

## Lineamientos ADUR Cuidados y Cultura Libre de Violencia 2023

### Grupo de Trabajo Cuidados y Cultura Libre de Violencias ADUR

Desde la delegación de ADUR a la Comisión Central de Cuidados y la Comisión de Cultura libre de violencias de ADUR, convocamos a participar de un grupo de trabajo para avanzar en el futuro de las propuestas sobre un sistema de cuidados a nivel institucional y reforzar el trabajo para la construcción de una cultura libre de violencias. A partir del trabajo de revisión, evaluación y síntesis se produce este documento para ser discutido en la Convención de ADUR en 2023. El objetivo de este documento es proponer lineamientos que guíen el trabajo de ADUR a futuro tomando como base el trabajo realizado a lo largo de los años en estas comisiones.

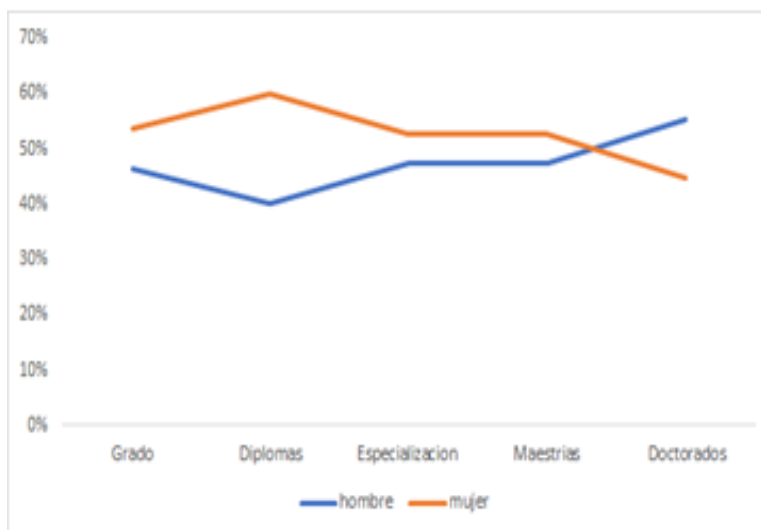
#### 1) Panorama de la situación de desigualdad de género en la carrera docente en Udelar

En esta sección brindamos una breve caracterización de las desigualdades de género en la institución para luego proponer acciones concretas con el objetivo de construir un sistema más igualitario y justo donde desarrollar las carreras académicas y un lugar más seguro donde trabajar.

##### *Perspectiva a nivel general de la Udelar*

Las desigualdades de género afectan las posibilidades de las mujeres de pleno desarrollo y participación en el ámbito académico, así como la construcción de una comunidad universitaria libre de violencias, acoso y discriminación. Se constatan brechas de género en varios niveles de la formación y avance en las carreras. En términos de formación se observa que a pesar de que las mujeres son la mayoría en la formación de grado y a nivel de maestrías, cuando observamos el nivel de doctorado finalizado la proporción de mujeres cae en comparación con varones.

Gráfica 1. Porcentaje de docentes Udelar por nivel educativo finalizado según sexo (2015)



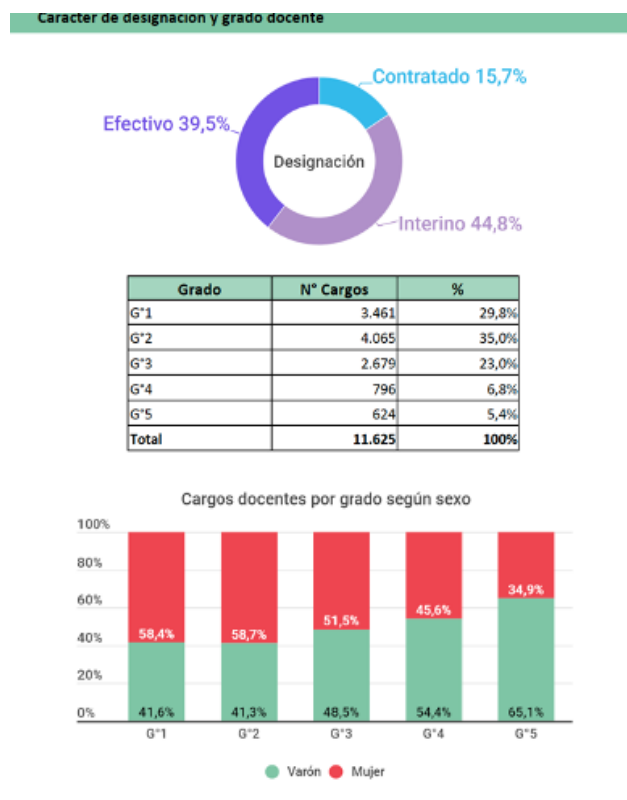
Fuente: con base en el Censo docente Udelar 2015, en: Fernández et al (2020) Proyecto I+D: El vínculo entre maternidad y paternidad y las desigualdades de género en la trayectoria académica. <sup>1</sup>

Asimismo se constatan brechas de género en el avance en los niveles de las carreras docentes y en la distribución de cargas horarias. Las docentes mujeres son mayoría en cargos de menor nivel jerárquico y con menor carga horaria. Además, la diferente distribución de tareas por género no solo

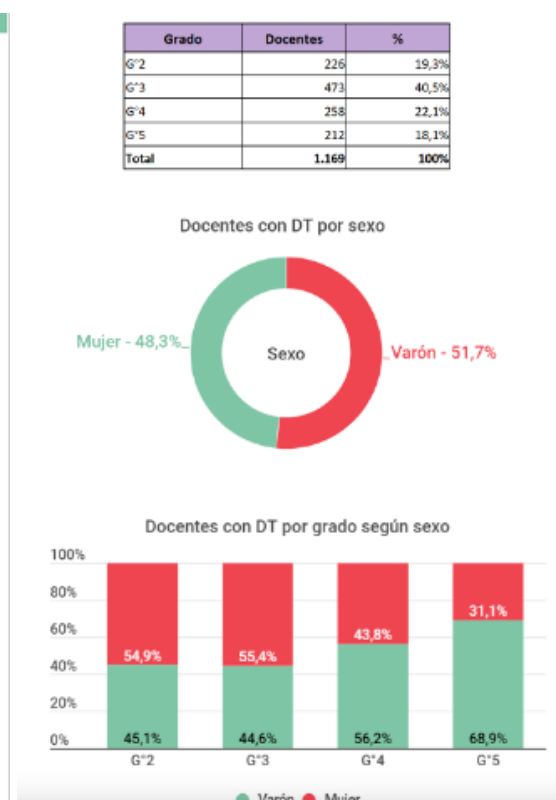
<sup>1</sup> Fernández Soto Mariana; Galván Estefanía, Robaina Sofia, Tenenbaum Victoria y Tomassini Cecilia (2022) "Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay". Serie Documentos de Trabajo, DT 06/2022. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

ocurre a nivel de los cuidados en los espacios extra universitarios, sino también en la universidad donde las mujeres realizan más tareas de gestión y enseñanza que sus pares varones. A continuación, se comparten algunas gráficas y cuadros que ilustran estas diferencias en la institución.

Gráfica 2. Cargos docentes por grado según sexo



Gráfica 3. Docentes con DT por sexo



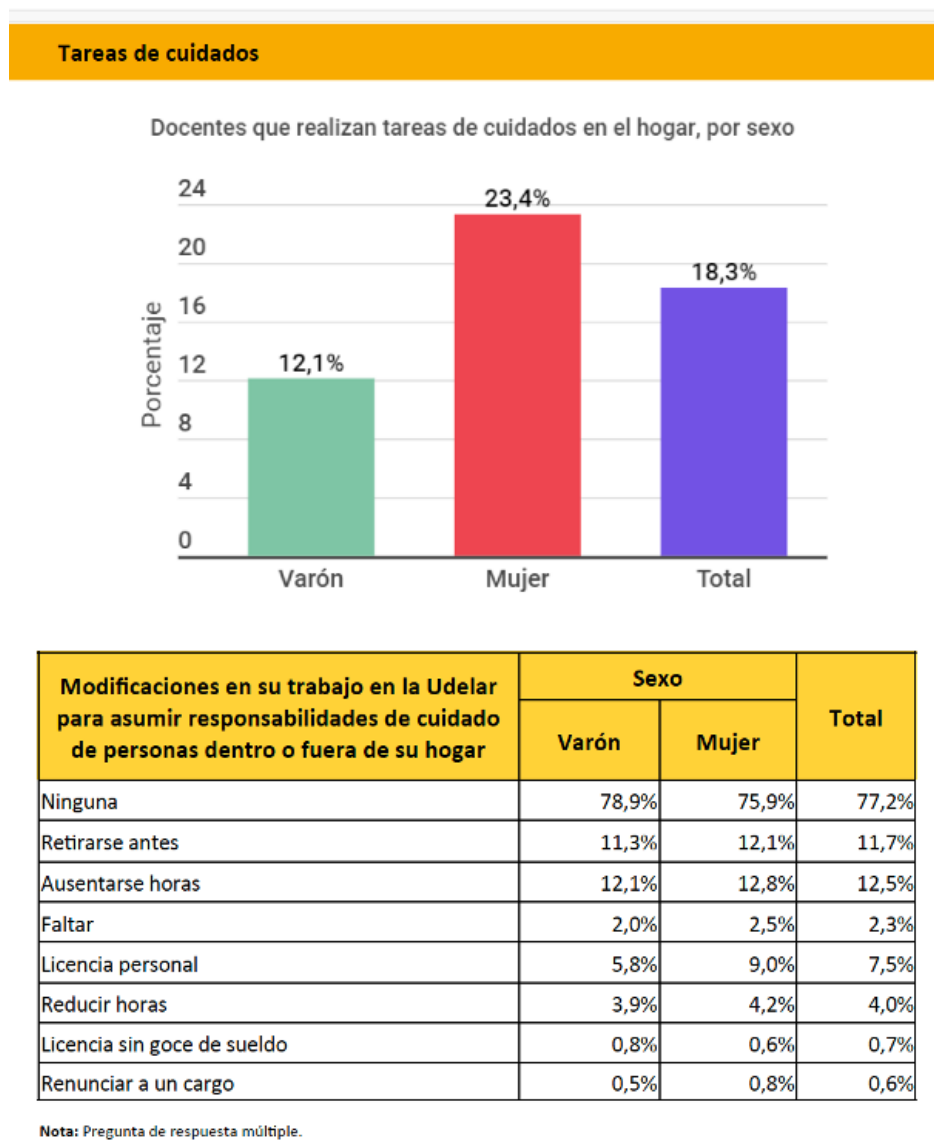
Fuente: Planeamiento Udelar 2022, datos de FORMA DOCENTE 2021

El 55% del plantel docente de Udelar son mujeres, la mayoría con grados bajos y baja carga horaria (Fuente: Planeamiento Universitario 2023). 58% de las docentes comunica los resultados de su investigación, sin embargo las mujeres tienen menos dedicaciones totales que los varones (datos FORMA Docente 2021). Las mujeres ocupan casi 70% de los grados 1, 2 y 3, pero tienen menos presencia en los grados 4 y 5. Se produce un efecto “tijera” por lo cual se ubican en los niveles más bajos, lo que se traduce en salarios más bajos, multiempleo y dificultades para continuar su formación<sup>2</sup>. Además, la mayoría tiene responsabilidades de cuidados, lo cual implica una demanda extra.

El balance de la vida laboral y la vida familiar también muestra desigualdades dentro de los docentes, ya que aunque una gran mayoría del cuerpo docente tiene hijos/as las tareas de cuidado no están distribuidas de forma igual. Muchas mujeres tienen que hacer modificaciones en su vida académica para sostener las responsabilidades que traen las tareas reproductivas. 23,4% de las mujeres realiza tareas de cuidado en el hogar.

<sup>2</sup> En una recomendación del CEDAW 2016, párrafo 32.c, (Educación) el CEDAW le recomendó al Estado uruguayo que "promueva medidas concretas incluidas las medidas especiales de carácter temporal, para mejorar la representación de las mujeres en los puestos decisorios en las instituciones académicas y aumentar el número de las profesoras en las universidades"

Gráfica 4. Tareas de cuidados por sexo en cuerpo docente



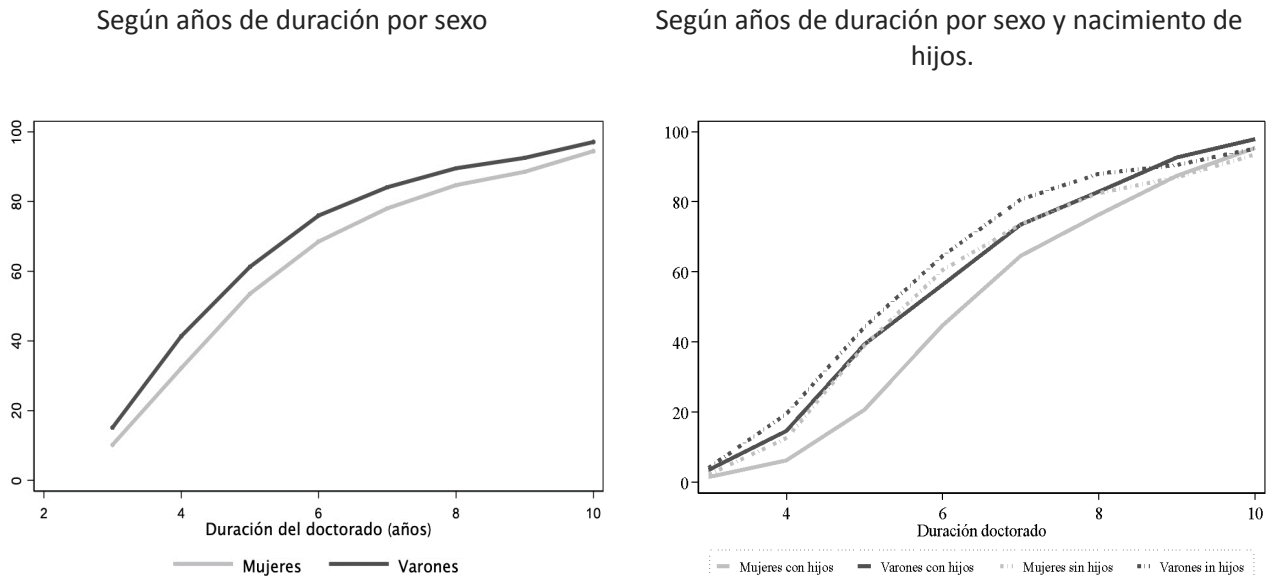
Fuente: Planeamiento Udelar 2022, datos de FORMA DOCENTE 2021

Los impactos diferenciales de las responsabilidades de cuidados de hijos pequeños entre varones y mujeres ha sido constatado a nivel nacional por investigaciones recientes que muestran que las mujeres con hijos: (i) egresan más tarde de su formación de doctorado (véase gráfica 5) (Robaina et al, 2022)<sup>3</sup>; (ii) reducen sus publicaciones de artículos, en especial cuando se tienen hijos en etapas de menor consolidación académica (véase gráfico 6) (Fernandez et al, 2022), (iii) experimentan un efecto negativo sobre la probabilidad de formar parte del SNI y de acceder a los cargos más altos de

<sup>3</sup> Robaina, Sofía, Fernández Soto, Mariana y Tomassini, Cecilia. (2022). Los hijos como condicionantes de la formación doctoral [Presentación de paper]. X CONGRESO ALAP, 2022, Valparaíso. <https://proceedings.science/alap-2022/trabalhos/los-hijos-como-condicionantes-de-la-formacion-doctoral?lang=es>

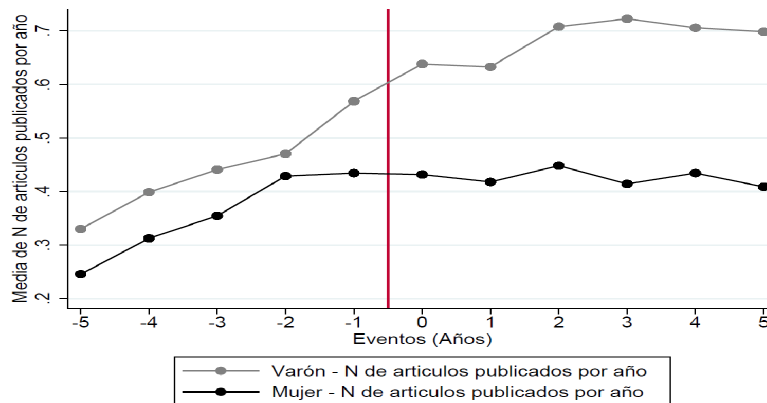
la UdelaR (Galván y Tenenbaum 2023)<sup>4</sup>, (iv) ven limitadas sus posibilidades de movilidad internacional (Robaina, 2017).<sup>5</sup>

Gráfico 5. Porcentaje acumulado de titulación del doctorado en Uruguay



Fuente: Robaina, Fernández & Tomassini (2022).<sup>6</sup>

Gráfica 6. Cantidad de artículos publicados por año y nacimiento del primer hijo/a.



Fuente: Fernández, et al., 2022.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Galván, Estefanía y Tenenbaum, Victoria (2023). Gender gaps in academia: the role of children. Mimeo

<sup>5</sup> Robaina, S.(2017). Experiencia migratoria de investigadores uruguayos: determinantes, características e implicancias (UdelaR). Maestría en Demografía y Estudios de Población, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. Montevideo.

<sup>6</sup> La figura de la izquierda muestra la proporción acumulada de egresos de varones y mujeres en diferentes duraciones del doctorado. La figura de la derecha agrega la distinción según si se tenían hijos menores de tres años o se tuvieron durante la formación doctoral. Se considera como duración máxima 10 años de formación. Las diferencias en las curvas de supervivencia al egreso del doctorado por sexo son estadísticamente significativas según test *log-rank* ( $Pr > \chi^2 = 0,00$ ).

<sup>7</sup> La figura muestra la cantidad de artículos publicados por año de investigadores/as considerando cinco años antes y diez años después del nacimiento del primer hijo/a. La línea vertical marca el año del nacimiento del primer hijo/a.

El clima laboral en Udelar se considera agradable por un 64,8% (Primera [encuesta de prevalencia sobre violencias, acoso y discriminación en Udelar, DGPlan 2021](#)). De las mujeres docentes encuestadas, 52,3% declara haber sufrido algún tipo de violencia por ser mujer. La mayor parte de quienes declararon haber sufrido discriminación por razón de género o violencia sexual son mujeres e identifican a compañeros de trabajo de mayor grado como los autores de las agresiones. De estas, la gran mayoría ha hablado y solicitado ayuda a alguien de confianza. 54,4% de las mujeres encuestadas creen que tendrían algún tipo de riesgo en caso de denunciar. Solo el 37,4% conocía el protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de la Udelar (Planeamiento, Udelar, 2022).

A nivel de la Udelar, se han creado una serie de espacios y dispositivos para contribuir a la mejora del clima laboral y la incorporación de una perspectiva de género en el desarrollo de políticas institucionales. La [Comisión Abierta de Equidad y Género](#) creada en 2012 para integrar la perspectiva de equidad de género en políticas universitarias ofrece formación en estrategias para trabajar las brechas de género en ámbitos laborales a través del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) desarrollado por el MIDES y LATU. En 2022, 17 servicios (FCS, FCEA, FDER, FARTES, FVET, FAGRO, FIC, FADU, FING, FODON, FMED, FQUIM, FPSICO, FHCE, FCIEN, ISEF, ENutri), la sede de Rivera y 2 espacios centrales (SCIBU, Campus Luisi Janicki) han adherido al Modelo<sup>8</sup>. Además, se realizan conversatorios sobre temas específicos y cursos de capacitación organizados desde las Comisiones de Género. También se ofrece una [capacitación y sensibilización en género \(7 módulos\)](#) desde la Escuela de Gobierno. La mayoría de las participantes en estos espacios son mujeres (según la evaluación de CAEG 2022, de 922 personas convocadas 85% fueron mujeres). Desde 2017, la Udelar definió un compromiso para la promoción de la igualdad de género (R. 11 CDC 7/3/2017) y en 2019 crea una comisión central de cuidados (Res. 18 CDC, 2019).

En 2022 varios servicios crean espacios de cuidados como expresión de la corresponsabilidad institucional, estos espacios son financiados por recursos centrales (15 millones de pesos en 2021). En 2021 se creó un [Observatorio para la Igualdad de Género](#) en Udelar para registrar, sistematizar y visibilizar las desigualdades de género y sus efectos en el contexto académico. Estas transformaciones indican que el tema de la desigualdad de género ha logrado ingresar en la agenda institucional.

## **Situaciones de desigualdad de género a nivel territorial**

### ***CENUR Litoral Norte***

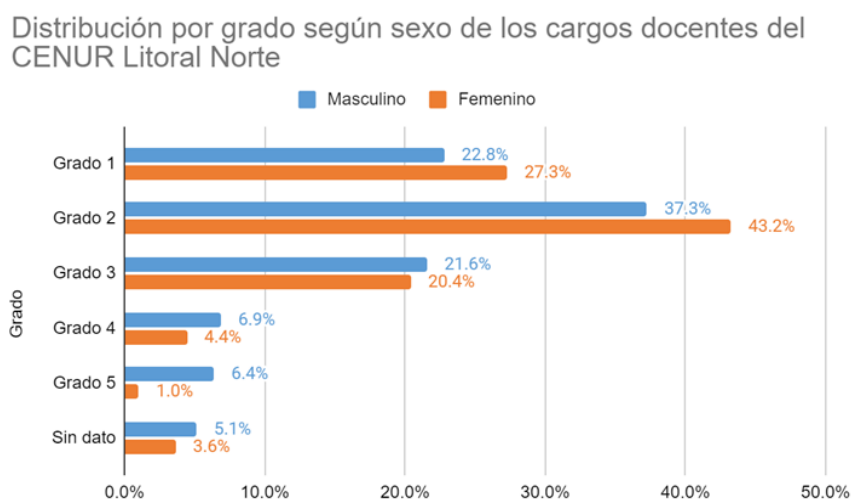
Según los datos obtenidos en el Informe de Autoevaluación Institucional del CENUR Litoral Norte (2022), de un total de 903 cargos docentes registrados el 55% son mujeres y el 45% son varones. La situación mencionada más arriba en cuanto a la distribución de los cargos según grado y sexo también se visualiza en el Litoral Norte, ya que existe una concentración mayor de mujeres en los grados inferiores (1 y 2), donde suman el 70% del total, mientras que en el caso de los varones en dichos grados el porcentaje es de 60%.

La mayor parte de los cargos de mujeres (43,2%) corresponden al Grado 2. El porcentaje de cargos grado 4 y 5 es de 5,4% en el caso de las mujeres y de 13,3% en los cargos correspondientes a los varones.

---

<sup>8</sup> Ver artículo sobre implementación y grado de cumplimiento del modelo en la Facultad de Derecho. Meza, F; Guerra, D; Ruting; D; Fernández, M; Pérez, L y SDilvetti, L (2021) "Estudiar sin violencias: del derecho a la realidad", Revista de Derechos Humanos, Nro. 4, pp. 107-138, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo.

Gráfica 7. Distribución por grado y sexo en CENUR Litoral Norte

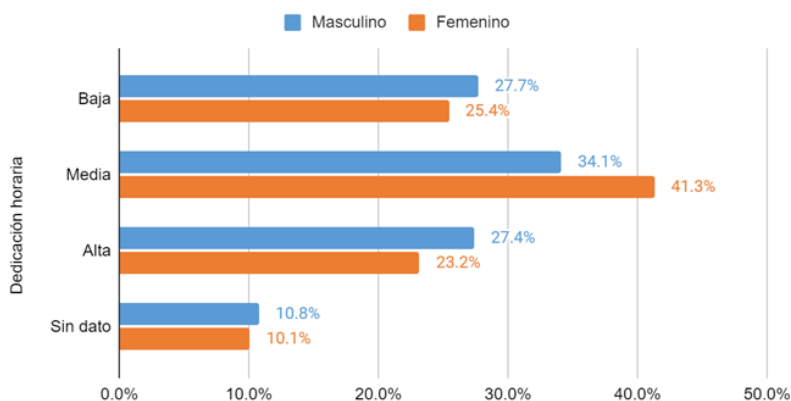


Fuente: Informe de autoevaluación institucional del CENUR Litoral Norte- 2022

Respecto a las cargas horarias se observa que la población docente femenina se encuentra en mayor proporción dentro de la franja horaria media, con un 41,3%, al igual que la masculina, pero en este caso con un porcentaje inferior (34%). En el tramo horario de alta dedicación los varones tienen un porcentaje mayor, llegando al 27,4%, mientras que para las mujeres es el 23,2%. En lo que refiere a las DT, la mayor parte de docentes que están en dicho régimen son varones (62%), y las mujeres constituyen el 38%.

Gráfica 8. Distribución por grado según sexo y dedicación horaria CENUR Litoral Norte

Distribución de Docentes del CENUR Litoral Norte por área del conocimiento, según sexo y dedicación horaria



Fuente: Informe de autoevaluación institucional del CENUR Litoral Norte- 2022

En cuanto a cuidados a continuación se menciona la situación histórica y actual de un caso pionero en el interior en la Estación Experimental Mario Cassinoni (EEMC), [LANITA, en Paysandú, desde el año 2016:](#)

En los últimos 15 años se han radicado en el interior del país investigadores en el proceso de descentralización universitaria impulsado por la Universidad. [En el documento escrito por Lía Randall reflexiona sobre los cuidados en la Udelar.](#) Este proceso previamente no se vio acompañado de un plan de apoyo para cuidados de hijos de estas familias quienes, en su mayoría, no contaban con

sistemas de contención logística y emocional en sus nuevas localidades de residencia. En este sentido, aparece la necesidad de acompañar este proceso de construcción y consolidación de estructuras académicas recientes en el interior del país, con políticas que faciliten el acompañamiento en materia de cuidados de primera infancia, y así favorecer el desarrollo académico de estos núcleos en mejores condiciones. La existencia de Centros de Cuidados para Primera Infancia en localidades donde se han radicado equipos de fortalecimiento institucional ayuda a sobrellevar las dificultades que la mudanza a otro departamento y la falta de apoyos logísticos conllevan en estas situaciones.

El objetivo a largo plazo es seguir construyendo este proyecto integrando los cuidados con la formación de profesionales, en diálogo con la sociedad, ofreciendo un espacio de prácticas que integra ruralidad, primera infancia y enfoque de género para las carreras universitarias de la región.

Entendemos que los cuidados deberían ser asumidos como responsabilidad colectiva donde el Estado y las instituciones deberían facilitar su consolidación como derecho y tarea corresponsable. Entendemos que la continuidad de este tipo de proyectos requiere de financiamientos pensados más a largo plazo, que permitan dar estabilidad y tranquilidad al equipo de trabajo, la asociación civil y no menor a las familias involucradas.

Durante los siete años desde su creación, el funcionamiento de Lanita ha recaído enteramente sobre los hombros de las familias más activas dentro de la Asociación Civil, y se han podido aprender y mejorar muchos aspectos de su funcionamiento y gestión, así como incorporar nuevos proyectos al centro que lo consolidan como Centro Universitario de Cuidados. Sin embargo, consideramos que para su continuidad se requiere de apoyos financieros sostenidos en el tiempo, y que se debe avanzar hacia un modelo de gestión corresponsable con mayor involucramiento de las instituciones y actores sociales de la zona.

A su vez, desde el 2022 funciona el Centro de recreación y cuidados del Centro Universitario de Paysandú (CUP) que nace para atender una demanda de los/as trabajadores y estudiantes en el Centro. Este proyecto plantea continuar con este servicio para niños y niñas de 3 a 12 años, complementando los servicios de Lanita.

Por su parte, en la sede de Salto se lleva adelante un espacio de cuidados llamado “Se va la topa”, para niños y niñas de entre 3 y 12 años para los períodos de vacaciones de la educación formal, dirigido a hijos/as de funcionarios, docentes y estudiantes de la Sede Salto del CENUR Litoral Norte.

La población total atendida en el proyecto serán 40 niños/as y se organiza en dos grupos, de 3 a 5 años y de 6 a 12 años, el corte etario corresponde a intereses particulares de cada franja, como también a prácticas pedagógicas, procesos/formas/tiempos y dinámicas recreativas que faciliten el desarrollo óptimo de cada propuesta y la guía de talleristas/educadores. Algunos de los contenidos y prácticas implementadas son: actividades circenses, yoga, plástica, música, robótica, recreación.

El grupo de trabajo se encuentra trabajando para la creación de un espacio de educación y cuidados con Sindicatos y Empresas (SIEMPRE), implementado por INAU, el Sistema de Cuidados, INMUJERES (MIDES) y DINATRA (MTSS). Los mismos son servicios dirigidos a la infancia y la familia que implican un acuerdo de corresponsabilidad entre el actor privado (empresa, sindicato o centro educativo), la comunidad y el Estado” (Centros Siempre, 2022).

Se ha abierto un expediente donde se expresó el interés de generar el mismo por parte de MIDES Salto, INAU Salto, y la Sede Salto del CENUR LN de la Udelar, y el trámite está en la órbita de INAU a

nivel central. El centro, en caso de crearse, podrá estar abierto hasta 12 horas diarias, pudiendo cada niño/a permanecer en el mismo por un máximo 8 horas.

**Modelo Centro Siempre iniciado en 2021-2022 en Facultad de Veterinaria**

El modelo de Centro Siempre en Facultad de Veterinaria fue iniciado luego de un camino de análisis y necesidades de cuidados de primera infancia teniendo en cuenta la experiencia de Lanita en Paysandú, pero con el foco puesto en lograr contar con el apoyo de INAU, es así que en 2023 se logra concretar el centro de primera infancia que abrirá sus puertas en 2024 con hijos de estudiantes, funcionaries TAS y docentes de FVE, y con Programa Integral Metropolitano (PIM) en la Ruta 8 km 18, en la sede de Facultad de Veterinaria, en la ex Casa del PIM que está siendo remodelada para iniciar como centro de cuidados de 0 a 12 años, de 8 a 20 horas, en marzo 2024. Este modelo ha sido difundido para poder lograr en otros Servicios contar con este tipo de centro.

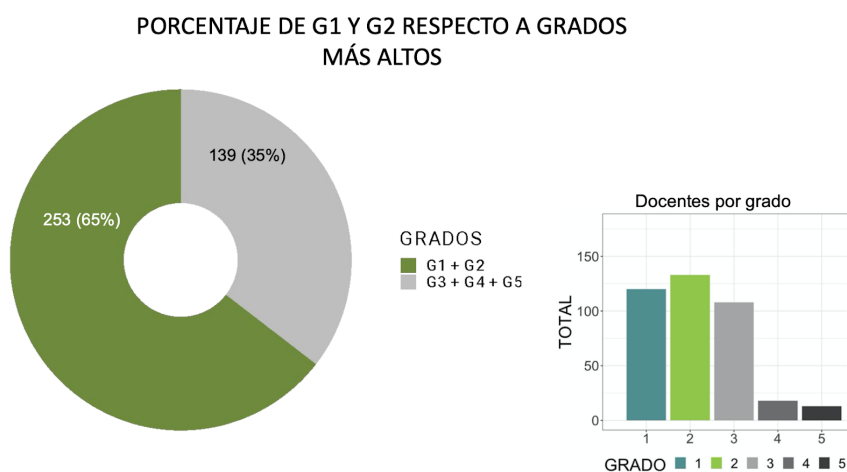
**CENUR Noreste**



**CENUR Este<sup>9</sup> (Rocha, Maldonado, Treinta y Tres y Lavalleja)**

De acuerdo al diagnóstico realizado por docentes de cara a la Primera Asamblea Nacional de G1, G2 y contratadxs<sup>10</sup>, el CURE tiene un 65% de docentes en estos grados (Fig. 1). Entre estos, predominan los cargos interinos (62%) y contratos (11%), siendo los cargos efectivos solo un 27% (Fig.2). A su vez, de acuerdo a la variable género, un 52% de los grados 1 y 2 son mujeres, mientras el 48% está compuesto por varones (Fig.3).

Figura 1

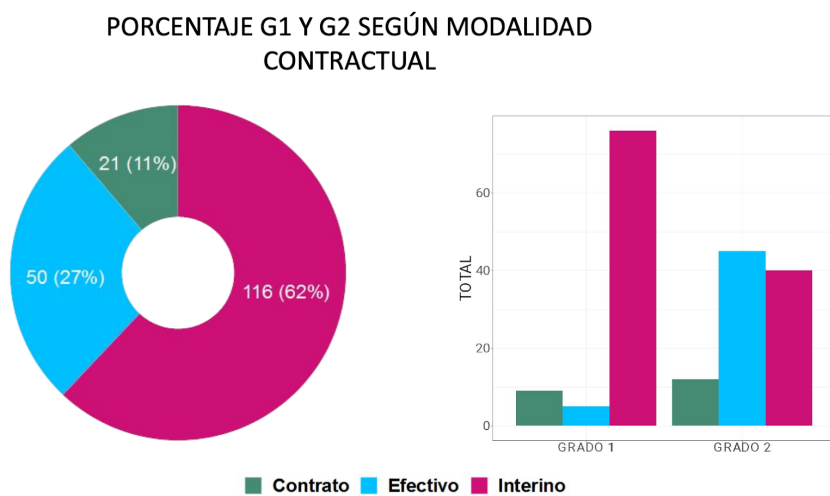


<sup>9</sup> Documento elaborado por el orden docente CURE con comentarios/sugerencias para el Plan Estratégico del Centro Universitario Regional Este 2023-2027

<sup>10</sup> Diagnóstico de situación de docentes grado 1, grado 2 y contratadxs de la Udelar. Informe realizado en el marco de la Asamblea Nacional de G1-2-C, mayo 2023.,12 pp.

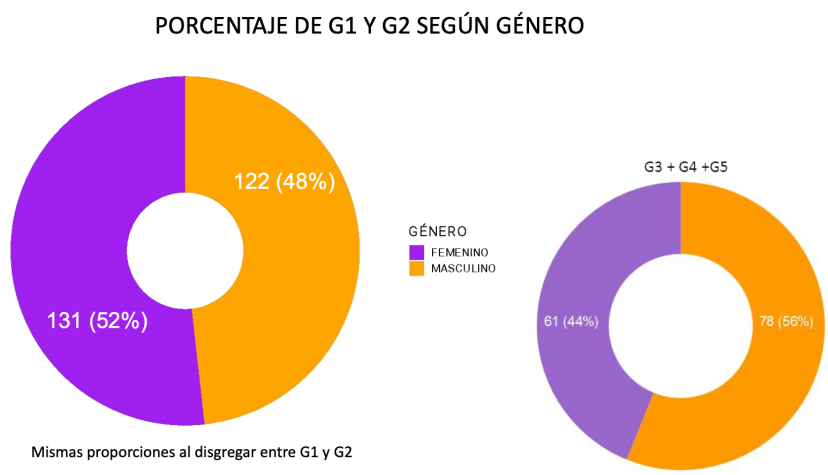


Figura 2



Para 66 cargos del total de de G1 y G2 analizados no hay dato de la modalidad contractual y, por tanto, no están incluidos en estas gráficas

Figura 3



Esta relación se invierte cuando se observan los grados altos (3, 4, 5) donde predominan contratos de efectividad y DT, donde un 56% son cargos ocupados por varones y el 44% restante por mujeres. Si se observa el comportamiento de esta variable (género) de acuerdo a los diferentes escalafones docentes en relación al resto de la universidad, los resultados son preocupantes, con un 82% de los grados más altos (4 y 5) ocupados por docentes varones.

Estos datos señalan que las mujeres docentes en el CURE integran mayormente los cargos más bajos (G1 y 2), con las remuneraciones más precarias (de todo el sistema educativo público). Además en el marco de vínculos laborales mayormente precarios: interinos o contratos a término, y en el caso de efectividad, una extensión contractual limitada. Los G1 y 2 suelen estar además asociados a cargos interinos, lo que dificulta las aspiraciones de ingreso al régimen de DT, en un contexto además donde son escasas las oportunidades de ascenso para los grados efectivos (LLOA).

### **Algunos avances recientes en políticas institucionales CURE:**

El 6.06.2023 se aprobó en el Consejo Directivo Central el Plan Estratégico del CURE, el cual tiene como lineamiento estratégico *“Promover la equidad de género y un ambiente libre de violencias y discriminación en todos los planos de la vida institucional del CURE”*.

El 11.10.2023 el Consejo del CURE aprobó la Creación e Integración del Comité Regional de Equidad y Género e iniciar el trabajo interinstitucional correspondiente para concretar la adhesión al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG).

El 3.10.23 se aprobó en el Consejo Directivo Central un cargo profesional con perfil psicológico para la formación de la Unidad Interregional de los CENURes sobre Acoso, Violencia y Discriminación (Res. Nº 7 del CDC de 27.12.2022).

Desde el 2022 la Sede Maldonado cuenta con espacio de cuidados y a partir del 2023 se incorpora la Sede Rocha, atendiendo a 25 y 20 niños respectivamente. Sin embargo, la demanda de días de cuidados supera la oferta financiada.

## **2) Situaciones de violencia, acoso y discriminación**

Desde 2013, la Universidad cuenta con una Comisión para la Prevención y actuación ante el acoso y la discriminación (CPAAD), que inicialmente se conformaba con un representante de cada delegación gremial (ADUR, AFFUR, UTHC), un representante de la Red de Género, otro de la Comisión Abierta de Género, otro de la DUS y otro del Programa de Salud Mental. Con voz pero sin voto, se integraba un representante de la Dirección General Jurídica y uno de la Dirección General de Personal.

Estaba previsto que fuera presidida por el Pro Rector de Gestión, pero en los hechos eso no ocurrió. Inicialmente, contó con dos becarios del Programa de Salud Mental, que fueron reasignados en 2015 y no contaba con personal técnico. El procedimiento inicial de denuncias implicaba que las mismas se recibieran en un formulario (con escasos datos), por los becarios y sean atendidos por una “subcomisión” integrada por los dos becarios y el representante gremial involucrado. La atención de una denuncia de mediana complejidad involucraba al menos 20 horas. Para comienzos del 2015, momento en que se retiraron los becarios, existían unas 9 denuncias del orden docente pendientes y unas 25 de personal TAS.

La delegación docente participó en propuestas de cambio, que tenían como ejes centrales la presentación de un formulario completo, con todos los datos requeridos para minimizar la duración de las entrevistas iniciales y la presencia de un equipo técnico calificado, así como plazos definidos.

De esta forma, la comisión original se transformó en la *Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación*, que tiene a su cargo el asesoramiento respecto de las políticas institucionales en materia de acoso, violencia y discriminación y está integrada por el Pro Rector de Gestión que la preside, un delegado de cada Área, un delegado de cada Orden y dos delegados de los funcionarios no docentes. En 2020 se aprobó una [nueva ordenanza](#), que crea además de la Comisión a la [Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación](#), como dependencia del Pro Rectorado de Gestión, cuyos integrantes gozarán de independencia técnica y son designados de acuerdo a los mecanismos habituales. b

La ordenanza prevé que se puedan constituir Comisiones y Unidades análogas en los servicios. El nuevo procedimiento plantea plazos, busca dar garantías de imparcialidad e integra la actuación

técnica. Prevé opciones para resolver situaciones mediante mecanismos de arbitraje y articula con los procedimientos administrativos y disciplinarios de UdelaR

No obstante, el problema persiste. Por un lado, destacamos la necesidad de contar con equipos técnicos lo suficientemente potentes para poder hacer frente a la gran cantidad de situaciones de acoso, tanto laboral como sexual que se producen. Destacamos que las diferentes situaciones requieren diferentes abordajes, con el asesoramiento e intervención de distintos profesionales.

En segundo lugar destacamos la importancia de realizar acciones que tiendan a cambiar el clima organizacional, a fomentar el diálogo y el respeto mutuo. La organización más sana no es la que resuelve mejor las situaciones, **sino la que genera un ambiente menos propicio al acoso, la violencia y la discriminación.** Hay necesidad y urgencia de trabajar en la **prevención**, esto es generando mecanismos que promuevan espacios de trabajo y estudio libres de violencia. Persisten culturas que discriminan, si bien se realizan acciones de sensibilización, estas no son generales ni permanentes, es frecuente que vayan quienes ya están sensibilizados.

Si bien hemos avanzado, nos seguimos enfrentando a grandes desafíos. Por una parte, no todos los servicios cuentan con un equipo técnico de apoyo, las restricciones presupuestales ponen en riesgo la permanencia e integración de los propios equipos centrales. La descentralización no ha considerado la creación de equipos o mecanismos diseñados para atender las problemáticas particulares en diferentes centros regionales de la universidad. No existen datos desagregados por región en los documentos sobre esta temática producidos por la universidad, pero sabemos que existen un gran número de casos en los CENURs.

En el Litoral Norte, no se cuenta con registro de denuncias. En algunos casos (previos a entrar en vigencia la Ordenanza) actuó el asesor legal del CENUR con asesoría de una abogada y docente de Facultad de Derecho, especializada en tema VAD. En este momento está conformada la Comisión de VAD cogobernada prevista en la ordenanza. Resta que se forme el equipo técnico, ya está resuelto abrir 2 llamados técnicos: uno de perfil jurídico, otro psicosocial. Se estima que pueda entrar en funcionamiento en 2024.

### 3) Situación de la política de cuidados en UdelaR

**El principal antecedente de este documento de lineamientos es el documento “[Diseñar y construir un sistema de cuidados en la UdelaR](#)”** aprobado por la convención de ADUR en el año 2019. En el mismo se desarrollan los principales lineamientos y perspectivas con las que ADUR se compromete a impulsar la construcción de un sistema de cuidados en la UDELAR y se resuelve:

1. Incorporar el tema cuidados como punto en la plataforma reivindicativa de Adur.
2. Impulsar la formalización y concreción del compromiso de la UdelaR con los cuidados de calidad e integrales.
3. Fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados, mediante diversos apoyos que permitan reducir la tensión entre la continuidad del desarrollo profesional de las mujeres docentes, funcionarias TAS y estudiantes universitarias, y el desarrollo saludable del vínculo entre padres/madres e hijos -incluyendo la posibilidad de continuidad de la lactancia de ser el caso.
4. Impulsar el trabajo en los órganos de cogobierno centrales para el estudio y diseño de una estructura de cuidados para toda la UdelaR orientada a los/as hijos/as de 0 a 2 años inclusive de estudiantes, docentes y funcionarios/as no docentes.
5. Encomendar al grupo de trabajo sobre cuidados de Adur el diseño de un modelo de espacio de recreación y cuidados para niños/as de 3 a 12 años (con base en las experiencias ya

desarrolladas en varios servicios) que pueda ser replicable en todos los servicios de la Udelar, para diferentes momentos del año (sea en períodos de clases o en vacaciones escolares) y atendiendo a diversas situaciones (por ejemplo a contra-horario de clases escolares, o durante congresos, conferencias, asambleas y otras instancias de participación gremial). Impulsar la generalización en la Udelar de este tipo de espacios de recreación y cuidados.

6. Impulsar, en base a los insumos generados por el grupo de trabajo de cuidados de Adur, la adecuación de la normativa universitaria a efectos de incorporar la dimensión de cuidados para estudiantes, docentes y funcionarios/as no docentes, de acuerdo a los puntos planteados en el documento citado y otros que puedan surgir en el trabajo de revisión.
7. Impulsar la dimensión de cuidados como un eje transversal a la solicitud presupuestal.
8. Promover que la dimensión de cuidados se incorpore en toda obra nueva que realice la Udelar, y que se busquen alternativas para su incorporación en los edificios existentes.
9. Fomentar y liderar campañas y talleres de discusión y reflexión sobre los cuidados, apuntando a generar procesos de transformación en las representaciones sociales relativas a los cuidados en toda la Udelar, y a favorecer la corresponsabilidad de padres y demás familiares varones en las tareas de cuidados.

El trabajo de la delegación de ADUR en la Comisión Central de Cuidados (CCC) a lo largo de estos años 2021 a 2023 ha buscado dar apoyo y asesoramiento a las diferentes discusiones y actividades de la comisión, así como incentivar actividades estratégicas en línea con el mencionado documento.

Existen algunos avances en estos años 2022-2023 al respecto de la realidad del año 2019. En particular se destaca:

1. **Apoyo a centros de recreación y cuidados:** la disponibilidad de fondos centrales y la apertura de un llamado gestionado por la CCC para el apoyo a centros de recreación y cuidado. A modo de resumen en el año 2022 se financió por un año móvil, 15 espacios de recreación vacacional y un espacio de primera infancia por un total de \$17.425.762. El segundo año (2023) se financiaron (por 6 meses) 18 espacios vacacionales, 2 espacios de cuidados permanentes y un espacio de primera infancia por un total de \$15.156.360.<sup>11</sup>
2. Elaboración y circulación de una propuesta de **modificación de la ordenanza de licencias de la Universidad de la República (Udelar)** elaborada por la Comisión Central de Cuidados (CCC) que busca promover nuevas formas de organización de los derechos al cuidado, actualizar las normas en sus conceptos, perspectivas y plazos y crear garantías de derechos. Esto implica garantizar que la Udelar respalde los derechos al cuidado de sus funcionarios, fomentando la corresponsabilidad de género y distribuyendo equitativamente las responsabilidades de cuidado entre individuos, el Estado, las familias y la comunidad. La propuesta *“presenta cada uno de los instrumentos de licencias vigentes para luego pasar a una propuesta de modificación. En el caso de la licencia por maternidad se propone el cambio en la nomenclatura de la misma a “Licencia por gestación y cuidado del recién nacido”, integrando una perspectiva de corresponsabilidad de género en los cuidados. En el caso de la licencia por paternidad, para la cual se cuenta con menos derechos que los reconocidos en la normativa nacional, se propone el cambio de nomenclatura a “Licencia de cuidado para referente no gestante” contemplando a las parejas con dos madres o dos padres o cualquier otra situación en donde haya un/a referente no gestante, y avanzar hacia los 13 días reconocidos en la normativa vigente a nivel nacional. El medio horario es optativo y transferible entre los/as referentes de cuidados y se propone el nombre “medio horario parental”. Finalmente, la licencia extraordinaria de carácter social, que incluye licencias por cuidados que estén*

---

<sup>11</sup> Actualmente la comisión se encuentra elaborando el informe de solicitud de fondos para el periodo 2024, 2025 y 2026 a la CPP. En esta instancia, se plantea la renovación anual por tres años de fondos para los servicios que tengan una evaluación favorable. Siendo esta previsibilidad del gasto un factor clave para avanzar en la calidad y previsión de los servicios de recreación y cuidados brindados.

*atravesando una enfermedad o en situación de dependencia, leve, moderada o severa se divide en dos tipos de licencias por cuidados. Tomando como base los mecanismos jurídicos existentes se propone avanzar en dos tipos de licencias por cuidados: una de carácter más general que brinde 10 días de cuidados (continuos o separados) para poder atender a las demandas propias del cuidado de personas en situación de dependencia (incluyendo niños/as), esta licencia se acompaña de mecanismos complementarios como la flexibilidad o la reducción horaria ante estas necesidades. El segundo tipo de licencia busca sostener los cuidados ante situaciones de alta complejidad y dependencias severas, estableciendo que la duración se ajuste a las necesidades de las funcionarias/os que están cuidando, contra la fiscalización de la situación (por ejemplo, mediante notas emitidas por instituciones sanitarias, educativas y de cuidados)."*

Asimismo, se reconocen algunos avances en términos de generación de información<sup>12</sup>, sensibilización sobre cuidados y corresponsabilidad en la UDELAR,<sup>13</sup> entre otras. Sin embargo, son muchos los desafíos por delante y resta mucho trabajo en términos de avanzar en la concreción de un sistema de cuidados para la UDELAR.

Sin embargo, existen aún muchos desafíos para avanzar en la concreción de un sistema de cuidados en la Udelar. En particular, se destaca la necesidad de reconsiderar el papel de los cuidados en la Udelar mediante el desarrollo de políticas nuevas que efectivamente incorporen los avances en diseños institucionales articulados y sostenibles en términos de recursos, capacidades administrativas, jurídicas y técnicas. Si bien, la Universidad ha avanzado creando una Comisión Central de Cuidados, para que esta política se desarrolle de manera sustantiva, se necesita dotar a la comisión de recursos materiales y humanos, así como el apoyo jurídico y contable, y la creación de una institucionalidad que apoye las políticas existentes como la gestión de los espacios lúdicos recreativos.

Es necesario discutir profundamente y movilizar a la **comunidad académica en torno a los cuidados como demanda** y la necesaria modificación de la ordenanza de licencias. Particularmente, es necesario continuar ampliando los instrumentos para captar en mayor medida a la primera infancia (0 a 2 años) y comenzar a considerar instrumentos más adecuados para la **corresponsabilidad en el cuidado de los adultos mayores**.

Estos instrumentos deben ser pensados en articulación con el desarrollo y avance de las carreras docentes y la promoción de la equidad de género. Un papel fundamental tienen los sistemas de evaluación académicas y de las carreras docentes, donde es necesario reconocer la desigual distribución de cuidados y sus efectos diferenciales por género.

#### **4) Situación a nivel gremial**

Los datos sobre la cantidad de afiliadas mujeres en ADUR no están disponibles porque no se desagrega la información. A pesar de no contar con datos precisos se observa que algunas de las desigualdades a nivel institucional se reproducen en el espacio gremial. Existen prácticas que dificultan la participación de mujeres en la vida gremial. Por ejemplo, los horarios de reuniones coinciden con los de tareas de cuidados que se realizan (como se documentó arriba) por mujeres que terminan limitando la participación de las mujeres.

---

<sup>12</sup> Se trabajó en conjunto con el Ceifem y DGPLAN para la incorporación de un módulo específico de cuidados en los formularios FORMA (docente, estudiantes y funcionarias/os).

<sup>13</sup> Organización de seminarios, mesas y talleres para la discusión y sensibilización de las problemáticas de cuidados de la Udelar y de las herramientas necesarias en términos de corresponsabilidad. En particular, el seminario virtual "[Los cuidados en agenda. Por una Universidad corresponsable](#)" cuya relatoría ha sido un insumo central para la orientación del trabajo de la comisión y está disponible online en la página web de la Comisión Central de Cuidados (CCC).

La integración de las comisiones gremiales también se caracterizan por demostrar divisiones de género en la composición donde las temáticas asociadas con cuidados, violencia y otros aspectos no centrales a nivel de políticas institucionales son ocupados mayormente por mujeres. Por ejemplo, en la representación de ADUR en el Consejo Directivo Central hay una titular mujer y dos varones, de los 6 suplentes 5 son varones. En las comisiones centrales, hay 30 mujeres y 17 varones (según datos disponibles de ADUR Central), las mujeres son 55% del plantel docente y representan 63% de quienes realizan el trabajo de comisiones. Es también importante notar cuáles son las comisiones en las que tienen titularidad: cuidados, académica de grado, asuntos internacionales, csic, posgrados, elecciones, promoción de carrera docente, cci, prevención y actuación ante acoso y discriminación, COLIBRI, comunicación, comisión abierta de equidad y género. Los varones son titulares en comisiones tradicionalmente consideradas como más relevantes para la gestión de la universidad como la comisión programática presupuestal, asesora de planes y proyectos de arquitectura, comisión de plan de obras, entre otras. A nivel gremial ocurre algo similar, la comisión ejecutiva en el período 2021-2023 de 7 titulares tiene 4 varones y 3 mujeres. Los varones están en los puestos asociados con mayor poder a nivel político (por ejemplo, presidencia, secretaría general, secretaría de asuntos universitarios y de organización).

Observamos que han habido avances en la incorporación de una mirada de género en ADUR. Se conformó una comisión que trata temáticas relacionadas con desigualdades de género (Comisión Cultura Libre de Violencias), se ofrecieron talleres de sensibilización sobre violencia, acoso y discriminación en la Convención XXII en 2022 y se crearon espacios de cuidado en las últimas convenciones. También hubo resoluciones de ADUR relacionadas con temas que fueron elevados desde centros o grupos de docentes organizadas para reivindicar derechos y superar desigualdades de género. Por ejemplo, la resolución de Adur [Facultad de Medicina](#) sobre licencias y uso de lenguaje que reconozca la diversidad de identidades sexo-genéricas y la [resolución relacionada a la solicitud de Madres Udelar por actualización de normativa universitaria sobre licencias](#).

Creemos que sería importante para poder desarrollar esta línea de trabajo a nivel sindical tener un registro y documentación de todos los ADURes sobre la **composición por género de comisiones a nivel de cada centro**. Esta información nos serviría para ubicar qué lugares ocupan en espacios de decisión, si existe paridad en la distribución en estos espacios de definición política y evaluar cómo estamos tratando las situaciones de violencia, acoso y discriminación a nivel gremial.

## 5) Recomendaciones y horizonte de expectativas para ADUR

Las líneas de trabajo recomendadas para ADUR a nivel de cuidados y cultura libre de violencias hacen hincapié en cómo todo esto afecta el desarrollo de la carrera docente. Estas propuestas no buscan la adaptación a un sistema en el que las mujeres tengan que acomodarse a trayectorias ideales, sino que se reconfigure la forma de concebir la carrera docente. Proponemos repensar y reconstruir identidades profesionales, roles laborales y estructuras de trabajo académico que tengan en cuenta las diferencias de poder instituidas en prácticas institucionales. Buscamos que estas propuestas den cuenta de la diversidad de trayectorias y diferencias de oportunidades que existen para diferentes personas en nuestra sociedad y en la universidad incluyendo el reconocimiento de desigualdades históricas de clase, género e identidades racializadas. También es necesario armonizar normativa interna de la Udelar acorde con tratados de derechos humanos y leyes nacionales.

- Nueva ordenanza de licencias por cuidados ([propuesta de Comisión Central de Cuidados](#)).

- Modificar el EPD y formas de evaluación para que tengan en cuenta las diferentes trayectorias de mujeres en relación al cuidado dando mayor flexibilidad en tiempos de evaluación, priorizando dar apoyo a las funciones de investigación para no afectar el desarrollo de la carrera de mujeres.
- Promover política de “tolerancia cero” a la violencia, acoso y discriminación en la normativa y prácticas institucionales.
- Diseñar programas de seguimiento para apoyar y compartir saberes de la vida académica e institucional entre mujeres.
- Incorporar prácticas de monitoreo, evaluación y aprendizaje para mejorar las políticas institucionales de cuidados y cultura de violencias.
- Buscar la paridad de género en espacios de decisión a nivel gremial e institucional.
- Conseguir financiamiento y personal técnico para la gestión de las políticas de cuidados y la implementación de los **servicios de apoyo para la denuncia**, acompañamiento en casos de violencia, acoso o discriminación de género.