F.: ANUIES.

Pautassi, Laura (2010). Cuidado y derechos: la nueva cuestión social. En: *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo*, Sonia Montañó Virreira y Coral Calderón Magaña (coords.), Cuadernos de la CEPAL, n° 94, CEPAL, Santiago de Chile

Pautassi, Laura. (2007). ¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales. *Capital Intelectual*.

Perez Orozco, Amaia. (2019) *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños.

Pérez Orozco, A. y López Gil, S. (2011), *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo del hogar y políticas públicas*. Santo Domingo ONU Mujeres.

Picchio, Antonella. (1994). El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado de trabajo. En C. Borderías, Cristina. Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen (Eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 451–490). Icaria.

Rietti, Sara y Diana Maffía (2014): "Ciencia y Política, un vínculo necesario" en: *Perspectivas* N° 25, Isis Internacional, Santiago de Chile, abril-junio pp. 3-11.

Rodigou, Maite., Blanes, Paola., Burijovich, Jacinta., Domínguez, Alejandra. (2011) *Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar*. 1a ed. Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba.

Salvador, Soledad. (2021). *Informe: Avances en medidas de corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo*. ONU Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/documentos/publicaciones/1%20Avances-en-medidas-de-corresponsabilidad-social-y-de-g%C3%A9nero-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>

Salvador, Soledad (2011) Hacia un sistema nacional de cuidados en el Uruguay. En: Rico (coord.) (2011) El desafío de un sistema nacional de cuidados para el Uruguay, División de Desarrollo Social de la CEPAL, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.

Spataro, Carolina y Flesler, Griselda. (2021). Diseñar y rediseñar el espacio universitario desde una perspectiva de género. Informe de resultados y recomendaciones. Estudio de caso del campus de la Universidad de Buenos Aires (2015-2020). Ciudad de Buenos Aires. Versión 1.0 /12-2021.

Tomassini, Cecilia; Tenenbaum, Victoria; Fernández Soto, Mariana; Galván, Estefania; Robaina, Sofía y Sosa, Pamela (2024) Brechas de género e implicancias para la evaluación de las carreras académicas. Reflexiones a partir del caso de Uruguay. En: Rovelli, L y Vommaro, P (coords.) (2024) Evaluación académica situada y relevante : aportes y desafíos en América Latina y el Caribe. CLACSO.

Torns, Teresa. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23(1), 15–33.

Torres, Ailynn. (2020). Derechos en riesgo en América Latina. II estudios sobre grupos neoconservadores, Quito/Bogotá, Fundación Rosa Luxemburgo/Desde Abajo.

Torres, Ailynn. (2023). Decálogo incompleto de debates sobre los cuidados. Más allá de los consensos en América Latina. En: Güemes, C y Cos Montiel, F (eds.). (2023) Cuidados y ecofeminismo Consolidar avances y construir futuros igualitarios en Latinoamérica. Fundación Carolina.

Tronto, Joan (2013). Caring Democracy Markets, Equality and Justice. University Press.

UNCiencia (2020). Mujeres en cuarentena: cuidadoras de tiempo completo y sobrecarga de trabajo.<https://unciencia.unc.edu.ar/sociedad/mujeres-en-cuarentena-cuidadoras-de-tiempo-completo-y-sobrecarga-de-trabajo/>

Yáñez, Sonia. (2016). Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y Desafíos. Un Estudio Exploratorio. Documento De Trabajo N°2. Flacso, Chile.

Zaremborg, Gisela. (2014). El Género en las Políticas Públicas. Redes, reglas y recursos. México: FLACSO-México.

