



red temática  
de GÉNERO  
Udelar



# **POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD**

**APORTES PARA SU DISCUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

**RED TEMÁTICA DE GÉNERO, UDELAR**

Informe elaborado en el marco del  
Proyecto de Fortalecimiento de la Red  
Temática de Género de la Udelar  
del Espacio Interdisciplinario



**Espacio Interdisciplinario**  
Universidad de la República  
Uruguay

Este documento fue elaborado principalmente en base al informe sobre políticas universitarias de conciliación con corresponsabilidad producido en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la Red Temática de Género de la Udelar financiado por el Espacio Interdisciplinario (EI); también se incluyen otros documentos que se elaboraron en el marco de las actividades de la Red.

**CRÉDITOS:**

Capítulos 1-3: se basan en el informe elaborado por Lucía Pérez para la Línea de Investigación sobre políticas universitarias de conciliación con corresponsabilidad del Proyecto EI.

Capítulo 4: elaborado por Martha Márquez, en base al relevamiento hecho por Teresita Lo Prete para la Línea de Investigación sobre políticas universitarias de conciliación con corresponsabilidad del Proyecto EI.

Capítulo 5: se basa en el relevamiento hecho por Serrana Mesa para la Línea de Investigación sobre políticas universitarias de conciliación con corresponsabilidad del Proyecto EI.

Capítulo 6: se basa en un informe elaborado sobre una discusión y trabajo grupal realizada por docentes madres de la Facultad de Ingeniería y luego comentada en la interna de la RTG.

Conclusiones: primera parte basada en el informe de la Facultad de Ingeniería; segunda parte propuesta de modificaciones al Estatuto del Personal Docente elaborada colectivamente por la RTG en setiembre 2013.

Edición general: Niki Johnson.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1:</b> Las brechas de género en el ámbito académico	<b>7</b>
<b>Capítulo 2:</b> Problematizando el concepto de trabajo	<b>15</b>
<b>Capítulo 3:</b> Abordajes metodológicos para el relevamiento de uso de tiempo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad	<b>27</b>
<b>Capítulo 4:</b> El marco normativo para las políticas de conciliación y corresponsabilidad: Compromisos internacionales, legislación nacional y reglamentos universitarios	<b>37</b>
<b>Capítulo 5:</b> Buenas prácticas: Políticas de conciliación-corresponsabilidad aplicadas en universidades extranjeras	<b>55</b>
<b>Capítulo 6:</b> Maternidad y desarrollo académico. Aportes para el diagnóstico de la situación de docentes madres de hijos chicos en la Udelar	<b>69</b>
<b>Conclusiones:</b> Aportes de la Red Temática de Género para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas universitarias de la Udelar	<b>75</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>87</b>



## Introducción

A partir de junio 2012 la Red Temática de Género (RTG) de la Udelar participa en la Comisión Abierta de Equidad de Género, creada por resolución N° 4 del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP) de la Udelar en su sesión del 26 de marzo de 2012. El cometido general de la Comisión de Género es “entender en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas universitarias” y en particular avanzar, con el asesoramiento del Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres – MIDES), en la elaboración de una propuesta de acciones para que la Udelar cumpla con el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

La principal estrategia adoptada para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas universitarias fue la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad<sup>1</sup>. El Modelo es un sistema certificable de gestión organizacional que asegura la calidad y la equidad de género en los procesos administrativos y de gestión de personal. Su aplicación es coordinado con un Comité Asesor presidido por el Inmujeres e integrado por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL), el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la entidad de Naciones Unidas para la Mujer (ONU-Mujeres) y el PIT-CNT. El proceso se desarrolla en cuatro niveles, cada uno de los cuales es certificado mediante una auditoría externa

La fase inicial (nivel 1) del Modelo de Calidad con Equidad requiere de la elaboración de un diagnóstico organizacional con el objetivo de conocer la situación inicial de la organización. Este diagnóstico oficia como línea de base para el trabajo posterior del Modelo, permitiendo identificar las principales brechas de género en ocho ejes; a saber:

**Eje 1:** Distribución Socio-demográfica

**Eje 2:** Nivel de entrada a la organización

**Eje 3:** Cargos, funciones y competencias

**Eje 4:** Sistema de remuneraciones

**Eje 5:** Usos del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad

**Eje 6:** Oportunidades de capacitación

**Eje 7:** Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género

**Eje 8:** Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

Para cada uno de los ejes, el modelo propone una serie de indicadores previamente definidos con el propósito de corroborar la existencia o no de la información necesaria para el diagnóstico. Al iniciar la aplicación del Modelo en la Udelar se preveía poder acceder a parte de la información necesaria para realizar el diagnóstico mediante los registros administrativos de las secciones de Personal o Contaduría, o a través de los relevamientos estadísticos sistemáticos que la Universidad ya lleva adelante, como los censos a

---

<sup>1</sup> En su primera fase de aplicación el Modelo se aplica en siete facultades: Agronomía, Ciencias Económicas y de Administración, Ciencias Sociales, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria.

funcionarios docentes y no docentes. Sin embargo, también se preveía que una parte importante de la información difícilmente se encuentre ya siendo relevada y sistematizada por la Universidad, con lo cual se hacía indispensable el diseño de una estrategia metodológica con el fin de obtener dichos datos.

Uno de esos ejes críticos para los cuales no existe prácticamente registro formal y sistemático corresponde al Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad. Al mismo tiempo, en diversas instancias de discusión interna de la RTG surgía con fuerza como tema de preocupación las dificultades que enfrentan las docentes madres y cómo esto incide en el desarrollo de su carrera académica. Por estas razones, la RTG decidió incluir en la propuesta que presentó al llamado 2012 del Espacio Interdisciplinario de Proyectos de Apoyo a Redes Temáticas una línea de investigación sobre políticas de conciliación-corresponsabilidad en el ámbito universitario, como aporte al proceso de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad en la Udelar.

La investigación tuvo tres ejes:

1. Elaboración de una propuesta de métodos y técnicas de relevamiento de información para la dimensión “Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad” del diagnóstico de Calidad con Equidad en la Udelar;
2. Relevamiento y sistematización del marco reglamentario de la Udelar y del marco normativo nacional vigente en materia de políticas de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo los compromisos internacionales firmados por Uruguay;
3. Relevamiento y sistematización de políticas de conciliación y corresponsabilidad aplicadas en universidades en otros países.

Los resultados de esta investigación forman la base de esta publicación. Desde la RTG se espera que constituya un aporte no solo para la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad, sino para otros procesos de reforma en curso en la Udelar, con el objetivo de generar nuevas condiciones para la vida académica que aseguren el bienestar y la equidad para todos los docentes de la Udelar, tanto hombres como mujeres.

## CAPÍTULO 1

### LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

Sin duda, el Modelo de Calidad con Equidad representa un punto significativo a efectos del trabajo de la Universidad en el área de estudios de género, pero cabe mencionar que esta preocupación de la academia por las desigualdades de género no comienza aquí, sino que tiene una importante trayectoria que ha involucrado los esfuerzos de muchas docentes e investigadoras por ubicar el tema en la agenda universitaria.

A efectos de este trabajo, nos proponemos revisar algunas de las principales producciones que se han realizado para comprender mejor el vínculo entre la labor académica y las brechas de género en este ámbito.

Un análisis de las prácticas académicas desde una perspectiva de género requiere de una mirada conceptual y epistemológica distinta que involucra, necesariamente, una ruptura con las formas tradicionales de producir y transmitir el conocimiento. El género es una categoría relacional, es decir, no tiene sentido fijar la mirada en las mujeres o en los varones, sino entre las relaciones desiguales que se establecen entre unas y otros. Por supuesto que su concepción como categoría binaria no está exenta de problemas, ya que la teoría ha avanzado hacia problematizaciones más complejas para contemplar otras identidades de género que no se corresponden con estos dos polos de la ecuación (Butler, 1990). No obstante, el concepto de género resulta de inmensa utilidad para romper con el patrón de naturalización de las relaciones entre mujeres y varones, haciendo visibles los efectos del poder en ellas.

#### LA UNIVERSIDAD A TRAVÉS DELLENTE DE GÉNERO

Nos preguntamos, entonces, cuáles deberían de ser los ejes vertebradores de una inclusión profunda de la discusión de género a la interna de la Universidad. En primer lugar, existen algunos indicadores que nos enfrentan a la necesidad de pensarnos a nosotros/as mismos, el más destacable de ellos es sin duda la feminización de la matrícula universitaria. El último censo de estudiantes realizado en 2012 confirma esta tendencia que lleva cerca de 30 años, con un 63, 8% de estudiantes mujeres y un 36,2% de estudiantes varones (Udelar, 2013). En segundo lugar, investigaciones realizadas en diversos países, han evidenciado la ausencia de una correspondencia entre el acceso al sistema educativo por parte de las mujeres y su posterior desarrollo en el campo académico y científico al mismo nivel que su incorporación al sistema educativo (Rodigou et al., 2011; Tomassini, 2012; Chan de Ávila et al, 2013). Esto se traduce en la dificultad de las mujeres para acceder a ciertas posiciones de liderazgo. En tercer lugar, la Universidad es una fuente fundamental de generación de conocimiento y difusión del mismo; este privilegio no siempre se traduce en un manejo diferente de las desigualdades de género en el ámbito académico. Aún son incipientes las incorporaciones del análisis de género en ciertas disciplinas. Es preciso reconceptualizar los parámetros sobre los que se han construido los discursos científicos y los/as sujetos de su enunciación. En cuarto lugar, la academia, así como el resto de los ámbitos de inserción laboral, presenta

algunas particularidades en su matriz y cultura organizacional, sus oportunidades de capacitación y desarrollo de la carrera académica que deben ser transversalizadas por un análisis de género. Podría pensarse en la Udelar como un ámbito más democrático en este sentido, pero que no escapa a las brechas de género diseminadas por la sociedad.

Cada sociedad construye socio-culturalmente las actividades, roles, expectativas y estereotipos asociados al “ser mujer” y al “ser varón”, por lo tanto, la noción de género es, ante todo, una noción histórica y, por lo tanto, situada en el tiempo y en el espacio. Se establecen, así, relaciones de poder entre ambos que históricamente han ubicado a las mujeres en el ámbito privado del hogar y a los varones en el ámbito público, productivo. La división sexual del trabajo es constitutiva de las estructuras y dinámicas sociales, y esconde una cierta “naturalidad” a esta asignación de roles y tareas diferenciadas para varones y mujeres. Las actividades domésticas y de cuidados han sido históricamente asumidas por las mujeres, mientras que aquellas que se despliegan en la esfera productiva han contribuido a la creación de la imagen del hombre como proveedor. Si bien es evidente que la participación de las mujeres en el ámbito productivo se ha ido incrementando desde mediados del siglo XX, aún no se ha logrado una redistribución más equitativa de las responsabilidades asociadas al hogar y a la familia (tareas domésticas y cuidados de personas dependientes), generando así, un desbalance importante entre varones y mujeres y su carga global de trabajo (Aguirre, 2009).

“Las brechas de género son disparidades que existen entre varones y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, de crecer, de acceder a recursos, derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc.” (Fainstain; Perrotta, 2011). En el ámbito laboral estas brechas se plasman en el acceso a los puestos de trabajo, a remuneraciones o compensaciones salariales diferentes, acceso a capacitaciones, puestos estratégicos o de liderazgo, entre otras.

Cabe preguntarse, entonces: ¿en qué medida la Universidad reproduce las estructuras tradicionales de la división sexual del trabajo? ¿Existen frenos a la movilidad dentro de la estructura académica para las mujeres? ¿El abanico de oportunidades de producción de conocimiento presenta barreras (invisibles o visibles) para las carreras académicas de los/as universitarios/as?

La ya mencionada feminización de la matrícula universitaria es una tendencia generalizada en la Udelar; sin embargo, podemos encontrar marcadas diferencias, según el área de la que se trate. Por ejemplo, el área de la salud es la que se encuentra más feminizada, le sigue el área social y artística y, en último lugar, el área científica y agraria (Barros en Marrero, 2009). Queda así expresada la concentración de las mujeres en ciertas áreas caracterizadas como “femeninas”, ya que se relacionan con tareas de cuidados o asistencia; mientras que el área científica y agraria, que reporta otras connotaciones sociales y económicas de más alta jerarquía, es la que presenta mayores niveles de masculinización. Pero la segregación ocupacional horizontal no es la única forma en la que se manifiestan las desigualdades en el ámbito universitario, sino que también hay que poner especial atención en el tipo de segregación ocupacional vertical, aquella que limita el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía, marcando un “techo de cristal” en aquellas posiciones de poder.

Por su parte, Ana Buquet (en Chan de Ávila et al, 2013) señala que no existe una correlación entre la feminización de las matrículas universitarias y el aumento de las oportunidades para las mujeres en la etapa de desarrollo profesional. Los principales impedimentos que identifica la autora tienen que ver con la permanencia de una división sexual del trabajo tradicional, que incorpora a las mujeres al ámbito productivo, pero no reparte equitativamente con los varones las responsabilidades en el ámbito reproductivo.

## HACIA UNA TIPOLOGÍA DE TRAYECTORIAS LABORALES Y ACADÉMICAS

Un estudio realizado por el Programa de Género de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) pone de manifiesto el rezago de las carreras universitarias en las mujeres. Esta investigación sobre las trayectorias laborales y académicas de docentes de la UNC reveló que los cargos de mayor jerarquía son ocupados por hombres (56% profesores titulares y un 63% de profesores asociados), mientras que las primeras categorías del escalafón docente (profesores/as asistentes) son ocupadas en un 52% por mujeres (Rodigou et al., 2011).

De este estudio surgen varios elementos que merecen la atención: un primer elemento tiene que ver con el imaginario que podría asociarse a los espacios universitarios como ámbitos más democráticos y plurales, además de la acumulación científica en temáticas de género; sin embargo, cuando se revisan las dinámicas y la cultura organizacional, podemos ver que no escapa a las brechas de género.

Un segundo elemento corresponde a la segregación ocupacional (horizontal y vertical) que mencionábamos anteriormente, que condiciona y obstaculiza el desarrollo profesional de las mujeres. La presencia de estas barreras institucionales se combinan con la tradicional división sexual del trabajo, complejizando las trayectorias académicas de las mujeres docentes de la UNC. Para este estudio se realizó una tipología de cinco trayectorias académicas:

- ❖ **Trayectoria 1-** “Haciendo equilibrio”. Trayectorias de conciliación, permeabilidad entre el ámbito familiar y laboral.
- ❖ **Trayectoria 2-** “Transitando sin conflictos”. Trayectorias satisfactorias: sin conflictos entre el ámbito doméstico y el laboral.
- ❖ **Trayectoria 3-** “La familia para más adelante”. Trayectorias que priorizan el ámbito académico laboral.
- ❖ **Trayectoria 4-** “Las postergaciones del descanso y la recreación”. Trayectorias conflictivas: con barreras y sin apoyos.
- ❖ **Trayectoria 5-** “Las renunciadas”. Trayectorias orientadas por cuidados familiares especiales.

Las trayectorias laborales son entendidas como:

“...los itinerarios visibles, los cursos de acción y las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo [...] Se constituyen en el interjuego de diferentes ámbitos sociales e institucionales donde los sujetos sexuados ocupan una posición particular, condicionada por factores estructurales (la organización y la división sexual del trabajo), prescripciones sociales e imágenes y representaciones de género que circulan y regulan las relaciones sociales.

Están animadas, a su vez, por las representaciones y significaciones que el sujeto tiene de sí y de su medio en diferentes momentos del curso de su biografía, y por las relaciones con los otros presentes en su entorno social” (Todaro y Yáñez en Rodigou et al., 2011:42).

Las trayectorias laborales son analizadas de acuerdo al grado de satisfacción con el trabajo y el ajuste entre expectativas y logros en lo académico. De esta manera, es posible identificar las diferentes formas en las que se articula la esfera laboral con la vida familiar y el tiempo dedicado a cada una de las actividades que ellas comprenden.

Los principales hallazgos de este estudio demuestran que, mientras que las mujeres presentan en un 72% trayectorias orientadas hacia el ámbito familiar, sólo un 28% de los varones se encuentran en este tipo de trayectorias. Esto refuerza la idea de que existen ciertos tipos de tareas domésticas y de cuidados que son mayoritariamente realizadas por las mujeres, aunque éstas estén insertas en el mercado de trabajo. Por el contrario, el 62% de los varones (38% de las mujeres) presentan trayectorias orientadas al ámbito académico laboral, también evidenciando la reproducción y vigencia de los estereotipos de género en la familia y en el mercado laboral.

Cuando se analizan las trayectorias en conflicto, un 60% corresponde a las mujeres, dejando en claro que, a pesar de desempeñarse en el mercado de trabajo, las responsabilidades domésticas y de cuidados de ellas no son compartidas con los varones, lo que tiene un impacto evidente en sus carreras profesionales. Por otra parte, el 74% de los varones presenta trayectorias vividas con satisfacción, mientras que las mujeres que dicen tener trayectorias satisfactorias son sólo un 26%. Las trayectorias declaradas de conciliación corresponden a un 58% para las mujeres y un 42% para los varones.

Se desprende de los datos mencionados que el peso de las responsabilidades de la esfera privada impacta de manera diferente en la vida profesional y laboral de varones y mujeres. Las mujeres docentes de la UNC manifestaron que han tenido que postergar su formación por cuestiones familiares, además de que son ellas quienes manifiestan el haber renunciado a tener más hijos/as por cuestiones laborales. Queda claro que la compatibilización de estas esferas se hace más complicada para las mujeres, quienes deben equilibrar las decisiones favorables al mundo laboral en detrimento del ámbito familiar y viceversa. La tensión entre ambas esferas limita las opciones de desarrollo profesional de las mujeres y/o sus derechos reproductivos, ya que no se comparten en la misma proporción las responsabilidades familiares con los varones. En el sentido contrario, los varones expresaron más que las mujeres sentirse reconocidos en su trabajo, haber logrado puestos de mayor responsabilidad y, además, participan en mayor proporción en espacios de política universitaria.

## **MUJERES EN CARRERAS TRADICIONALMENTE MASCULINAS EN LA UDELAR**

En su trabajo sobre las mujeres en el ámbito de la ingeniería en computación en la Udelar, Tomassini y Urquhart (2011) analizan el menor ingreso de mujeres a esta disciplina. Las autoras concentran su atención en este ámbito, por ser una de las disciplinas más

masculinizadas, a pesar de la creciente feminización de la matrícula a nivel de la Udelar desde hace tres décadas. “A partir del año 1999 las mujeres se matriculan más en estas disciplinas, alcanzando el 30% de los ingresos a partir del año 2002” (Tomassini; Urquhart, 2011: 4). Sin embargo, el caso de la ingeniería en computación es uno de los más problemáticos ya que, a pesar de que han aumentado los ingresos, la proporción de mujeres que opta por esta carrera es muy baja en relación a otras disciplinas. La dimensión temporal es bastante impactante, ya que desde 1990 hasta 2008 sólo se ha aumentado la matrícula femenina en 7 puntos porcentuales.

“...uno de los principios organizadores de la ciencia académica se construye en torno al principio de autoridad académica, que supone la asignación de diferentes grados de prestigio, privilegios y responsabilidades en términos meritocráticos. Según Ziman (1987) la consecución de estos logros tiende a verse como una progresión sucesiva en las carreras académicas; la concepción sobre lo que una carrera ‘normal’ debe ser juega un papel fundamental en la manera en que los científicos viven y evalúan su trabajo, más allá de que en la práctica ésta no sea la manera en que estrictamente desarrollen sus trayectorias” (Tomassini, Urquhart, 2011).

Esta idea de que hay un modo de construir las trayectorias aparece muy especialmente en el ámbito académico. En este sentido, la ingeniería en computación resulta un área de especial interés, por tratarse de una de las disciplinas más afectadas en cuanto a brechas de género. No obstante, en lo que respecta a la carrera universitaria, en los datos que presentan las autoras, no parece haber una concentración de las mujeres en los grados más bajos de la carrera, como sí ocurre en otras disciplinas. De todas formas, el bajo ingreso de mujeres a la ingeniería podría estar trazando algunas líneas que se desarrollarían como tendencias estructurales a lo largo de todo el trayecto académico.

En su tesis de maestría, Cecilia Tomassini (2012) continúa profundizando sobre este aspecto y analiza de manera comparada las trayectorias académicas de varones y mujeres en las carreras de Ingeniería en Computación y Biología en la Udelar. Este trabajo representa un importante antecedente sobre las desigualdades de género en el ámbito académico en nuestro país, ya que no contamos con numerosas acumulaciones en este sentido.

Algunos de los hallazgos centrales de este trabajo indican que; por un lado, efectivamente, las mujeres poseen mayores discontinuidades en su trayectoria académica, sobre todo por la sobrecarga de trabajo (responsabilidades en el hogar, de cuidados y trabajo remunerado). Por otro lado, las tareas de cuidados por parte de las mujeres tienen impactos diferentes según la etapa de la carrera en la que se encuentre. Cuando las tareas de cuidado son asumidas al inicio de la carrera los efectos sobre la trayectoria laboral son más negativos que si se asumieran en una etapa posterior. Además, los efectos de las barreras materiales y las derivadas del contexto institucional parecen tener un menor efecto en quienes se inician frente a quienes presentan una trayectoria consolidada, producto de los cambios ocurridos en cuanto a la ampliación de la oferta de posgrados a nivel nacional y el incremento de recursos destinados a la promoción de la carrera académica (Tomassini, 2012).

Entendemos que uno de los principales aportes del trabajo de Tomassini es poner sobre la mesa la permeabilidad de las brechas de género en el ámbito académico; aunque subrayando la particularidad de las formas en las que se expresan, debido a su propia

composición, normativa y dinámica institucional. Las formas en las que se manifiestan estas brechas son distintas a otros ámbitos laborales, pero eso no significa que no existan y que la segregación ocupacional no tenga lugar aquí.

Dentro de esas especificidades que componen el ámbito académico, la autora señala algunos elementos para tomar en consideración. En primer lugar, las barreras estructurales, aquellos mecanismos existentes que habilitan o inhabilitan el acceso a los puestos de trabajo y oportunidades de desarrollo. Es decir, cómo la propia institución genera las condiciones materiales para el desarrollo de la carrera académica. Las barreras también pueden ser individuales, vinculadas a la autovaloración y autoconfianza en las capacidades para desenvolver ciertas actividades. Las barreras estructurales e individuales están interrelacionadas y producen efectos de manera conjunta, potenciando el resultado final.

En segundo lugar, la cultura académica de ciertas disciplinas “masculinizadas” o “feminizadas” representa otro de los elementos a considerar, ya que estas lógicas se reproducen, como ya fue señalado, en la Udelar. Aquellas disciplinas que históricamente han estado integradas por varones pueden tener la tendencia a excluir el ingreso de mujeres o a tratarlas como casos excepcionales dentro del campo disciplinar.

En tercer lugar, la formación y la adquisición de capacidades, tanto en los estudios de grado como de posgrado, son una dimensión a tener en cuenta. Si bien no se encuentran desempeños disímiles en la formación de posgrado entre varones y mujeres, podría pensarse que hay factores como el tener un hijo/a que modifican la etapa de formación de manera diferencial, ya que las posibilidades de involucramiento con actividades de investigación, producción e instancias de trabajo con el/la tutor/a podrían verse limitadas para las mujeres (Fox; Long, 1995 en Tomassini, 2012).

En cuarto lugar, Tomassini trabaja sobre la importancia de la continuidad en las carreras académicas y los efectos negativos que una discontinuidad en las mismas puede provocar. Las mujeres presentarían una mayor probabilidad de interrumpir sus carreras académicas, no sólo por la tenencia de hijos/as, sino también porque con mayor frecuencia buscan otro empleo (McElrath, 1992 en Tomassini, 2012).

En quinto lugar, tiene que ver con los criterios para medir el desempeño de los/as investigadores/as. Un parámetro generalmente utilizado para evaluar la productividad es la cantidad de publicaciones realizadas por los/as investigadores; aunque no toma en cuenta la calidad de las mismas, ni reporta información sobre el desempeño general. Un factor que afecta directamente la productividad tiene que ver con las responsabilidades familiares y las estrategias de conciliación entre lo familiar y lo laboral, tal y como señalaba el estudio realizado en la Universidad Nacional de Córdoba. Los efectos de la maternidad o el matrimonio podrían tener efectos negativos en la productividad académica de las mujeres, según la etapa del desarrollo profesional en la que se encuentren.

La tendencia a la estandarización de los formatos de curriculum vitae se propone adaptarlos con el fin de medir la productividad de la tarea académica. En ese sentido, resulta pertinente la interrogante que se plantea Tomassini sobre si se adaptan de la misma manera para medir la productividad para varones y mujeres.

## **DETERMINANTES EN LAS CARRERAS ACADÉMICAS EN LA UDELAR**

La creación del Sistema Nacional de Investigación en 2008 es un importante esfuerzo para la consolidación de la actividad académica. No obstante, se presentan algunas dificultades en cuanto al ajuste de un único CV general para todas las disciplinas. Por un lado, porque no todas tienen las mismas posibilidades de publicación, o los resultados de la investigación no son estrictamente publicables. Por otro, algunas actividades académicas como la gestión, instancias de coordinación, tareas de extensión o cogobierno son de difícil representación en el CV estandarizado; además de que su valoración es marginal en relación a la actividad de investigación.

A nivel de la Udelar uno de los factores determinantes en la carrera académica es la obtención del Régimen de Dedicación Total:

“La Universidad de la República, con objeto de fomentar el desarrollo de la actividad docente, estimulando dentro de ésta especialmente la investigación y otras formas de actividad creadora y la formación de nuevos investigadores, establece un régimen de dedicación total al que podrán aspirar todos sus docentes. Los docentes en régimen de dedicación total deberán consagrarse integralmente a sus tareas, con exclusión de toda actividad remunerada u honoraria, con las precisiones establecidas en el artículo 38. A este fin la Universidad les ofrece un estipendio que les asegure una situación económica decorosa” (Artículo 36 del Estatuto del Personal Docente, 1968).

Este régimen significa un diferencial en cuanto a cómo se orientan las carreras académicas y su consecuente potencialidad para la producción científica. En este sentido, el tener exclusividad o no para el desempeño académico incide directamente en los aspectos de la productividad de la tarea.

Otros hitos a nivel institucional han sido de suma importancia para el desarrollo de la actividad académica: la creación en 1990 de la Comisión Sectorial de Investigación Científica, comisión cogobernada que tiene como cometido fomentar el desarrollo de la investigación; y la Comisión Académica de Posgrado, creada en 2001 con el fin de orientar las actividades de posgrados en toda la Udelar, tomando criterios generales e iniciativas específicas de fomento y otorgamiento de becas para la realización de estos estudios de formación.

Otro nivel importante de la discusión sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la producción académica, además de las trayectorias, tiene que ver con la propia generación de conocimiento. El corpus teórico de la ciencia está atravesado por las diferencias socio-culturales entre varones y mujeres, los conceptos utilizados, las teorías y los discursos de la ciencia han sido construidos a partir de un enfoque androcéntrico (Aguirre, 2003). Rosario Aguirre ha expuesto que la sociología del conocimiento no se ha detenido a examinar la influencia de los sistemas de género en las formas en las que se produce y se acumula el conocimiento. Este es un déficit crítico en la ciencia y su organización a nivel de las instituciones universitarias, ya que no permite realizar un abordaje que dé cuenta de los sistemas de poder en los que se encuentra, también la producción científica.

“...hay ciertos temas preferidos por las mujeres investigadoras, en los cuales los hombres no participan y que responde al antiguo mandato de conócete a ti misma; es

decir, que investigamos aquello que nos preocupa y que tiene que ver con nuestros problemas [...] La elección de temas femeninos por las mujeres corre el riesgo de su asimilación a temas menores o secundarios, al margen de las preocupaciones centrales de cada disciplina, pero a nadie se le ocurre pensar –argumenta María de los Ángeles Durán – que los temas que vienen interesando a los hombres desde hace siglos son menores o secundarios para cada disciplina” (Aguirre, 2003).

Los temas que se identifiquen como prioritarios o pasibles de investigar tienen una dimensión política de extrema relevancia que, muchas veces, no es tenida en cuenta. Así es como podemos encontrar que las temáticas relacionadas a las desigualdades de género, en su amplia mayoría son estudiadas por las propias mujeres, generando una especie de cercamiento, como si se tratasen de su exclusiva competencia.

La resistencia que han ofrecido las disciplinas frente a la incorporación del concepto de género como una mirada epistemológica distinta nos marca la pauta de que aún queda mucho camino por recorrer y que, las desigualdades tienen la particular capacidad de reciclarse y reformularse a lo largo de la historia. En la actualidad asistimos a una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, sin duda, este aspecto significa una conquista, sin embargo, nuestro foco de preocupación ahora debe concentrarse en cómo acceden esas mujeres al mercado de trabajo, a qué trabajos, en qué condiciones, cuáles son sus responsabilidades laborales y no laborales, cómo se compatibilizan unas con otras, cuáles son los salarios que las mujeres perciben en el mercado, etc.

Ahora bien, a la ciencia le compete un rol fundamental en este proceso de desnaturalización de los roles y actividades que desarrollan varones y mujeres, para ello es preciso hacerse preguntas de índole práctica que recorran los aspectos organizativos de los institutos y departamentos dentro de las facultades; pero también y, por sobre todas las cosas, le compete hacerse preguntas de índole epistemológica sobre cuáles son los cuerpos teórico-metodológicos para generar conocimiento y los discursos científicos asociados a ellos.

Este tipo de discusiones que parecen más extendidas en las ciencias sociales y humanas, aún no han penetrado en otras áreas que se deben debates en este sentido. Cuestionar los paradigmas desde los que trabajamos nos permitirá identificar las ausencias que tenemos a la hora de producir conocimiento, con el objetivo posterior de que pueda ser volcado a la sociedad en pos de una transformación profunda de las estructuras de poder.

## CAPÍTULO 2

### PROBLEMATIZANDO EL CONCEPTO DE TRABAJO

El trabajo y la forma en la que se constituyen las actividades de producción y transformación de bienes con el fin de satisfacer necesidades humanas poseen un lugar central en la organización de las sociedades. En las sociedades industrializadas, cuya complejidad es mucho mayor que en las sociedades tradicionales, la división social del trabajo opera como eje vertebrador de la organización societal.

“Estas sociedades están formadas no por la repetición de segmentos similares y homogéneos, sino por un sistema de diferentes órganos, cada uno de los cuales desempeña un papel particular y se halla, a su vez, formado por partes diferenciadas. [...] los individuos ya no se agrupan de acuerdo a sus relaciones de linaje, sino de acuerdo con la naturaleza particular de la actividad social a la que se dedican” (Durkheim, 1993: 143).

Las formas organizativas de la modernidad colocan en el centro de la atención a la producción y el consumo de bienes como motores de la economía, asignando un papel medular al trabajo productivo. Sin embargo, el concepto de trabajo muchas veces es utilizado como sinónimo del concepto de empleo. El modelo salarial insaturado a partir del capitalismo, asocia trabajo al empleo remunerado y coloniza el concepto de trabajo a partir del salario que se recibe en el mercado.

La literatura feminista ha problematizado esta noción de la división social del trabajo y ha propuesto hablar de división sexual del trabajo, debido a que la participación de varones y mujeres alcanza niveles diferentes en el mercado de trabajo. Es así, como teñir la discusión desde una perspectiva de género permite identificar los sesgos en cómo se organiza el mundo productivo y el reproductivo.

Tal y como lo ha planteado Rosario Aguirre (2009), el bienestar de las personas involucra distintas instituciones y sus relaciones. Las interacciones entre el mercado, la familia, el Estado y la sociedad civil determinan el nivel de bienestar social. Los modelos del bienestar social han priorizado la vinculación entre el Estado, el mercado y la sociedad civil, relegando el ámbito familiar en este complejo entramado.

Los distintos modelos de Estados de Bienestar, concentrados principalmente en articular las decisiones en materia de empleo y desigualdad social, han oscilado entre la regulación económica para mantener tolerables los niveles de desempleo y reducir las desigualdades sociales. Ante la evidente crisis del Estado Benefactor, producto de la apertura de las economías actuales, los Estados se enfrentan a un nuevo escenario que debe ser atendido en sus especificidades. Cambios demográficos sustantivos como la diferenciación y heterogeneidad y precarización de los empleos, enlentecimiento del crecimiento económico y progresiva desindustrialización, así como también factores demográficos de suma importancia como el amplio envejecimiento de la población, inclusión masiva de las mujeres al mercado de trabajo, tasas de dependencia cada vez mayores y cambios en la estructura familiar, reconfiguran el nuevo panorama socio-económico al que los Estados deben dar respuesta (Esping Andersen, 1996).

Como fue señalado, no sólo se transforma el mundo del trabajo, sino también las conductas sociales, las cuales tienen un impacto muy importante sobre el primero y viceversa. Uno de los aportes clave del feminismo sobre la tradicional división entre lo público y lo privado ha sido el cuestionar esta separación de las esferas como si no existiese conexión entre ambas, fragmentando así, la propia noción de ciudadanía. Las personas realizan tareas distintas en uno y otro ámbito, “salen y entran” permanentemente de cada uno de ellos; sin embargo, la distribución de las actividades que contemplan cada una de las esferas no se realiza de manera equitativa para varones (mayor presencia en lo público) y mujeres (mayor presencia en el ámbito privado).

Bajo el señalamiento de que lo privado también es un asunto político y, como tal, el Estado debe preocuparse y ocuparse por redefinir los parámetros de lo que entendemos por ciudadanos/as.

“La exclusión de las mujeres de la ciudadanía aparece en el origen de esta noción, no fueron consideradas ciudadanas porque fueron construidas como esposas y madres de ciudadanos responsables de la unidad familiar. La familia no tuvo lugar dentro del lenguaje de derechos y deberes de los ciudadanos, fue la base natural de la existencia en la que se ocultan diferencias internas a través de una unidad en la que las esposas e hijos dependientes quedan excluidos de los derechos civiles y políticos” (Aguirre, 2009: 38).

Esta ciudadanía “de segunda” en la que históricamente se ha colocado a las mujeres compromete la capacidad de alcanzar mayores niveles de bienestar social. Si sólo es considerado el mundo productivo como objeto de políticas públicas y campo de exigibilidad de derechos, entonces, nos estamos olvidando de que para que ese mundo exista, debe generarse una reproducción de la sociedad que conlleva tareas de suma importancia, altamente densas en cantidad de tiempo que requieren y que, han sido asumidas mayoritariamente por las mujeres.

La escisión del ámbito público y del privado afecta directamente cómo se entiende el bienestar de la familia y quiénes se harán responsables por el mismo. Esta concepción acarrea serios problemas para que el Estado lo asuma como un tema propio sobre el que hay que desarrollar estrategias y acciones, tomar decisiones e implementar políticas, debido a que toca aspectos del mundo productivo. No se trata aquí de borrar las esferas entre lo productivo y lo reproductivo, sino de entender cómo estas actividades transversalizan la vida cotidiana de las personas, generando desigualdades entre las responsabilidades asumidas por varones y mujeres.

Este debate no puede deslindarse del campo de los derechos humanos de las mujeres. Es en este terreno donde se hacen efectivas las conquistas y las brechas tienen chances de acortarse o desaparecer. Mientras no se asuma un análisis en clave de derechos, difícilmente podamos alcanzar alguna modificación en la estructura tradicional de las relaciones entre varones y mujeres. La idea de igualdad tiene que poder construirse, paradójicamente desde la diferencia; no se trata de igualar en el sentido de homogeneizar, sino de entender la diferencia como un recurso político. La heterogeneidad es constitutiva de lo social y, por tanto, debemos aprender a trabajar y a movernos dentro de sus parámetros si apostamos a sociedades más inclusivas.

Iris Young (2000) entiende que se debe construir democracia a partir de las diferencias es uno de los principales desafíos de las sociedades modernas. La autora va a discutir que los propios conceptos de ciudadanía y de democracia son construidos a partir de universales que remiten a una abstracción generalizadora y universalista que tantas veces responde a homogeneizaciones totalizantes que muchas veces no contemplan las particularidades de los grupos sociales. Estas posiciones permiten mapear las relaciones de poder imbricadas y las experiencias y trayectorias histórico-diferenciales de las personas.

La propuesta de la autora se centra en concebir a la política de la diferencia como una potencialidad, como una característica específica de la estructura social, donde las personas se ubican en diferentes posiciones que conllevan posiciones de inequidad en cuanto al acceso a recursos, las relaciones de poder, la capacidad en la toma de decisiones, la capacidad de elaborar discursos, etc. No significa que todos tengan que tener las mismas necesidades, pero sí es importante que exista un lugar para que la diferencia sea colocada como válida al desentrañar desigualdades sociales. La idea de justicia social debe transversalizar y guiar la comprensión de las relaciones sociales.

## **EL TRABAJO NO REMUNERADO**

Como fue explicado, la idea de trabajo como empleo (subrayando el componente productivo) deja por fuera aquel trabajo que no es remunerado por el mercado y que tiene por objetivo satisfacer las necesidades de producción y consumo de bienes y servicios, así como de cuidados dentro de las familias. Esta división entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado que se propone desde la literatura feminista, intenta complejizar la noción de bienestar social y de todos los elementos que confluyen para su alcance.

Si bien esta iniciativa teórica por reconceptualizar el concepto de trabajo surge en Europa y Estados Unidos, podemos decir que nuestra región avanza hacia la incorporación de estas categorías para pensar no sólo el trabajo en un sentido más amplio que el mercantil, sino también considerando la dimensión temporal de que requieren cada una de esas tareas.

Karina Batthyány, quien ha estudiado ampliamente este tema, en su artículo titulado “Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias” (2010) explica que las personas realizamos tres tipos de tareas esenciales para toda sociedad: el trabajo productivo, de carácter social a través del que se producen los bienes y servicios que se encuentran en el mercado; el trabajo doméstico, de carácter individual, a través del cual se satisfacen las necesidades de alimentación, higiene y mantenimiento de la vivienda; y el trabajo de cuidados, que contempla tanto la crianza de los/as hijos/as como la atención de personas adultas con alguna enfermedad o personas con discapacidad. Estos dos últimos tipos de trabajo se realizan a lo largo de toda la vida, todos los días para garantizar el bienestar de los miembros del hogar.

Debemos decir que, tanto las actividades domésticas como de cuidados pueden comprarse en el mercado, lo que refuerza la existencia de inequidades, no sólo en la distribución de las tareas entre varones y mujeres, sino además entre quienes pueden comprar esos servicios en el mercado y quiénes no. La multidimensionalidad de las desigualdades sociales tiende a

reforzar y retroalimentar los efectos de unas y otras. Cuando pensamos en las situaciones de pobreza y la creciente feminización de la misma, podemos suponer que existe una vinculación entre la distribución de los tiempos y el tipo de tarea que realizan las mujeres, además de que la tasa de fecundidad es considerablemente más elevada en estos sectores de la población.

Por otra parte, las estrategias para conciliar el mundo laboral y el familiar pueden desplegarse en el sentido de apoyos en otros/as familiares o redes comunitarias para absorber en su núcleo las tareas de cuidados, cuando existen superposiciones entre ambos mundos.

Hemos asistido a un creciente incremento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sin embargo, esta incorporación se hace sin cuestionar las desigualdades de género que preceden este cambio, generando variaciones importantes de acuerdo a eventos relevantes en la vida de las personas como lo es tener hijos/as. La tasa de actividad de las mujeres de 14 a 49 años en Uruguay es de 63,4%, cuando no hay menores en el hogar; cuando hay un/a menor es de 55,4% y, cuando hay dos, ésta se reduce al 48,2% (Batthyány, 2010). Esto se acentúa cuando los/as hijos/as a cargo son menores de tres años, entendiendo que el tiempo de cuidados requerido es aún mayor. Por consiguiente, el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo está condicionado también por las responsabilidades que asumen en otras esferas. Algunas de las tendencias que pueden destacarse en este sentido son: la carga global de trabajo es mayor en las mujeres, los hombres participan menos en las actividades domésticas y de cuidados, las mujeres destinan más del doble del tiempo semanal que los varones al cuidado de niños/as y otros miembros del hogar, aún cuando las mujeres trabajan remuneradamente la distribución de tareas sigue siendo desigual (Batthyány, 2010).

La desigualdad no sólo puede definirse en función de la división sexual del trabajo, sino también a partir del uso diferencial del tiempo que ella misma comprende. Al no tener recursos materiales y de poder asociados, el ámbito privado queda invisibilizado. Incluir la dimensión temporal al análisis de la distribución de las tareas es vital para entender el fenómeno en su complejidad. Es significativo ver no solamente cuánto tiempo de trabajo no remunerado asumen varones y mujeres, sino también saber qué tipos de tareas realizan mayoritariamente. Las diferencias se plasman tanto cuantitativa como cualitativamente.

Conocer la cantidad de trabajo, así como el tipo de trabajo que se realice se presenta como un camino inevitable para profundizar en el diseño e implementación de políticas que tengan como propósito un uso del tiempo más equitativo entre varones y mujeres. Poder ejercer autonomía en el uso del tiempo y en las actividades que en él se desarrollan se presenta como uno de los principales desafíos en materia de igualdad de género.

“La importancia de la consideración del tiempo tiene que ver con que es un recurso acotado. Las personas tienen restricciones materiales y culturales para la selección de actividades y para elegir el tiempo que les dedican, su utilización depende de su ubicación en la estructura social y económica y del orden de género existente. Si bien la alta dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado puede aparecer como una “opción” libre, sus decisiones están determinadas por normas culturales y prácticas sociales, así como por los recursos disponibles” (Aguirre et al, 2008: 8).

Como sabemos, el tiempo de trabajo remunerado abarca gran parte de las consideraciones que habitualmente se hacen sobre el tiempo. En este sentido, cuando hablamos de tiempo nos referimos al tiempo de ese tipo de trabajo, tiempo central a partir del que se organiza el resto del tiempo. Este “otro tiempo” que no está ocupado por el empleo, se nos presenta difuso y no sabemos exactamente qué es lo que contempla. En general, hablamos de tiempo libre, como ese tiempo en el que se realizan otras actividades que no son parte de las obligaciones remuneradas.

Ante las evidentes tensiones entre el mundo productivo y el reproductivo, se hace indispensable poder contabilizar el tiempo de trabajo no remunerado, no sólo la forma en la que éste está distribuido, sino también a qué tipo de tareas le dedicamos este tiempo de trabajo.

Mercedes González de la Rocha (en UNFPA, 2005) plantea que en América Latina durante la década del 80 las mujeres aumentan considerablemente su participación en el mercado de trabajo, como una alternativa para enfrentar la crisis económica. Como ya fue dicho, no se acompaña este incremento de la presencia femenina en el ámbito público con una redistribución equitativa de las responsabilidades domésticas que históricamente éstas habían asumido. Las políticas de empleo para las mujeres asumieron una lógica productivista que obliga a las mujeres a elegir entre tener hijos/as (Batthyány, 2010) y trabajar, proveyéndolas de falsas opciones a la hora de enfrentarse a alternativas que las habiliten a una participación deseada y satisfactoria tanto en sus vidas profesionales como familiares.

Generalmente, la regulación de la normativa laboral se ha orientado a la conciliación de lo laboral y lo familiar, considerando únicamente a la mujer como sujeto de la normativa. Planteamos, entonces, la necesidad de repensar las formas en las que las mujeres han conquistado lo público, no pudiendo articular de manera satisfactoria sus derechos reproductivos, sus aspiraciones laborales y sus espacios personales.

Para pensar en escenarios donde estos aspectos puedan ser articulados de manera corresponsable, esto es, asumiendo las responsabilidades compartidas tanto en las tareas domésticas, como en las de cuidados, contabilizar el tiempo que se dedica a cada tarea aparece como una alternativa viable para poder pensar en la implementación de políticas que asuman la corresponsabilidad como directriz estratégica.

## **MEDIR EL TIEMPO: ENCUESTAS DE USO DEL TIEMPO**

Los avances conceptuales, metodológicos y empíricos a la hora de conocer la distribución del tiempo y de las actividades que en él se realizan, cada vez tienen un mayor alcance en las distintas regiones del mundo. El esfuerzo por denunciar la invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidados estuvo principalmente guiado por sociólogas y economistas feministas en una fuerte ofensiva por colocar esta temática en la agenda de los Estados.

Esta voluntad por reconceptualizar esta dimensión del trabajo se choca con la escasez de insumos empíricos para demostrar la desigual asunción de responsabilidades de varones y mujeres. Las encuestas de uso del tiempo (EUT) se transforman en una importante

herramienta para medir el tiempo dedicado al trabajo no remunerado y la cantidad de tareas diversas que éste involucra.

María de los Ángeles Durán (2002) afirma que la expansión de los estudios sobre el tiempo es parte de un proceso de incremento de los estudios sociales y económicos, que se dan ante la necesidad de dar respuesta a algunos cambios importantes de las sociedades. Esas transformaciones tienen que ver con la estructura demográfica y productiva de los países (aumento de la proporción de las personas dependientes, disminución de la tasa de fecundidad, etc.); así como también con el descontento de algunos colectivos (mujeres, por ejemplo) frente a la invisibilización de las tareas no productivas. En España, los primeros estudios sobre el tiempo datan de la década del 60 y se realizaron en el marco de estudios sobre los medios de comunicación con el fin de identificar audiencias. A mediados de los 70 se introduce una nueva línea que tiene por objeto medir la jornada de trabajo doméstico, aunque las primeras aproximaciones se realizaron a partir de técnicas cualitativas. Paulatinamente se han incorporado las EUT para acceder a este tipo de información. Durán (2002) destaca que, si bien han sido las EUT la principal herramienta para relevar esta información, también se han incorporado técnicas cualitativas como las entrevistas en profundidad, observación participante y grupos de discusión para ampliar la disponibilidad de información.

En nuestra región, a partir de la década del 80 comienzan a desarrollarse mediciones sobre el uso del tiempo, una década después que los países europeos. Como identifican Rosario Aguirre y Fernanda Ferrari (2013), fue Cuba el primer país de la región en implementar un relevamiento sobre el uso del tiempo a través de dos cuestionarios aplicados por encuestadores y uno autoadministrado en la Encuesta Nacional de Presupuesto de Tiempo (1985). Posteriormente lo hizo México en 1996, en la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares. Repitió este relevamiento en 1998, 2002 y 2009, incorporando modificaciones en los instrumentos de levantamiento de la información. La primera edición preguntó por actividades específicas realizadas la semana anterior. La segunda edición, trabajó sobre un diario y permitía identificar quién realizaba las actividades y en qué lugar. En 1998, Nicaragua incorpora el Módulo Uso del Tiempo en la Encuesta de Hogares sobre Medición del Nivel de Vida.

“Los compromisos asumidos por los países en los acuerdos y plataformas internacionales a través de la Plataforma de Beijing (1995), el Consenso de Quito (2007) y el Consenso de Brasilia (2010) ofician de marcos políticos relevantes para legitimar el emprendimiento de este tipo de mediciones. También juegan un rol clave en el impulso y continuidad de las mediciones de uso del tiempo: la cooperación internacional a través de asistencia técnica y financiera, las reuniones internacionales de expertas y expertos en las estadísticas de uso del tiempo y los MAM en los Estados, los institutos oficiales de estadística, la academia y la sociedad civil” (Aguirre; Ferrari, 2013).

El marco normativo internacional respalda e incentiva a los Estados a comprometerse con la producción de estadísticas de género y de medición de uso del tiempo como estrategia para identificar aquellas grietas en lo económico, cultural, social y político que producen desigualdades entre varones y mujeres. Estos relevamientos son un insumo para los Estados con el fin de promover la corresponsabilidad en la asunción de tareas, respetando los derechos de las personas y potenciando sus capacidades.

“Los objetivos de las EUT son: medir y hacer visible el trabajo remunerado y no remunerado; suministrar insumos para valorizar el trabajo no remunerado y compilar las cuentas satélite de producción y consumo de los servicios no remunerados de los hogares (Gómez Luna, 2011). La importancia de EUT para políticas de igualdad deriva de que el UT es donde las desigualdades se materializan –la vida es el tiempo–, y estas desigualdades son a la vez causa de otras variadas formas de injusticia, pues dependiendo del tiempo de que disponga cada persona varían sus oportunidades de participación laboral, política, comunitaria, su calidad de vida y hasta su salud” (Marco Navarro, 2012: 8).

¿Para qué sirve esta información? En primer lugar, sirve para tener conocimiento sobre la carga de trabajo global que tienen las mujeres y los varones. No es posible modificar una situación de desigualdad si no se cuentan con las herramientas necesarias para, primero dar cuenta de esa desigualdad, ver cómo se comporta, cómo está distribuida, qué características tiene, etc. Una vez que contamos con esa información y la analizamos, estamos en condiciones de pensar a través de qué estrategias y qué acciones voy a modificar esa situación de desigualdad. En segundo lugar, conocer esta información es un material sumamente rico para las políticas públicas de empleo, de seguridad social, de salud, de educación, de reducción de la pobreza que tengan como eje transversal la igualdad de género. Las estadísticas de género son una herramienta sustantiva para la elaboración de estas políticas, siendo las EUT un insumo clave a la hora de poner en evidencia las desigualdades de género. No obstante, aún no está ampliamente difundida la relación de las EUT y las políticas de igualdad, quedando aún mucho camino por recorrer en cuanto a la institucionalización para que este sea un relevamiento generalizado y sistemático de los países (Marco Navarro, 2012). Uno de los grandes desafíos de las EUT radica en su inclusión como parte de los sistemas nacionales de estadística de los países. Experiencias de varios países de la región demuestran que las EUT han sido esfuerzos interinstitucionales, donde tanto el componente técnico de los sistemas de estadísticas nacionales, el componente especializado en género, así como el componente político son vértices que deben articularse para ampliar las potencialidades de esta herramienta.

### **Las Encuestas de Uso del Tiempo en Uruguay**

En el caso de Uruguay, la primera EUT fue realizada en 2003 surge como una iniciativa del Área de Sociología de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y se realizó para el departamento de Montevideo y Área Metropolitana. Esta primera encuesta fue presentada en el llamado a Proyectos de Investigación y Desarrollo que realiza la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC-Udelar) en 2002. Además, esta iniciativa contó con el asesoramiento de María de los Ángeles Durán en aspectos conceptuales y de diseño del cuestionario (Aguirre; Batthyány, 2005).

La EUT 2003 significó un importante avance para el Uruguay en la obtención de datos empíricos que pudieran iluminar esta temática. La iniciativa consistió en la aplicación de una encuesta probabilística en 1.200 hogares, utilizando el marco muestral de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE); siendo el hogar la unidad de observación y la preguntas orientadas al/la responsable de las tareas del hogar mayor de 16 años (Aguirre; Batthyány, 2005).

Algunos de los principales hallazgos de este primer antecedente son: el trabajo no remunerado se distribuye desigualmente, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado que los varones. En cuanto a las tareas domésticas, éstas presentan un predominio femenino. Los cuidados infantiles son los que requieren de mayor dedicación en tiempo y, nuevamente, el predominio de las mujeres se evidencia en este tipo de tareas. Sin embargo, el 77% de los hogares no recibe ayuda para llevar adelante las tareas no remuneradas, un 14% contrata servicio doméstico y un 8% recibe ayuda no remunerada de otros hogares (principalmente de mujeres también).

“En lo que refiere a la visión subjetiva, una importante constatación es que si bien, por un lado, se ve en la sociedad montevideana una cierta tendencia a la modernidad de las relaciones de género, particularmente entre las mujeres de generaciones más jóvenes, por otro lado se comprueba que existe poca disconformidad con la distribución de las tareas entre los sexos, con la división sexual del trabajo imperante, y que se sigue identificando a la familia como responsable principal de las tareas de cuidados” (Aguirre; Batthyány, 2005: 122).

La edición posterior de 2007 tuvo la novedad de ser incorporada a la Encuesta Continua de Hogares que realiza el INE, a través de un Módulo de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado. Tuvo una cobertura nacional y un carácter interinstitucional; además del Departamento de Sociología de la FCS, participaron el Instituto Nacional de las Mujeres – Ministerio de Desarrollo Social (Inmujeres-MIDES), el INE, el Fondo para el Desarrollo de las Mujeres de las Naciones Unidas (UNIFEM), y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España (CSIC).

El instrumento utilizado en la EUT 2007 fue una lista de actividades<sup>2</sup> (utilizando el clasificador de ICATUS<sup>3</sup>) y el período de referencia fue el último día laborable y el fin de semana anterior. En este sentido, su objetivo fue aportar información sobre el trabajo no remunerado y quiénes lo realizan, tendiendo a que esta información pueda sustentar el diseño de políticas de igualdad de género.

Algunos de los principales hallazgos de la EUT 2007 son: la carga horaria dedicada a trabajos no remunerados de las mujeres duplica a la de los varones; la mayor parte del trabajo remunerado (casi 65%) está a cargo de los varones, mientras que sucede lo inverso cuando hablamos de trabajo no remunerado, donde el 73,2% está a cargo de las mujeres. Los varones ocupados destinan 15,1 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que las mujeres ocupadas destinan 34 horas semanales a actividades no remuneradas; indicando nuevamente la existencia de una doble jornada de trabajo para las mujeres, no siendo la condición de actividad un elemento que exima a las mujeres de asumir responsabilidades domésticas. Incluso, cuando la persona se encuentra desocupada, la mayor parte de las actividades no remuneradas son realizadas en mayor proporción por las mujeres. Las tareas de cuidado infantil son las que requieren de un mayor dedicación, así encontramos que en los hogares donde hay hijos/as menores de 3 años, las mujeres dedican 24 horas semanales a estas tareas y los varones, la mitad (Aguirre et. al., 2008).

---

<sup>2</sup> Ver Anexos 1 y 2 en CD.

<sup>3</sup> Sigla en inglés para Clasificador Internacional de actividades sobre uso del tiempo de las Naciones Unidas.

La tercera edición de la EUT en Uruguay se realizó en 2013, también bajo la modalidad de un módulo específico en la Encuesta Continua de Hogares. El trabajo de campo se realizó en los meses de julio y agosto y actualmente se están procesando los datos de este relevamiento.

### **Desafíos metodológicos de las Encuestas de Uso del Tiempo**

Todo el debate sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado, si bien representa un importante campo de estudio, aún requiere de ajustes y desafíos en cuanto a cómo medir de manera más fiel a la realidad el tiempo que las personas dedican a las diferentes tareas. En este sentido, se presentan retos tanto conceptuales como metodológicos, ya que no podemos obviar la estrecha relación entre lo que definimos estudiar o saber y cómo lo hacemos.

Un primer desafío tiene que ver con lo que se está relevando. La dimensión temporal muchas veces no es racionalizada por las personas, sobre todo, porque nos estamos moviendo en arenas de un tipo de trabajo que, históricamente ha sido invisibilizado y, por lo tanto, no siempre tenemos conciencia de que las tareas domésticas y de cuidados forman parte de nuestro tiempo cotidiano, aunque las realicemos con una estricta asiduidad. Las EUT intentan relevar, entonces –al menos aproximarse– al tiempo exacto destinado a una tarea, en función de aproximaciones que hacen las personas, y, como señalamos, no estamos acostumbrados a pensar en el tiempo que nos llevan esas actividades cotidianas.

Un segundo desafío y una de las principales dificultades a la hora de medir el trabajo no remunerado tiene que ver con la variabilidad de tiempo que insume cada una de las actividades, así como la simultaneidad de las mismas. Asimismo, en muchas ocasiones las tareas no remuneradas y las remuneradas pueden coincidir en tiempo y espacio. Un ejemplo de ello lo otorgan las nuevas modalidades de trabajo flexible que pueden incluir teletrabajo (o trabajo desde el hogar), al mismo tiempo que se están realizando tareas de cuidados, por ejemplo. Este tipo de superposición resulta muy interesante para pensar las actividades académicas (además de otras) que, muchas veces pueden requerir de trabajo fuera del horario de oficina o fuera de la semana laboral (producción de un artículo académico, correcciones de evaluaciones de estudiantes, etc.) que pueden realizarse desde el hogar. En esta línea, la economista argentina Valeria Esquivel<sup>4</sup> propone analizar también la distribución horaria de estas tareas, es decir, analizar no sólo la cantidad de tiempo que insumen las actividades no remuneradas, sino también en qué horarios se realizan. Esto permitirá ver, además, la extensión de la jornada de trabajo.

Existe una dificultad para medir las tareas de cuidados, ya que muchas veces no se tiene conciencia de las mismas. Este fue uno de los reparos metodológicos encontrados en la primera EUT realizada en Uruguay (Aguirre; Batthyány, 2005). Las tareas de cuidados son muy permeables y permiten la superposición con otras tareas.

---

<sup>4</sup> Valeria Esquivel fue consultada en una comunicación vía skype a los efectos de esta investigación en octubre de 2013.

Un tercer desafío responde a la estrategia de relevamiento, esto es, si se realiza a través de un módulo en las encuestas de hogares o si se hace como una encuesta independiente.

Para el caso de Uruguay, la estrategia escogida fue la incorporación de un módulo específico en la Encuesta Continua de Hogares a partir de 2007. Esto permite reducir los costos de implementación y utilizar la propia muestra que se realiza para la ECH. Un factor positivo de su realización conjunta es que se cuenta con información sociodemográfica y socioeconómica de los hogares sumamente rica para realizar los análisis posteriores.

Por otra parte, las encuestas independientes tienen la ventaja de realizarse con el objetivo de generar datos sobre el tema específico, jerarquizando así la temática en cuestión. Sin embargo, los costos de implementación y de procesamiento de los datos son mayores, por tratarse de un relevamiento diferente a los que ya están previamente fijados en la agenda de las instituciones estadísticas.

Entre otros factores, la selección de un tipo de estrategia u otra responde a la disponibilidad de fuentes de financiación, escenario de apoyos políticos y disponibilidad de recursos técnicos para su aplicación. Las estrategias de los países de la región han variado en relación a su contexto específico y posibilidades a la hora de implementar las EUT (Aguirre; Ferrari, 2013).

Un cuarto desafío, asociado a la estrategia de relevamiento seleccionada, tiene que ver con la necesidad de contar con personal capacitado a la hora de realizar las entrevistas. Como es sabido, el rol del encuestador/a es fundamental en la aplicación de un formulario ya que es el nexo entre la información que se quiere obtener y la persona que la va a proveer. Sin embargo, en la medida en que no reciban el entrenamiento adecuado para transmitir los acuerdos implícitos que refleja el formulario, puede tornarse una dificultad a la hora de obtener la información. A su vez, son los/as encuestadores/as quienes pueden aportar elementos a considerar para futuras encuestas, en el caso de que existiesen preguntas o categorías de respuesta que requieran de adecuación o que no se interpreten con claridad.

Un cuarto desafío se centra en los instrumentos de recolección que, básicamente son dos: el diario de actividades y la lista de tareas. Como señalan Aguirre y Ferrari (2013), el diario de actividades consiste en registrar las actividades realizadas durante 24 horas de forma tal que pueda saberse en qué lugar se está realizando la actividad, quién la realiza y para quién. La gran ventaja de los diarios es que permiten identificar actividades que se realicen de manera simultánea. La forma en la que se presente el diario varía mucho en función de los objetivos del relevamiento; pueden tener tareas listadas y codificadas, los intervalos de tiempo pueden variar, pueden ser asistidos (con un encuestador/a que aplique el diario), etc. Cabe destacar que el diario es el instrumento recomendado de ICATUS<sup>5</sup> para este tipo de medición.

El otro instrumento corresponde a la lista pre-codificada de actividades, donde existe la posibilidad de adecuar tal listado a las necesidades de cada relevamiento. De todas formas, la lista de actividades tiene la ventaja de poder estandarizarse para su comparación no sólo en el tiempo, sino también con otros países.

---

<sup>5</sup> Ver Anexo 3 en CD.

De este debate sobre los instrumentos, se pone sobre la mesa la necesidad de encontrar un equilibrio entre el nivel de desagregación de las actividades; para que, por un lado, sea de fácil acceso al entrevistado/a y, por otro, no tienda a subestimar el trabajo no remunerado, generando datos de baja calidad por no contemplar un nivel de desagregación adecuado.

Un quinto desafío relacionado con el anterior responde a la utilización de clasificadores de actividades. A nivel internacional el principal instrumento es ICATUS (Naciones Unidas). Este tiene como fin armonizar las categorías utilizadas para los países con el fin de establecer parámetros comunes que habiliten la comparación. Tal y como plantea María de los Ángeles Durán (2002), se trata de hacer el esfuerzo por equiparar la investigación empírica en los distintos países, por ello utiliza el término armonizar, porque justamente plantea la estandarización sin desconocer la particularidad cultural de cada país que pueda correr el riesgo de dejar alguna actividad importante sin considerar. Plantea tres criterios para identificar las actividades: actividades de producción comprendidas dentro del Sistema Nacional de Cuentas, actividades productivas fuera de la frontera del Sistema Nacional de Cuentas, actividades que no se consideran productivas como las actividades personales. Está especialmente diseñado para la aplicación en el diario de actividades.

Otro importante instrumento de clasificación de actividades es CAUTAL<sup>6</sup>, elaborado con el objetivo de adecuar los criterios de clasificación de las actividades a la región, principalmente en cuestionarios. También usa tres criterios para identificar las actividades: actividades productivas en el Sistema Nacional de Cuentas-Producción con trabajo remunerado; actividades productivas fuera del Sistema Nacional de Cuentas-Producción de servicios con trabajo no remunerado y actividades no productivas o personales.

Más allá de la utilización de un clasificador u otro, o la inclusión de nuevos listados de tareas, es destacable la tendencia (y la necesidad) de los países a levantar información referida a uso del tiempo y trabajo no remunerado. Como dijimos más arriba, la armonización de las categorías es aún un proceso en construcción, pero que ya tiene un rumbo claro en función del manejo común de algunos indicadores<sup>7</sup>. Por otra parte, existen diferencias en cuanto al período de referencia que se toma para recoger la información (día anterior, día aleatorio, ambos o semana). Este aspecto también debe ser tenido en cuenta, ya que la persona entrevistada puede contabilizar el tiempo destinado de manera distinta si se le pregunta por el día anterior, por la semana pasada o por un día atípico. Una vez más, la elección del período de referencia es una decisión que tiene que ver con los objetivos y características de la medición. Por último, pero no menor, es el desafío que se presenta en términos de articulación de métodos como parte de la estrategia metodológica que permita desarrollar novedosas aproximaciones a la temática, apostando a la complementariedad de los métodos para obtener resultados más elocuentes.

En síntesis, las EUT han sido un gran avance para incorporar la temática del trabajo no remunerado y su desigual distribución entre mujeres y varones. Las potencialidades de las EUT son enormes y aún más ricas de lo que se ha avanzado hasta el momento, sobre todo si pensamos en su capacidad de generar información para elaborar políticas de igualdad.

---

<sup>6</sup> Ver Anexo 4 en CD.

<sup>7</sup> Ver Anexo 5 en CD.



## CAPÍTULO 3

### ABORDAJES METODOLÓGICOS PARA EL RELEVAMIENTO DE USO DE TIEMPO Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

#### INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presenta la sistematización de los métodos de relevamiento de información sobre usos del tiempo y políticas de corresponsabilidad, para su adecuación a la realización del Eje 5 del diagnóstico organizacional del Modelo de Calidad con Equidad en la Universidad de la República.

Este eje tiene como objetivo “identificar las acciones o políticas de la empresa/organización relativa a la promoción de la corresponsabilidad en a conciliación laboral-familiar” (Fainstain y Perrotta, 2010: 57) y los indicadores previstos son:

- ❖ existencia de una política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar;
- ❖ existencia de un relevamiento sistemático de detección de necesidades del personal relativas al uso del tiempo;
- ❖ existencia de base de datos con usos del tiempo del personal; existencia de base de datos con número de hijos/as o menores a cargo del personal según edad;
- ❖ existencia de base de datos con número de personas dependientes del personal;
- ❖ existencia de mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores;
- ❖ existencia de salas de lactancia adecuadas y uso de prestaciones y reglamentos de corresponsabilidad según sexo

(Fainstain; Perrotta, 2010: 57-61).

A continuación, entonces, se propone una revisión de los métodos de relevamiento sobre los usos del tiempo y las estrategias de conciliación de los/as funcionarios/as de la Udelar. Para que la universidad pueda pensarse a sí misma e implementar un conjunto de acciones que se orienten hacia una distribución del tiempo más equitativa entre varones y mujeres, compartiendo las responsabilidades domésticas, familiares y laborales, es indispensable identificar las brechas de género existentes en este sentido. Las decisiones y acciones que se tomen para mejorar este aspecto de la vida de las/os funcionarias/os deben sostenerse en un análisis lo más ajustado posible a la realidad.

Para alcanzar tal objetivo se revisaron los antecedentes en torno a la discusión sobre trabajo remunerado y no remunerado en Uruguay, las investigaciones sobre uso del tiempo, trabajo no remunerado y cuidados disponibles para el país y la bibliografía que identifica las brechas de género en las carreras docentes basadas en las dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar en Uruguay y en la región. Asimismo, se

realizaron entrevistas con expertas en la temática<sup>8</sup> con el fin de profundizar en los aspectos metodológicos de la medición del uso del tiempo y sus principales dificultades.

## **ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS**

Tal y como fue revisado en el capítulo anterior, no existe una única forma de obtener información relativa al uso del tiempo, el trabajo no remunerado y las estrategias de conciliación que las personas desarrollan como forma de equilibrar su vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, se han desarrollado algunos marcos conceptuales y metodológicos que han ido edificando una forma de abordaje específica para este tema.

Varias especialistas argumentan la necesidad de explorar la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas para obtener datos diferentes, lo que permite contar con un mapa más completo de la realidad sobre la que se está trabajando (Durán, 2002; Aguirre; Ferrari, 2013). Por esta razón es que aquí proponemos una estrategia metodológica en la que se exploren las capacidades de distintos métodos (cuantitativos y cualitativos) con el fin de que su combinación permita la elaboración de un diagnóstico más fecundo en términos de análisis y permita generar insumos para el diseño de políticas de corresponsabilidad.

Una primera puntualización que conviene hacer es que, si bien ya existe en la institución cierta parte de la información requerida por el modelo, otra parte de esta información es inexistente, por no haberse relevado nunca y es, justamente, la que corresponde al eje que aquí nos proponemos abordar. Una segunda puntualización que se debe hacer es que estamos analizando varias dimensiones que, si bien están estrechamente vinculadas, no son lo mismo. Por una parte, queremos saber cómo usan su tiempo funcionarios y funcionarias de la Udelar, además, cómo distribuyen las tareas de cuidados y domésticas y laborales, por otra queremos identificar las estrategias de conciliación que las personas desarrollan para equilibrar esos ámbitos. Uso del tiempo, trabajo no remunerado y estrategias de conciliación y trayectorias laborales (y académicas) son dimensiones de análisis distintas.

Para acceder a la información requerida nos hacemos tres preguntas que intentan ordenar el diseño metodológico. La primera pregunta es ¿qué queremos saber? Nuestro objetivo es recoger información sobre el uso del tiempo, el trabajo no remunerado y las estrategias de conciliación que desarrollan los/as funcionarios/as de la Udelar.

Una segunda pregunta es ¿para qué obtener esa información? Además de ser un requisito para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad, contar con estos datos es indispensable para tomar las mejores decisiones y promover las mejores acciones de acuerdo al contexto institucional.

Una tercera pregunta es ¿cómo lo vamos a hacer? Para ello plantamos una estrategia metodológica que, por un lado, permita acceder a la información faltante y explicitada en el modelo sobre indicadores de uso del tiempo y trabajo no remunerado. Por otro, acceder a las estrategias de las personas para conciliar su vida personal, laboral y familiar, pero con la

---

<sup>8</sup> Fueron entrevistadas las economistas Soledad Salvador y Valeria Esquivel, y las sociólogas Rosario Aguirre y Fernanda Ferrari.

particularidad de que tengan un espacio, además, para proponer acciones concretas que vayan en la línea de la corresponsabilidad. Cuando trabajamos con temáticas que no son vistas generalmente como un problema por el grado de invisibilidad que poseen –como en este caso- es preciso ubicar el tema en la agenda. Generar la demanda, colocar el tema y comenzar a discutir sobre estos aspectos que afectan la cotidianeidad de las personas es fundamental para identificar las líneas de acción más convenientes, por esta razón es que proponemos en nuestro diseño metodológico hacer un espacio de consulta para ver cuáles son las necesidades de la población universitaria a la que nos referimos.

En el cuadro que sigue se presentan las técnicas sugeridas para el relevamiento del eje uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación. Planteamos, en primer lugar, la aplicación de un formulario autoadministrado a docentes y no docentes para completar los datos cuantitativos faltantes y requeridos por el modelo. En segundo lugar, la realización de entrevistas en profundidad a funcionarios/as docentes y no docentes para profundizar en las estrategias de conciliación que despliegan para equilibrar los distintos ámbitos de su vida. En tercer lugar, sugerimos la realización de grupos de discusión en cada uno de los servicios para trabajar en los aportes y recomendaciones que el funcionariado pueda plantear para avanzar hacia políticas de corresponsabilidad en la institución.

#### **Técnicas de relevamiento de uso de tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación**

<b>Técnica</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Momento de aplicación</b>
<b>Formulario autoadministrado</b>	Recabar información sobre usos del tiempo y estrategias de conciliación en funcionarios/as de la Udelar para elaborar el diagnóstico organizacional requerido para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad	Primer relevamiento. El equipo de Calidad con Equidad estimará el momento adecuado para lanzar el formulario, así como también evaluará la pertinencia de aplicarlo al total de funcionarios/as o a una muestra.
<b>Entrevista semi-estructurada</b>	Reconocer brechas de género en las trayectorias académicas/ laborales de varones y mujeres, y las diferentes estrategias de conciliación que llevan adelante funcionarios/as docentes y no docentes para equilibrar su vida familiar, personal y laboral.	Segundo relevamiento. La cantidad de entrevistas a realizar se deja a consideración del equipo de Calidad con Equidad.

<b>Grupos de discusión</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las principales creencias, opiniones, percepciones sobre las desigualdades de género en la institución y el impacto de éstas en las trayectorias personales, familiares y laborales.</li> <li>2. Recoger las propuestas, sugerencias y recomendaciones para desarrollar acciones concretas que tiendan a reducir esas desigualdades en la Udelar.</li> </ol>	<p>Tercer y último relevamiento. La cantidad de grupos de discusión por servicio estará sujeta a las necesidades y posibilidades del equipo de Calidad con Equidad.</p>
----------------------------	--	---

## ENCUESTA AUTOADMINISTRADA<sup>9</sup>

### Objetivo del relevamiento:

Recabar información sobre usos del tiempo y estrategias de conciliación en funcionarios/as de la Udelar para elaborar el diagnóstico organizacional requerido para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad.

### Características del relevamiento:

Formulario autoadministrado, por ejemplo, Google Form (formulario online). El formulario autoadministrado representa una herramienta para la obtención de la información necesaria de manera rápida y de amplia cobertura, ya que las Unidades de Comunicación de los distintos servicios donde se aplica el modelo cuentan con un registro de los mails institucionales del personal docente y no docente. La posibilidad de tener un amplio porcentaje de llegada a funcionarias/os docentes y no docentes permitirá establecer tendencias generales en las dimensiones en las que se propone recabar información, de otra manera, no sería posible establecer tales generalizaciones.

**Cantidad de preguntas:** Se proponen 26 preguntas. La cantidad de preguntas dependerá, además de cómo se dispongan las mismas en el formulario.

**Tiempo estimado de respuesta:** 10 minutos aprox.

**Nota:** Los formularios deben ser adaptados para docentes y no docentes.

### Beneficios del formulario autoadministrado:

1. Permite amplia cobertura y una llegada personalizada a la casilla de correo electrónico institucional.
2. No genera costos adicionales al equipo de implementación y permite la recolección de datos con un equipo reducido de personas.
3. Permite manejar un tiempo razonable para su largada y un tiempo límite para la recepción de las respuestas.
4. Las personas encuestadas pueden completar el formulario en el momento y el lugar que prefieran.

<sup>9</sup> Ver Anexo 6 en CD.

5. Se corroboró con la herramienta Google Form la posibilidad de garantizar el anonimato de quien responde.
6. Permite la identificación de casos relevantes para la aplicación de otras técnicas previstas (ej.: disposición y disponibilidad para entrevista)
7. Facilita el procesamiento de los datos ya que los mismos se cargan automáticamente en una planilla Excel.

#### **Limitantes:**

1. Por tratarse de un formulario autoadministrado, debe tenerse en cuenta la extensión del formulario para que quien lo complete no tienda a cansarse durante el llenado del mismo o se desestime a hacerlo.
2. A tener en cuenta: puede existir un alto porcentaje de no respuesta, al tratarse de un formulario autoadministrado. De todas formas, como este relevamiento intenta generar insumos para que sean analizados y volcados a la propia Udelar en beneficio de sus trabajadores/as y estudiantes, esperamos que sea un argumento convincente que motive a la respuesta. Porcentajes de respuesta entre un 70 y 85% son considerados muy buenos, entre un 60% y un 70% son considerados aceptables. Por debajo del 50% no sería un porcentaje aceptable para el estudio (Mangione en Cea D'Ancona, 2004).

#### **Recomendaciones:**

1. Elaborar una nota que acompañe el formulario, explicando los objetivos del formulario y su importancia es para involucrar a las personas y comprometerlas con su llenado.
2. Si bien el formulario de Google es bastante ameno en su presentación, deben cuidarse el diseño del formulario, intentando filtrar correctamente aquellas respuestas que saltan o llevan a otras preguntas. A primera vista el formulario debe parecer sencillo y fácil de contestar para garantizar mayores porcentajes de respuesta.
3. Codificar previamente la mayor cantidad de categorías en cada una de las preguntas en las que sea posible, para facilitar luego el tratamiento de la información.
4. La realización de un *pretest* es altamente recomendable para controlar cualquier dificultad en el diseño y ubicación de las preguntas.
5. Sería importante aplicar el formulario en un momento del año de actividad "normal" de los/las funcionarios/as docentes y no docentes (es decir durante época de clases y no, por ejemplo, en febrero o julio).
6. No se incluyeron opciones de NS/NC en este diseño preliminar, pero queda a consideración.

Se presentan algunas preguntas como sugerencias para ampliar las posibilidades de formulación, pero se recomienda no incluir más de 20-25, intentando agrupar la mayor cantidad de las mismas y generar un formulario sencillo utilizando filtros de acuerdo a las respuestas. La intención de estas preguntas sugeridas es nutrir el debate en los equipos de Calidad con Equidad, más que sumar todas las posibilidades a una propuesta de formulario final.

## **ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS**

La entrevista es una oportunidad para incluir alguna dimensión del relevamiento que haya sido poco fértil en el formulario autoadministrado o para profundizar en algún otro eje de los planteados como requisitos del Modelo que no haya quedado del todo cubierto con los datos ya existentes y el formulario.

### **Objetivo:**

Reconocer brechas de género en las trayectorias académicas/laborales de varones y mujeres, y las diferentes estrategias de conciliación que llevan adelante funcionarios/as docentes y no docentes para equilibrar su vida familiar, personal y laboral.

### **Características:**

La entrevista permite obtener cierta información previamente definida a través de la interacción conversacional entre el/la entrevistador/a y el entrevistado/a. En este caso, la entrevista nos permitirá acceder al conjunto de estrategias que las personas desarrollan a los efectos de conciliar su vida familiar, personal y familiar, en una instancia de comunicación mucho más amena y con la capacidad de detallar mejor los obstáculos en ese equilibrio. Además, queremos identificar las principales barreras dentro de la institución que afecten las trayectorias laborales y académicas de los/as funcionarios/as docentes y no docentes.

La entrevista puede ser una oportunidad para incluir algún otro aspecto que sea importante tener en cuenta y que no haya sido levantado por el formulario; quedando a criterio del equipo de Calidad con Equidad.

La selección de casos deberá hacerse a través de un muestro teórico, esto es, elegir a los/as entrevistados/as de acuerdo a una serie de criterios relevantes que permita contar con una cierta heterogeneidad en los/as entrevistados a modo de identificar diferencias tanto en sus trayectorias académicas como en las estrategias de conciliación. Algunos de los criterios sugeridos son: edad, grado académico, identidad de género, tenencia de hijos/as, personas dependientes a cargo, docentes y no docentes. Tal información debe ser tenida en cuenta a partir de los datos extraídos del formulario autoadministrado.

El número de personas a entrevistar no responde a un criterio fijo. Proponemos utilizar el criterio de saturación (Glaser y Strauss, 1967 en Marradi et. al, 2007), que significa que la realización de nuevas entrevistas no está aportando elementos desconocidos para la investigación.

**Tiempo de duración estimada:** 50 minutos aproximadamente.

### **Beneficios:**

1. Permite acceder a la información requerida a partir de la perspectiva de los actores, conociendo cómo interpretan sus experiencias y cómo elaboran sus discursos en función de ella.

2. Permite identificar tendencias diferentes de acuerdo a los criterios de selección de los/as entrevistados.
3. Puede reforzar algunas tendencias ya esbozadas a partir de los datos cuantitativos, lo que permitirá un análisis más profundo del conjunto de la información obtenida.
4. La información recabada puede ser muy provechosa para identificar las políticas de corresponsabilidad a llevarse adelante en la Udelar.
5. La intimidad que genera la entrevista (si se logra un clima de distensión) puede ser muy favorable para que el/la entrevistado/a aporte información sustantiva para la investigación.

#### **Limitantes:**

1. Menor capacidad para generalizar los resultados.
2. La disponibilidad de tiempo para el relevamiento y la cantidad de recursos humanos asignados para esto puede afectar el número de entrevistas que sea necesario realizar hasta alcanzar la saturación del campo.
3. Mayor dificultad para el registro y análisis de los datos.

#### **Recomendaciones:**

1. Tener en cuenta los datos (aunque sean parciales) del formulario autoadministrado para la selección de los/as sujetos a entrevistar, a partir de un muestreo teórico.
2. Planificar la entrevista, contar con una pauta que permita ordenar el flujo de la conversación.
3. Registro adecuado de la entrevista (mediante notas o grabación de audio) para que la información pueda ser procesada a posteriori.
4. Generar un buen clima, explicar con claridad los objetivos del estudio y lo que se pretende de la entrevista es muy importante para que ésta se desarrolle de la manera esperada.
5. A tener en cuenta: el rol del/la entrevistador/a es esencial en la entrevista, ya que es quien guía la conversación, debe ordenar la misma, sin direccionar las respuestas, pero teniendo la capacidad de extraer la información necesaria.

## **GRUPOS DE DISCUSIÓN**

#### **Objetivos:**

1. Identificar las principales creencias, opiniones, percepciones sobre las desigualdades de género en la institución y el impacto de éstas en las trayectorias personales, familiares y laborales.
2. Recoger las propuestas, sugerencias y recomendaciones para desarrollar acciones concretas que tiendan a reducir esas desigualdades en la Udelar.

### **Características:**

El grupo de discusión es un tipo de entrevista grupal para discutir un tema determinado. En este caso, se trata de un grupo cara a cara que, a partir de una serie de estímulos (preguntas abiertas) realizadas por el/la moderador/a discutirán sobre el tema propuesto.

Vale la pena decir que lo interesante del grupo de discusión es que los/as sujetos pueden reconsiderar sus posiciones, hacer emerger nuevas temáticas que no fueron contempladas en la pauta, pero que resulte interesante traerlas a colación. El manejo de un grupo de discusión requiera de la presencia de un/a moderador/a con capacidad de articular la discusión, reorientarla, hacer síntesis y motivar la participación de todos/as los/as integrantes.

El número de integrantes de un grupo de discusión varía generalmente entre 6 y 10 personas, dejándose a consideración del equipo de Calidad con Equidad establecer el número adecuado de participantes, de acuerdo a las posibilidades de cada servicio.

Los/as miembros del grupo son seleccionados en función de los objetivos de la investigación. Se sugiere la realización de dos grupos de discusión por servicio, uno integrado por mujeres y otro por varones a los efectos de reducir posibles efectos de discursos más sensibles al género en el resto de las opiniones. Además, es importante tener información sobre cuáles son los principales obstáculos que identifican varones y mujeres para conciliar los distintos ámbitos de su vida.

Otros criterios también deben ser tenidos en cuenta para armar los grupos de discusión, como por ejemplo: que tengan integración de docentes y no docentes, distintas edades, grados académicos y administrativos, diferente pertenencia de departamentos o secciones, con hijos/as y/o personas mayores o enfermas dependientes a cargo.

Con esta integración de los grupos se busca poder realizar un análisis comparado entre los grupos, a partir del resultado del debate y no la perspectiva individual.

### **Nota para el/la moderador/a:**

Mantener la motivación del grupo hacia la discusión es una tarea fundamental que queda bajo la responsabilidad de quien modere. Se sugiere la estimulación a partir de preguntas abiertas que introduzcan los temas de modo general y vayan especificándose a medida que avanza la conversación.

Es sustantivo evitar la monopolización de la palabra por parte de algunos/as participantes, controlando que todos/as tengan la oportunidad de exponer sus ideas.

Marradi et al. (2007) sostienen que hay tres momentos en el transcurso de un grupo de discusión: un primer momento de presentación de los/as participantes, donde se explican los objetivos de la reunión, las reglas, y la administración del tiempo. Un segundo momento donde se despliega el tema en cuestión a partir de preguntas abiertas que den lugar a la discusión (se introduce de una manera general y se va particularizando a medida que avanza el diálogo). Un tercer momento de cierre, en el que se agradece la participación y en el que se pueden explicitar lo que se va a hacer con la información recabada.

**Tiempo de duración estimada:** varía entre 60 y 120 minutos.

### **Beneficios:**

1. Como las personas trabajan en el servicio, la posibilidad de reunirlos/as en un horario determinado no debería reportar mayores problemas.
2. Permite identificar ideas, creencias, actitudes, cosmovisiones, estereotipos de género y la invisibilidad de algunos temas o dimensiones de los temas que son de gran valor para el diagnóstico. Asimismo, la riqueza de la técnica se centra en poder captar los matices en la comunicación a partir de las exposiciones de cada participante.
3. Ofrece la posibilidad de exponer las principales demandas en materia de conciliación y corresponsabilidad de trabajadores/as y estudiantes del servicio, a partir de una construcción colectiva de esas propias demandas.
4. Permite recoger ideas creativas para implementar políticas de corresponsabilidad en la Udelar, a partir de las experiencias y sugerencias de los/as participantes.
5. Es una forma de instalar el tema en la agenda política de la institución y de concederle un lugar de relevancia, haciendo protagonistas a los/as propios/as docentes, funcionarios/as y estudiantes de las acciones futuras a implementar.

### **Limitantes:**

1. Disponibilidad de tiempos del equipo de Calidad con Equidad y recursos humanos con los que cuentan para hacer los grupos de discusión.
2. Al tratarse de trabajadores/as de la misma institución, podría llegar a ser un inconveniente que las personas se conozcan, donde la jerarquía, vínculos previos y otras condiciones podrían operar como interferencia en algún sentido. Más que nada es un dato a tener en cuenta.
3. El registro y análisis de los grupos de discusión es más complicado que en otro tipo de entrevistas, ya que son varias personas las que intervienen en la conversación.

### **Recomendaciones:**

1. El espacio físico donde se realice el grupo de discusión debe ser adecuado y cómodo.
2. Como parte del acondicionamiento del espacio es bueno tener agua, café y algún alimento para estimular la conversación.
3. Intentar que los/as participantes no tengan un vínculo de dependencia o de trabajo muy cercano, preferentemente que no trabajen en la misma sección y/o departamento.
4. Sería bueno considerar la posibilidad de incluir a estudiantes en esta instancia para recibir sus aportes.
5. El rol del/la moderador/a es clave para orientar la conversación, sin intervenir en la discusión. Es bueno revisar manuales de coordinación de grupos de discusión para contar con herramientas precisas para llevar adelante el debate.

6. La propuesta del tema a discutir debe estar estrictamente pautada para garantizar la calidad de la información y el manejo de los tiempos. Tener claridad en cómo queremos que se desarrolle la discusión es lo que permitirá tener márgenes para flexibilizar la discusión ante eventualidades que resulten interesantes.
7. Tener un registro adecuado del grupo. Si existe la posibilidad de filmar el encuentro o grabar el audio es recomendable. También puede decidirse incorporar, además, del/la moderador/a una persona que haga el registro escrito, para tener algunos resultados inmediatos del grupo.



## CAPÍTULO 4

### EL MARCO NORMATIVO PARA LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: COMPROMISOS INTERNACIONALES, LEGISLACIÓN NACIONAL REGLAMENTOS UNIVERSITARIOS

En este capítulo se presenta el eje de investigación del Proyecto de Fortalecimiento de la Red Temática de Género financiado por el Espacio Interdisciplinario, que tuvo como objetivo relevar y evaluar la normativa más relevante –internacional, nacional y universitaria– relacionada directa o indirectamente con la temática de “conciliación entre vida personal, familiar y laboral” y de “corresponsabilidad” necesaria para el logro de aquella<sup>10</sup>.

El informe parte de la premisa de que las normas jurídicas, en tanto marco de desarrollo de las relaciones sociales, constituyen un elemento de indispensable consideración en cualquier análisis de éstas. A partir de la apreciación de la normativa vigente –aspectos positivos y carencias– es posible señalar determinadas orientaciones a seguir por las políticas universitarias con relación a la temática abordada en este informe.

#### PRINCIPALES COMPROMISOS INTERNACIONALES ASUMIDOS POR URUGUAY

Los instrumentos internacionales que se mencionan a continuación tienen distinta naturaleza jurídica: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres y el Convenio Internacional del Trabajo No. 156 conforman documentos cuya ratificación por los Estados miembros del organismo del que provienen los convierten en obligatorios. Uruguay ha ratificado ambos instrumentos y, por tanto, **debe presentar informes periódicos sobre cumplimiento de los mismos ante los organismos de contralor** y, en caso de recibir observaciones, deberá atenderse a las mismas.

En el caso de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción así como de los Consensos que aquí se mencionan (Quito, Brasilia, Montevideo) se trata de acuerdos adoptados en el marco de Conferencias regionales del sistema de las Naciones Unidas. Sobre tales acuerdos, se ha señalado que no son de cumplimiento obligatorio pero en todo caso la suscripción de los mismos implica un compromiso moral y político de llevarlos a cabo. A su vez, la doctrina más moderna entiende que todos los documentos sobre derechos humanos integran –con la Constitución del respectivo país– el llamado “bloque de constitucionalidad” y por tanto obligan también a cumplirlos<sup>11</sup>. En los documentos aprobados en las Conferencias a las que aquí se alude, se ha llegado a acuerdos sobre diversos aspectos relacionados con la

---

<sup>10</sup> El presente texto se ha basado en el informe elaborado por la Dra. Teresita Loprete en el marco de ese proyecto. Las Conclusiones constituyen un agregado posterior.

<sup>11</sup> Barbagelata, Héctor-Hugo. El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales (recuperado el 5/3/2013 de: “Bloque de constitucionalidad” en: [www.google.com.uy](http://www.google.com.uy)).

igualdad entre mujeres y hombres, y contienen referencias a los temas de conciliación y corresponsabilidad.

### **1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (ONU, 1979).**

Conocida como CEDAW (por su sigla en inglés), esta Convención fue ratificada por Uruguay por decreto-ley No. 15.164 de 4/8/81, y su Protocolo Facultativo (relativo a la aplicación de la Convención) fue ratificado el 30/5/2001.

Define –de manera amplia– la expresión “discriminación contra la mujer” y establece una serie de obligaciones de los Estados para poner fin a la discriminación en “las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Entre las medidas a adoptar –referidas a corresponsabilidad– se señalan las apropiadas para

“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 basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.” (art.5,a)

Asimismo, las que tiendan al “reconocimiento de la **responsabilidad común de hombres y mujeres** en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos” (art.5,b).

En cuanto a la conciliación entre vida personal, familiar y laboral se acuerda:

“Alentar el suministro de los **servicios sociales de apoyo** necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades en el trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños” (art.11,2 c).

La Convención establece que “la adopción de **medidas especiales de carácter temporal** para acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres no se considerarán discriminación” (art.4.1).

### **2. Convenio Internacional del Trabajo No. 156 (OIT, 1981) Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares**

En su art. 3.1 establece:

“Con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho de hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

Se prevé asimismo la adopción de medidas para “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, b).

La Recomendación No. 165, que acompaña a este Convenio, señala otras medidas: reducción de la jornada, flexibilidad de horarios, licencia por enfermedad de hijos, licencia parental.

### **3. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995**

La Plataforma de Acción señala como su Objetivo Estratégico F.6: “Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia”.

Entre las medidas a adoptar cabe indicar las siguientes:

“promover la distribución de las responsabilidades familiares del hombre y la mujer en condiciones de igualdad y promover asimismo que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.”

“Examinar políticas y programas [...] de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares y otras actividades [...]”

### **4. Consenso de Quito (2007)**

X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, Agosto 2007.

Los gobiernos participantes en la Conferencia acordaron “formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género [...]”.

### **5. Consenso de Brasilia (2010)**

XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, Julio 2010.

A fin de enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, se decide una serie de acuerdos, entre los cuales:

“Impulsar en el sector público y privado, la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de acoso en el espacio laboral”.

### **6. Consenso de Montevideo (2013)**

Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, CEPAL, agosto 2013.

Entre los acuerdos aprobados por los Gobiernos participantes, cabe destacar el siguiente:

“Garantizar la corresponsabilidad del Estado, el sector privado, la comunidad, las familias, las mujeres y los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, integrando el cuidado en los sistemas de protección social, mediante prestaciones, servicios y beneficios que maximicen la autonomía y garanticen los derechos, la dignidad, el bienestar y el disfrute del tiempo libre para las mujeres”.

## NORMATIVA NACIONAL VIGENTE

### 1. Ley No. 18.104 de 15/3/2007 sobre “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República”

Resulta oportuno comenzar mencionando esta ley ya que ella declara de “interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el país”. La expresión utilizada –“de interés general”– se considera como un componente del concepto de “orden público”, esto es, del carácter de “indisponibilidad” que poseen las normas que reconocen los derechos referidos y, por tanto, de la imposibilidad del legislador de apartarse de las orientaciones señaladas u omitir la adopción de medidas para concretarlas.

El art. 2º. Establece que “el Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género, contando con el marco general y orientador de esta ley”. La introducción del concepto de “perspectiva de género” resulta novedosa en la legislación uruguaya, si bien se trata de una conceptualización adoptada hace tiempo por la doctrina y la normativa internacional sobre igualdad y no discriminación.

La ley encomienda al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) el diseño del “Plan Nacional de Oportunidades y Derechos” que dé cumplimiento a los compromisos contraídos por el país en los instrumentos ratificados o firmados en el ámbito internacional de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos y Mercado Común del Sur, relativos a la no discriminación de las personas por razones de género. En tal sentido, se señala que el Plan Nacional deberá “promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares, y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo”.

Indudablemente este contenido del Plan constituye una referencia directa al tema de la conciliación entre vida familiar y laboral, y la corresponsabilidad de hombres y mujeres para el logro de ese objetivo, que implica también la posibilidad de un acceso equitativo a los procesos de desarrollo.

Estos objetivos suponen la adopción de una serie de políticas públicas en diferentes niveles educativos y ámbitos sociales. La ley crea un Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, denominado actualmente **Consejo Nacional de Género**, integrado por representantes de los Ministerios, de la Suprema Corte de Justicia, del Congreso de Intendentes, de la Universidad de la República y de la sociedad civil (Organizaciones de Mujeres, PIT-CNT y Cámaras Empresariales).

## **2. Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011, aprobado por Decreto No. 184/007**

Uno de los principios rectores –de acuerdo a la Ley 18.104– para la aplicación del Plan es el de “integralidad”, lo que significa “institucionalizar las políticas de igualdad en todas las instituciones públicas”. Entre los enfoques para la aplicación del Plan se halla la transversalización de la perspectiva de género cuyo objetivo es **“democratizar las relaciones de género en el espacio público y privado, promoviendo responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres”**. El Plan sigue las áreas estratégicas de desarrollo de Gobierno que deben impulsarse.

En el área referida al “Uruguay democrático” respecto a la **distribución equitativa de responsabilidades familiares** se establecen distintas acciones, indicando los organismos responsables de las mismas así como los organismos asociados (LEI 10). Entre ellas cabe citar las que comprometen especialmente a la Udelar:

Promover estudios que cuantifiquen el aporte no remunerado de las mujeres (organismo asociado: Udelar).

Adecuar el funcionamiento de los servicios estatales a las necesidades de hombres y mujeres para una distribución equitativa de las responsabilidades familiares (organismo asociado: Udelar).

En el área referida al “Uruguay productivo” (LEI 26), con referencia a las políticas activas de empleo para las mujeres, una de las acciones propuestas refiere de manera directa a la conciliación entre vida personal, familiar y laboral: “Desarrollar servicios con atención calificada, aplicar la normativa vigente y modificar las condiciones laborales para compatibilizar las responsabilidades familiares, el desarrollo personal y la vida laboral”.

En la misma área, se indican diversas acciones para erradicar el acoso sexual en el trabajo “como forma grave de discriminación que afecta la dignidad de las personas y el ambiente de trabajo”. El acoso sexual perjudica la vida laboral y tiene consecuencias en la vida familiar de quienes lo padecen.

## **3. Ley 16.045 de 2/6/1989: Prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector de la actividad laboral. Decreto No. 37/97 de 5/2/97**

Esta ley se aplica tanto en el ámbito público como en el privado. Interesa la enumeración ampliatoria de situaciones que quedan comprendidas en la prohibición de discriminación (todas ellas especialmente sensibles para las mujeres trabajadoras):

1. Llamados para provisión de cargos; criterios de selección; reclutamiento y contratación;
2. Criterios de evaluación y rendimiento; derecho a la promoción y ascenso;
3. Estabilidad laboral; beneficios sociales;
4. Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambio de estado civil, embarazo y lactancia;
5. Capacitación y actualización;
6. Criterios de remuneración.

Estas distintas formas de discriminación –padecidas mayoritariamente por las mujeres– tienen consecuencias directas en la vida laboral, afectando el ejercicio de autonomía en ese ámbito y, por tanto, dificultan la conciliación con las obligaciones surgidas de la vida familiar.

La ley específica que la discriminación de carácter compensatorio orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad, no se encuentra comprendida en la prohibición de discriminación. Se trata de la admisión expresa de las denominadas “medidas afirmativas especiales de carácter temporario” que pueden ser adoptadas con el objetivo de lograr equidad en situaciones de desigualdad de hecho, por cualquiera de los motivos enunciados en la ley 16.045. Esta norma no ha sido traducida en medidas concretas en la legislación nacional<sup>12</sup>.

Cabe señalar que la ley 16.045 no ha tenido casi ninguna aplicación práctica.

#### 4. Normas relativas a licencias

La concesión de **licencias especiales** para atender las responsabilidades familiares u otras actividades personales es uno de los institutos del Derecho del Trabajo más aptos para facilitar –en cierto modo– la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se señalan a continuación algunas leyes que tratan este tipo de licencias.

La **licencia de maternidad** es, sin duda, la más antigua de las que prevén la ausencia de las mujeres al trabajo por un tiempo determinado, y ello en función de las exigencias de descanso originadas en el embarazo, el parto y el puerperio. Conforman –junto con las prestaciones sanitarias y económicas– una normativa considerada protectora y, en términos de la OIT, “se trata de una condición para la igualdad”.

En la **función pública**: Trece semanas de licencia de maternidad, pudiendo extenderse en caso de enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto (Ley 16.104 (23/1/90) y ley 19.121 (20/8/13))

Diez días hábiles de licencia de paternidad. (Ley 17.930 (19/12/05) y Ley No. 19.121 (20/8/013) Estatuto del Funcionario Público-Administración Central).

En la **actividad privada**: 14 semanas de licencia de maternidad, pudiendo extenderse por enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto (Ley 19.161 de 1/11/2013).

La ley 18.345 (11/9/2008) establece 3 días de **licencia de paternidad**, con goce de sueldo: el día del nacimiento y los dos días siguientes. La reciente ley 19.161 (1/11/2013) agrega a los tres días ya previstos: tres días continuos a partir de la vigencia de la ley; siete días a partir del 1/1/2015 y diez días a partir del 1/1/2016, lo cual hará –a partir del 2016– un total de trece días de licencia.

La ley denomina a esta ampliación de la licencia como “inactividad compensada por paternidad”.

---

<sup>12</sup> El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 42º Período de Sesiones (2008) observó a Uruguay por no adoptar medidas afirmativas especiales de carácter temporal, respecto al empleo de las mujeres y a su participación en la vida política.

**Licencia para trabajadores/as con hijos con discapacidades.** Derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de todo trabajador/a que tenga o adopte un hijo con síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas (Ley 18.651 de 19/2/10).

**Licencia por adopción de menores. Trabajadores/as sector público y privado:**

- Licencia especial de seis semanas continuas de duración (para trabajadores/as afiliados/as al BPS; de lo contrario, la licencia es de 3 días).
- Reducción a la mitad del horario de trabajo por un plazo de seis meses, concluida la licencia (Ley 17.292 de 25/1/01 y Ley 18.436 de 12/12/08).

**Otras licencias especiales:**

a) Casos especiales, debidamente fundados

- En la función pública, se podrá conceder al personal licencia en casos especiales debidamente fundados, sin goce de sueldo y con un plazo máximo de un año, prorrogable por otro año. Ley 19.121 de 20/8/2013 (Estatuto del Funcionario).
- Si bien la ley no proporciona detalles, esta licencia extraordinaria podría tener como fundamento situaciones vinculadas a casos de atención de responsabilidades familiares.

b) Exámenes médicos preventivos

- Ley 17.242 de 13/06/2000. Establece un día de licencia pagada –en la actividad pública y privada– para efectuar exámenes de Mamografía y Papanicolau.
- Para los trabajadores públicos la Ley 19.121 de 20/08/13 (Estatuto del Funcionario Público-Administración Central) agrega la concesión de un día de licencia pagada para exámenes de antígeno prostático específico (PSA) o ecografía o examen urológico. No existe norma para los trabajadores de la actividad privada.

c) Matrimonio o Unión libre reconocida

- Licencia de 15 días corridos, en la función pública (Ley 19.121)
- En la actividad privada: tres días por matrimonio (Ley 18.345, art.6).

d) Duelo: Esta licencia, de antigua tradición en el país, se justifica debido no solo a la situación de la persona afectada sino también con el objetivo de facilitar trámites a realizar o la necesaria atención a dispensar a otros miembros de la familia.

- Actividad privada: 3 días hábiles (Ley 18.345), si bien existen Convenios Colectivos que amplían el período.
- Actividad pública: 10, 4 o 2 días según el grado de parentesco con la persona fallecida (Ley 19.121).

e) Licencia por Estudio. Contribuye a conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

- Actividad privada: 12 días anuales como mínimo (Ley 18.458)
- Actividad pública: 20 días anuales (Ley 18.719).

f) Violencia doméstica: No se trata propiamente de una licencia sino de ausencias debidas a situaciones de violencia doméstica.

- “En casos de inasistencia debido a situaciones de violencia doméstica debidamente acreditada, el jerarca respectivo dispondrá que no se hagan los descuentos

correspondientes”. (Ley 19.121, Estatuto del Funcionario Público-Administración Central).

## 5. Normas relativas a Lactancia. Reducción del horario de trabajo durante el período de lactancia.

En cumplimiento del Convenio Internacional del Trabajo No. 103, en Uruguay se dictó el Decreto de 01/06/54 que prevé que las trabajadoras que amamantan a sus hijos podrán interrumpir su trabajo durante dos períodos de media hora dentro de la jornada diaria. Esa norma tenderá a dejar de aplicarse en virtud de la aprobación legal del medio horario a cumplir en la actividad privada, finalizada la licencia de maternidad.

El beneficio del “medio horario de trabajo” luego de finalizada la licencia de maternidad estuvo concedido legalmente solo a las funcionarias públicas madres en casos en que ellas amamantaran a sus hijos, y hasta que el lactante lo requiriera (Ley 16.104 de 23/1/90). En los hechos, la costumbre ha sido la de gozar del medio horario durante seis meses.

La reducción de la jornada de trabajo cumple la finalidad de facilitar la lactancia materna y permite también una mayor dedicación al cuidado del recién nacido, obligación que tradicionalmente se ha asignado a las mujeres.

La **Ley 19.121** (Estatuto del Funcionario Público-Administración Central) prevé la reducción de la jornada a la mitad en caso de lactancia durante un plazo máximo de nueve meses desde el reintegro de la trabajadora, luego de finalizada su licencia de maternidad.

La reciente **Ley 19.161** de 1/11/13, aplicable a la actividad privada, crea el llamado “**subsidio para cuidados**” –independiente del monto a recibir por licencia de maternidad o paternidad– que podrá ser usado indistintamente y en forma alternada por el padre y la madre una vez finalizado el subsidio por maternidad, hasta que el hijo cumpla cuatro meses (período que se amplía a cinco meses a partir del 1/1/2015 y a seis meses a partir del 1/1/2016). La actividad laboral en esos períodos no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias. Esta disposición de reducción de horario compartible por ambos progenitores existe en numerosas legislaciones, y configura un intento de avanzar en la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de hijos recién nacidos<sup>13</sup>.

No existe normativa legal respecto a la instalación de salas de lactancia en los lugares de trabajo<sup>14</sup>, pero sí se prevé en algunos convenios colectivos.

---

<sup>13</sup> El escaso período de aplicación de esta norma no permite aun evaluar la receptividad que ha tenido la posibilidad acordada a los hombres de optar ellos por el “medio horario” para cuidado de hijo/a, finalizada la licencia de maternidad. Una primera información –brindada por el Presidente del BPS el 12/3/14– señala que “unas 1.176 personas se ampararon en la disposición de la nueva norma relativa a uso del medio horario, pero solo 23 fueron hombres” (*La República*, 11/3/2014,p.12).

<sup>14</sup> El Decreto de 24/02/38 prevé las condiciones que deben tener las salas de lactancia en los establecimientos industriales, pero no existe norma legal que imponga la obligación de instalar dichas salas.

## **6. Normas relativas a prestaciones familiares**

El otorgamiento de prestaciones económicas relacionadas con la situación familiar de los/as trabajadores/as puede considerarse un elemento que, teniendo su origen en la vida laboral de las personas, contribuye a la mejor atención de las responsabilidades familiares que aquéllas deben asumir y, en consecuencia, a una mejor conciliación entre vida familiar y laboral.

Son muy numerosas las normas legales que refieren a estas prestaciones, la mayoría de las cuales están relacionadas con responsabilidades familiares:

- Subsidio por maternidad (ley 19.161 de 1/11/13)
- Inactividad compensada por paternidad (ídem)
- Subsidio parental para cuidados (ídem)
- Subsidio por adopción de menores (ley 18.346 de 12/12/08)
- Prima por matrimonio o concubinato reconocido judicialmente ( ley 19.121)
- Prima por Hogar Constituido (ídem)
- Prima por Nacimiento o Adopción (ídem)
- Asignación familiar. Funcionarios públicos (ídem)
- Asignación familiar. Actividad privada (ley 18.227 de 9/1/2008).

## **7. Normas relativas a guarderías**

Uruguay no cuenta hasta el presente con una ley sobre Guarderías o Jardines Infantiles, que prevea la obligación de prestar este servicio a los/as trabajadores/as con menores a su cargo, a través de las distintas formas implementadas en otros países (instalación de un local, prestación económica para solventar ese gasto, etc.)

Numerosos organismos públicos incluyen en su presupuesto este servicio, en algunos casos concretándolo a través de acuerdos con el respectivo sindicato, o contribuyendo a la financiación del servicio organizado por el propio sindicato (caso de AEBU y la actividad bancaria).

En algunos sectores de la actividad privada, los Convenios Colectivos establecen cláusulas sobre guardería.

## **8. Normas relativas a condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**

### **Acoso sexual en el trabajo y en la enseñanza. Ley 18.561 (11/9/2009)**

Esta ley se propone prevenir el acoso sexual, sancionar tales conductas y proteger a las víctimas. Se aplica en el ámbito público y privado.

Responsabiliza al Estado de implementar políticas educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual, una conducta lesiva de la dignidad de las personas, que dificulta gravemente el desarrollo de la vida laboral y tiene consecuencias en la vida personal y familiar de quienes la padecen.

## NEGOCIACION COLECTIVA

Clausulas de convenios colectivos relacionadas con la conciliación entre vida familiar y laboral, y la corresponsabilidad ante las obligaciones familiares. Se citan –a vía de ejemplo– algunos temas incluidos en Convenios Colectivos en el período 2008-2013, cuyos contenidos refieren a aspectos relacionados con la conciliación entre vida familiar y laboral.

### 1. Licencias

a) Licencia de paternidad.

Establecimiento de un número mayor de días que el previsto legalmente.

- Cinco días. (Grupo 13: Estiba) 2008.
- Seis días. (Grupo 10: Casas de fotografía) 2008.
- Adición del día laborable siguiente a la finalización de la licencia paternal del trabajador, prevista legalmente. (Grupo 1: Industria Láctea) 2013.

b) Licencias especiales.

- Por internación de familiares directos, hasta 3 días al año. (Grupo 15: Casas de Salud) 2010.
- Para concurrir *las trabajadoras* al final de curso de sus hijos en edad escolar: un día libre pago (Grupo 1: Molinos de arroz) 2013.
- Por enfermedad de familiar directo u obligaciones vinculadas a hijos/as en educación primaria o pre-escolar: 11 días de asueto anual pagado para las trabajadoras (Grupo 1: Bebida) 2010.
- Para víctimas de violencia doméstica por situaciones comprobadas por denuncia policial o penal o constancia de Médico Forense: 5 días hábiles de licencia sin sueldo. (Grupo 10: Supermercados) 2013.

### 2. Controles médicos

Para control de embarazo: se establece el pago del tiempo utilizado, con un máximo de 8 horas mensuales (Grupo 5: Prendas de vestir, Artículos de cuero) 2010.

Para realización de Mamografía y Papanicolau: Un día de licencia pagada, adicional al establecido legalmente (si se debe reiterar exámenes o no es posible efectuar ambos el mismo día). (Diversos Grupos: Frigoríficos, Cuero, Vestimenta y Calzado, Madera, Celulosa y Papel, Forestación) 2010.

### 3. Cambio temporario de tareas que puedan afectar a la trabajadora embarazada

Si bien existe la ley 17.292 sobre cambio temporario de tareas, la falta de reglamentación de la misma ha dificultado su aplicación, por lo cual resulta positivo que se prevea por Convenio el “derecho de la trabajadora a reubicación en otra tarea adecuada, en casos en que la desempeñada pueda perjudicar su embarazo de acuerdo a dictamen médico”. (Grupo 1: Molinos de Arroz) 2013.

### 4. Lactancia

Diversos Convenios contienen cláusulas relativas a facilidades para la lactancia.

- Reducción del horario laboral a la mitad de la jornada durante tres meses, o por 180 días (luego de la licencia de maternidad), o durante el primer año de vida del lactante.
- Concesión de media, una o dos horas pagas, además de la hora prevista legalmente para amamantar.
- Posibilidad de reunir en una hora las dos medias horas previstas legalmente. Utilización del tiempo asignado para lactancia ya sea al comienzo o al final de la jornada (comenzar más tarde o retirarse antes).
- Sala de lactancia. Establecimiento de un lugar específico para extracción de leche materna, adecuado convenientemente. (Grupo 1, Industria láctea) 2013.

Los Convenios que acuerdan formas más favorables que las dos medias horas para la trabajadora que amamanta a su hijo/a se aplicarían actualmente solo en el caso que la reducción de la jornada para cuidado del recién nacido sea utilizada por el padre (posibilidad instituida por Ley 19.161) y la madre continúe trabajando después de su licencia maternal. Si la madre quien opta por la reducción de jornada, ello constituye un régimen más favorable, generalmente, que el de interrupciones diarias previstas en los Convenios.

## **5. Atención de responsabilidades familiares**

Cláusula específica sobre el tema:

“Las empresas permitirán que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan realizar cambios de turnos, horarios de trabajo o ausentarse con autorización del trabajo, cuando deban atender asuntos personales o en caso de enfermedad de familiares directos (cónyuge, hijos, padres o nietos a cargo). Ello deberá acreditarse fehacientemente y comunicarse a la empresa con una antelación no menor de 48 hs en caso de asuntos personales (que no podrá exceder de cuatro ocasiones en cada semestre). En la hipótesis de enfermedad la comunicación deberá realizarse dentro de un término razonable”.

(Grupo 1: Molinos de arroz) 2013.

## **6. No discriminación y acoso laboral y sexual**

Se trata de cláusulas que tienden a prevenir y sancionar estas conductas que inciden negativamente en el desempeño laboral, generalmente basadas en la discriminación de género. Si bien existe la ley sobre acoso sexual, incluir cláusulas en los Convenios resulta una práctica positiva. Ejemplos:

a) “Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y corregir todo tipo de discriminación o de acoso sexual en el ámbito laboral”.

(Grupo 1: Molinos de arroz) 2013

b) Se acuerda: “Promover la igualdad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo. Prevención y sanción del acoso moral laboral y sexual”. (Grupo 9: Industria de la Construcción) 2013.

## MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

Un relevamiento de la normativa vigente en la Udelar arroja escasos resultados en cuanto a la existencia de *disposiciones específicas* que refieran a la temática de conciliación y corresponsabilidad. No obstante, algunas normas pueden ser consideradas como “puntos de partida” para la adopción de medidas concretas en el sentido antes señalado.

La **Ley Orgánica de la Universidad de la República (Ley 12.549 de 16/10/958)** no alude al tema que nos ocupa. Sin embargo, cabe señalar que su art. 2º menciona entre los fines de la Universidad “defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrática republicana de gobierno”. No cabe duda que esos fines (particularmente los relativos a **justicia, bienestar social y derechos humanos**) constituyen el fundamento básico para la adopción –entre otras– de políticas universitarias de conciliación y corresponsabilidad.

### 1. Estatuto del Personal Docente (15/4/68)

El Estatuto del Personal Docente (15/4/68), en proceso de reforma, no incluye la perspectiva de género respecto a las situaciones que regula (designación, reelección, evaluación de docentes, etc.). En el proyecto de reforma se señala que “la evaluación docente deberá tener en cuenta las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente” e indica algunas situaciones como la maternidad y la paternidad o adopción.

La Red Temática de Género elaboró una propuesta de modificación del Estatuto del Personal Docente, cuyo art. 1º, con modificaciones, fue aprobado en la Convención de ADUR de octubre 2013 (ver Conclusiones).

El Título II del Estatuto refiere a la Dedicación Total y su reforma se encuentra a consideración del Consejo Directivo Central (CDC). En ese Título existen también artículos que reclaman ser modificados a los efectos de considerar situaciones de docentes que soportan, de hecho, discriminaciones en el desarrollo de su carrera en virtud de la ausencia de disposiciones que tengan en cuenta las responsabilidades familiares que dificultan el desarrollo de la vida académica en condiciones equitativas entre mujeres y varones, en perjuicio de aquéllas.

La Resolución No. 4 de 31/7/2012 del CDC aprobó una “Síntesis de criterios de orientación para la evaluación de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión”. Uno de los criterios referidos a la evaluación de la tarea docente señala que “deberá tenerse en cuenta el conjunto de lo realizado durante el período correspondiente, así como las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente, como la maternidad, la paternidad, la enfermedad” (num. 7).

El num. 23 establece respecto al RDT lo siguiente:

“La dedicación integral a las actividades universitarias, que el RDT fomenta, se ve comprometida por circunstancias vitales como la maternidad y la paternidad. Conviene pues que la evaluación del desempeño en el RDT se postergue por un año cuando se trata de una persona que ha tenido un hijo o hija en el período considerado”.

En el **Estatuto del Personal no Docente** (Res. No.4 CDC, 13/2/001) lo referido a Licencias especiales y extraordinarias se remite a lo dispuesto en Ordenanzas, Leyes nacionales y Convenios internacionales sobre los temas. El Estatuto no contiene ninguna referencia específica relativa a conciliación y corresponsabilidad.

## 2. Ordenanza de Licencias

La Ordenanza de Licencias, con numerosas modificaciones desde 1986 al presente, incluye al personal docente y no docente.

En las licencias especiales se establece:

- **Licencia de maternidad:** de 14 semanas.
- **Licencia de paternidad:** 10 días hábiles.
- **Licencia por adopción de menores:** 6 semanas continuas. Si se trata de una pareja de funcionarios de la Udelar, el padre tiene solo 10 días de licencia si la madre goza de las seis semanas. No se prevé el caso de parejas homosexuales; en todo caso, la licencia de seis semanas podría ser gozada por uno de los integrantes de la pareja, y 10 días por el otro/a.
- **Licencia por matrimonio:** 15 días ( debe incluir a las situaciones previstas en la ley sobre Matrimonio Igualitario)
- **Licencia por duelo:** puede ser de 2, 4, 7 o 10 días según el grado de parentesco con la persona fallecida.
- **Licencia especial de carácter social.** Art. 31 (por “graves e ineludibles situaciones de carácter social no previstas especialmente”). Estas situaciones pueden dar lugar a modificaciones temporales en los turnos u horarios, con plazo máximo de 30 días y de común acuerdo con el funcionario/a. Si persiste la situación, se podrá autorizar a no cumplir total o parcialmente las tareas, con informe previo del Servicio Social de la DUS y de la Dirección de Personal. La Ordenanza no ejemplifica respecto a posibles “situaciones graves de carácter social” a enfrentar por los/as funcionarios/as. La necesidad de informe previo de la DUS parece indicar que se trataría de casos graves de salud de carácter personal o que afectarían a personas dependientes.
- **Licencia especial (con sueldo) hasta por 10 días al año:** debido a razones probadas a juicio del Director.
- **Licencia especial por otras causas justificadas:** por mudanza (2 días).
- **Licencia por exámenes médicos (Papanicolau y Mamografía):** un día pagado o dos medias jornadas.
- **Licencia extraordinaria:**
  - por cometidos de interés de la Udelar o del Servicio (hasta 2 años);
  - por adiestramiento del funcionario/a con aval del Servicio, el plazo de 2 años podrá extenderse por períodos no mayores a un año, no superando nunca el

tope de 5 años consecutivos. Si debe permanecer en el exterior por estudios de posgrado, podrá extenderse hasta 3 años más;

- para concurrencia a Congresos, cuando exista interés para el organismo;
- para rendir exámenes: hasta 30 días hábiles por año, con goce de sueldo.

### **3. Ordenanza de la Comisión Central de Asuntos Docentes (Res. No. 13 CDC 27/11/07)**

Se trata de la Comisión que asesora al CDC sobre las políticas relacionadas con el desarrollo docente, y tiene iniciativa de propuestas en la materia. Entre sus atribuciones se menciona:

- proponer prioridades respecto a políticas, proyectos, planes, programas y acciones de estímulo, promoción y desarrollo docente, aprobados por el CDC.
- hacer conocer al CDC las necesidades y requerimientos que a su juicio tengan las dependencias universitarias en materia docente y sugerir el modo de satisfacerlas.
- encargar y organizar el seguimiento de evaluaciones que permitan conocer aspectos cualitativos de desempeño de las funciones docentes y los mecanismos utilizados para dicha evaluación.

Tales atribuciones configuran puntos de entrada destacables para introducir criterios que refieran a la conciliación de vida familiar y laboral, especialmente en materia de desempeño y evaluación de funciones docentes, que tomen en cuenta las responsabilidades familiares.

### **4. Ordenanza de asuetos. Res. No. 8 CDC (12/4/011)**

Establece el derecho a los siguientes asuetos, que se caracterizan por su finalidad de contribuir al mejor desarrollo de las relaciones familiares:

- un día en ocasión de las festividades de fin de año (24 o 31 dic.). La jornada de labor por la que se optó para trabajar, será de medio horario.
- dos días en ocasión del período de vacaciones de invierno de las tres ramas de la Enseñanza

### **5. Ordenanza sobre ingreso de familiares de funcionarios fallecidos (Res.No.8 CDC 3/3/98)**

Se trata de contemplar el impacto económico del fallecimiento del funcionario/a en su núcleo familiar. Se indican los grados de parentesco de quienes pueden solicitar el desempeño de tareas no docentes.

### **6. Ordenanza del Servicio Central de Bienestar Universitario (Res. No. 9 CDC 13/8/91)**

Establece que compete a la Comisión Directiva del Servicio proponer al CDC los programas de bienestar para la comunidad universitaria de estudiantes, funcionarios docentes y no docentes.

Esta norma constituye también un claro punto de partida para la propuesta de políticas universitarias de conciliación y corresponsabilidad.

El Servicio cuenta con un Departamento de Programas y Proyectos Sociales.

No se identificó en la página del Servicio de Bienestar Universitario ningún programa o proyecto relacionado con el tema de conciliación y corresponsabilidad. Sus programas refieren a deportes y actividades culturales y recreativas. Principalmente su actividad está dirigida al apoyo de los estudiantes.

### **7. Ordenanza de asistencia del personal no docente. Res.33 CDC de 9/3/010**

Contiene disposiciones que facilitan el cumplimiento de tareas personales o relacionadas con responsabilidades familiares:

- se fija un déficit de 120 minutos mensuales por llegadas tarde o salidas anticipadas.
- se fija hasta 4 horas mensuales para gestiones particulares de los funcionarios/as.
- cumplimiento de horario global o flexible, por razones fundadas y con carácter excepcional.

### **8. Comisión Abierta de Equidad y Género**

Creada por Resolución de 26/3/2012 del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP) con el cometido de entender en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias. Está integrada por representantes de la Red Temática de Género, AFFUR, Dirección General de Personal, Equipo Rectoral y “otras eventuales incorporaciones que la Comisión entienda pertinentes”.

La Resolución encomienda a la Comisión “avanzar con el Instituto Nacional de las Mujeres en una propuesta de convenio que regule el trabajo y lo eleve al CDGAP”. Se trata del Convenio con INMUJERES que refiere a la aplicación por la Udelar del “Modelo de Calidad con Equidad de Género” oportunamente aprobado, y que se encuentra en desarrollo en siete Facultades.

### **9. Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral en la Universidad de la República (PCET-MALUR)**

Creada por Resolución de 2/6/2008 del Consejo Ejecutivo Delegado. Su función es “mejorar los procesos y condiciones de estudio y trabajo, para incrementar la calidad en el desempeño de las funciones sustantivas de la Udelar”<sup>15</sup>. Esta amplia definición de sus fines, permitiría incluir medidas relativas a la conciliación y corresponsabilidad. En su página web no se indica ninguna acción en el sentido mencionado.

### **10. Comisión Central de Prevención y Actuación contra el Acoso y la Discriminación**

Objetivo: Promover ambientes saludables de trabajo y estudio en clave de respeto de los Derechos Humanos y Equidad de Género. Ha elaborado un procedimiento de denuncia de situaciones de Acoso y Discriminación. Prepara un Protocolo de Actuación sobre el tema, aplicable a toda la Universidad.

---

<sup>15</sup> Esta Comisión difunde también lo realizado en los distintos Servicios por las “Comisiones de Salud y Seguridad de Estudiantes y Trabajadores” (COSSET).

## **11. Rendición de Cuentas del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) Abril 2012**

Informaciones presentadas por la Udelar en cuanto a medidas del Plan llevadas a cabo por su parte:

(LEI No. 10) *“Acciones que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares”*:

a) Participación en seminarios y debates relativos al trabajo no remunerado, uso del tiempo y cuidados (investigación y apoyo técnico al grupo de trabajo interinstitucional sobre el Sistema de Cuidados en Uruguay).

b) Instalación de sala de lactancia en Facultad de Veterinaria.

c) Informe sobre el trabajo conjunto de COSSET (Comisiones de Salud y Seguridad en el Trabajo) y Comisión de Equidad y Género referido al *“Protocolo de orientación para la valoración del riesgo laboral durante el período de embarazo, post parto y lactancia”*.

(LEI No. 19) *“Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de educación”*:

Actividades de grado, posgrado y educación permanente (dictado de Materia Optativa sobre género, Diplomas, Maestrías, Cursos) en las Facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Humanidades y Derecho.

(LEI No. 21): *“Desarrollo de medidas educativas que estimulen prácticas tendientes a combatir los estereotipos de género y la discriminación”*:

A los efectos de facilitar la participación de las mujeres en la investigación y generación de conocimiento, se elevó un proyecto al CDC modificando el régimen de Dedicación Total proponiendo que en caso de maternidad o paternidad haya una postergación de un año en la evaluación del o la docente<sup>16</sup>.

Realización de investigaciones para identificar y superar barreras de acceso de las mujeres a los procesos de innovación productiva y social (Fac. Ciencias Económicas y Fac. Ciencias Sociales). Seminarios sobre participación política de las mujeres uruguayas.

Creación de espacios para la socialización de conocimientos e innovaciones: atención social y psicológica a mujeres privadas de libertad; talleres regionales sobre derechos humanos de las mujeres, acoso sexual y moral en el trabajo; violencia de género; capacitación a organizaciones de la sociedad civil.

## **ALGUNAS CONCLUSIONES**

1.- La normativa internacional ratificada o suscrita por Uruguay –que se menciona en este Informe– contiene numerosas disposiciones relativas a los temas de la conciliación entre vida familiar y laboral y la necesaria corresponsabilidad, estableciendo la obligación de adoptar medidas concretas de políticas públicas al respecto.

---

<sup>16</sup> Criterio incluido en la Síntesis de criterios de orientación para la evaluación docente, Res. No. 4 del CDC de 31/7/2012, antes citada.

No se aprecian avances significativos en el cumplimiento de tales disposiciones.

2.- En cuanto a la normativa nacional las normas relevadas refieren a temas tradicionalmente incorporados como las licencias especiales (sobre todo las relacionadas con maternidad y paternidad) y las prestaciones familiares. Si bien tanto las licencias especiales como las compensaciones familiares contribuyen a facilitar, en cierto modo, la conciliación entre vida familiar y laboral, las mismas no resultan suficientes desde el momento que no existen políticas públicas integrales con aquella finalidad.

3.- Tales políticas deberían traducirse principalmente en la configuración de un Sistema Integral de Cuidados como elemento fundamental para facilitar la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares. Hasta el presente la decisión de crear un Sistema de Cuidados –como parte de la corresponsabilidad social del Estado– no muestra avances significativos en su concreción. Las medidas deberían referir particularmente al cuidado de niños/as, personas discapacitadas y adultos mayores dependientes.

4.- La corresponsabilidad de hombres y mujeres respecto a la maternidad-paternidad ha tenido un tímido intento de concreción en la reciente Ley 19.161 (1/11/2013) que establece –para la actividad privada– la posibilidad de gozar de la reducción de horario de trabajo “índistintamente y en forma alternada” por el padre y la madre del recién nacido, una vez finalizada la licencia de maternidad. La creación del denominado “subsidio para cuidados” a percibir durante el período de horario limitado de trabajo (que no será mayor a cuatro horas) complementa la medida. El subsidio y la reducción de la jornada de trabajo (por un plazo de hasta 6 meses de edad del niño/a) refieren al “cuidado del recién nacido”, no estando ligados –en caso que sea la madre quien lo goce– al hecho del amamantamiento. Se trata de una forma de “licencia parental” adoptada desde tiempo atrás por varios países europeos y aconsejada por el Convenio Internacional del Trabajo No. 183 (2000), no ratificado por Uruguay.

5.- La normativa vigente en la Universidad de la República tampoco se traduce –hasta el presente– en la adopción de políticas en materia de conciliación y corresponsabilidad. Las competencias atribuidas a algunos organismos ofrecen, sin embargo, posibilidades de *proponer medidas* en tal sentido, a ser aprobadas por las autoridades respectivas. La implementación del “Modelo de Calidad con Equidad de Género” en la Udelar debería constituir un paso fundamental en el camino hacia la equidad de género en el ámbito universitario.



## CAPÍTULO 5:

### **BUENAS PRÁCTICAS: POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN-CORRESPONSABILIDAD APLICADAS EN UNIVERSIDADES EXTRANJERAS**

En este capítulo se presentan el relevamiento y la sistematización de las políticas de conciliación-corresponsabilidad aplicadas en universidades de otros países. El relevamiento se hizo por una búsqueda a través de Internet, logrando acceder a un corpus de información que da cuenta de cómo se abordan distintos aspectos relacionados con la conciliación-corresponsabilidad en el ámbito universitario de diferentes países.

Se relevaron documentos y sitios de Universidades de Europa, Latinoamérica, Australia, África y EEUU. Los materiales consultados y a partir de los cuales se elabora el informe son de varios tipos:

- Investigaciones y artículos que evalúan el impacto de las políticas de conciliación en general y en ámbitos universitarios en particular.
- Guías e Informes de Organismos estatales o supra nacionales.
- Planes de Igualdad Universitarios.
- Informes sobre prácticas de conciliación.
- Comentarios o pequeños artículos de prácticas específicas en las universidades.
- Noticias<sup>17</sup>

España es el país del que se recolectó el mayor número de materiales dedicados al tema de forma específica. Se relevaron los sitios de 27 universidades españolas. De éstas, 21 contaban con planes de igualdad. Tras la lectura de los mismos, se eligieron por las características de las medidas de conciliación presentadas (desglose, descripción de acciones e implementación, formas de medir el éxito/fracaso en la implementación, etc.) presentar lo expuesto sobre conciliación y corresponsabilidad en los planes de 10 universidades españolas:

- Universidad Carlos III (Madrid)
- Universidad de Extremadura
- Universidad de Sevilla
- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad de Valladolid
- Universitat Politècnica de Catalunya
- Universidad de Santiago de Compostela
- Universitat de Lleida
- Universitat de Girona
- Universidad de Cantabria.

---

<sup>17</sup> Buena parte de la información relevada se encontraba en otros idiomas. Todas las traducciones fueron realizadas por la autora del Informe.

Se toman también para este informe (en menor medida) las medidas implementadas en otras universidades europeas:

Reino Unido:

- King's College London
- Lancaster University
- Queen's University Belfast
- University of Bristol
- University of Nottingham
- University College London
- University of Reading
- University of Manchester

Austria:

- FH Joanneum

Y algunas universidades estadounidenses:

- Massachusetts Institute of Technology-MIT
- Rutgers University
- Princeton University
- Rhode Island University

## **FUNDAMENTOS DE LA APLICACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI de UNESCO, realizada en París en 1998, propone –a través de su Declaración– una serie de medidas para democratizar y elevar el nivel de la educación superior, en un marco de Derechos Humanos.

Los principios en los que se basa la Declaración Mundial son los siguientes:

“a) la igualdad de acceso; b) el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres; c) la promoción del saber mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y la difusión de sus resultados; d) la orientación a largo plazo de la pertinencia; e) el reforzamiento de la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad; f) la diversificación como medio de reforzar la igualdad de oportunidades; g) la introducción de métodos educativos innovadores: pensamiento crítico y creatividad; y h) el reconocimiento del personal docente y los estudiantes, como principales protagonistas de la educación superior.” (Tünnermann; 2010: 32)

Los artículos que proponen acciones efectivas para la participación en mejores condiciones de las mujeres en la educación superior, postulan:

“Artículo 4. Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres

a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superarlos sigue revistiendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.

b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.

c) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.

d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad.”

(UNESCO, 1998: 23-24)

En las siguientes Conferencias realizadas por la UNESCO, se reconoce y reafirma lo expresado en la realizada en 1998.

Estos planteamientos dan cuenta de la existencia de una desigualdad persistente entre hombres y mujeres en el ámbito de la educación superior, así como de la necesidad de medidas efectivas para revertir esta realidad.

### **Visiones sobre conciliación-corresponsabilidad en algunas de las Universidades relevadas**

Para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como expresión de los derechos de las mujeres y los hombres a la libre elección de su tiempo, se promueve la corresponsabilidad mediante la distribución entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, servicio de limpieza y el cuidado de las personas dependientes a través de la individualización de los derechos y la promoción de su asunción de los hombres y la prohibición de discriminación por razón de su libre ejercicio.

Universidad de Santiago de Compostela, *Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC*, 2009-2011, pp. 8-9

Cuando se habla de conciliación se pone de manifiesto la estrecha relación entre los roles de género tradicionales y la asunción de las responsabilidades familiares, lo cual deriva en que las mujeres se siguen haciendo cargo, generalmente, de las tareas reproductivas, y se tiene la percepción de que los hombres no se adhieren a este tipo de responsabilidades. Por ello se plantea la necesidad de desarrollar acciones de sensibilización dirigidas al colectivo masculino y políticas dirigidas a facilitar la conciliación. [...]

Las cuestiones de conciliación de la vida familiar, personal y laboral se presentan como un tema al que el personal de la UdL da mucha importancia, teniendo en cuenta las especificidades, posibilidades y limitaciones de cada colectivo. Aunque en algunos casos se considera esta cuestión como algo individual, se empieza a observar la tendencia a derivar esta responsabilidad a la organización, reclamando servicios que incidan en una mejor compaginación de las esferas públicas y privadas. [...]

Se continúa relacionando la conciliación con los aspectos del trabajo reproductivo (crianza de hijos e hijas y también cuidado de personas mayores o dependientes), y es menor la relación con los aspectos de la vida personal (por ejemplo, en el caso de personas que no tienen cargas familiares). Hay que prever la intervención de la institución en los casos que las demandas de conciliación tengan más que ver con esta vertiente.

Universitat de Lleida, *I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a la Universitat de Lleida*, 2008-2011, pp. 75-76

Promover la conciliación de las actividades profesionales y de estudio con la dedicación familiar y personal es vista mayoritariamente como la solución a muchas de las dificultades para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UdG: debe facilitar que las mujeres puedan promocionarse en su puesto de trabajo, tener un mayor éxito en los estudios, estar más presentes en los órganos de gobierno y representación, etc.

Este objetivo es especialmente enfatizado por el PDI, que se considera particularmente afectado por las implicaciones que tiene para la carrera académica la existencia de obligaciones familiares: a menudo son poco compatibles con las actividades docentes, e indirectamente inciden en las mujeres que se encuentran en proceso de consolidación, y a la hora de someterse a los sistemas oficiales de evaluación de la calidad docente e investigadora.

Por otra parte, el promover el debate y la reflexión en torno a la importancia de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la organización de la vida productiva y reproductiva, aunque en menor medida, es considerado también como un tema prioritario, que hay que vincular al objetivo de la conciliación.

En definitiva, las diferencias entre varones y mujeres, persistentes en el tiempo, en lo que refiere a: acceso a cargos, acceso a becas, presencia en los órganos de gobierno, disfrute del tiempo libre, reconocimiento, entre otros, ha llevado a la implementación de diferentes medidas de conciliación-corresponsabilidad en diferentes universidades alrededor del mundo.

Universitat de Girona, *Acord pel qual S'aprova el Pla D'igualtat D'oportunitats Entre Dones I Homes De La Universitat De Girona*, 2009, p. 49

## SISTEMATIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RELEVADAS

A partir de la lectura de los materiales relevados, se procedió a generar categorías para ordenar la información y presentar las medidas de conciliación-corresponsabilidad adoptadas en otros países. Estas categorías o ejes se crean a partir del propio material, generándose, para una mejor comprensión, sub-categorías.

Las categorías y sub-categorías a partir de las cuales se elaboró la información son:

- **LICENCIAS:** Tipos; Medidas para que efectivamente se acceda a las licencias; Medidas para el retorno al trabajo; Formación y mantenimiento de vínculos durante las licencias; Medidas para posteriores evaluaciones
- **HORARIOS DE TRABAJO:** Reducción de jornada; Trabajo a tiempo parcial; Horarios de clase; Reuniones; Teletrabajo

- **INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS:** Para niños y niñas; Cuidado de Adultos Mayores; Salas de lactancia; Salas de reposo
- **OTRAS MEDIDAS:** Sensibilización y formación; Información; Otras

Se desarrolla una explicación general para cada ítem, a partir de los materiales relevados y se referencian ejemplos de Universidades donde se aplican las medidas.

## TIPOS DE LICENCIAS

En todas las Universidades relevadas aparece la oferta de licencias vinculadas al cuidado. La licencia por maternidad es la más extendida, variando el tiempo según los países.

Las licencias por paternidad por regla general son más acotadas en el tiempo y se detecta un no-uso de este tipo de licencia, a pesar de aparecer como un derecho.

Se relevaron, asimismo, otros tipos de licencia disponibles en algunas universidades, que se detallan a continuación.

### Licencia por tratamientos de fecundación asistida

Derecho a ausentarse para tratamientos.

*Universidad de Cantabria*

### Licencia por maternidad

Todas las universidades relevadas cuentan con políticas de licencias por maternidad, difiriendo en la longitud de las mismas, los períodos en los que se puede acceder a éstas y en las formas de remuneración de los diferentes períodos de permiso.

*Prematurez*

Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as: Ampliación del permiso por maternidad.

*Universidad de Cantabria*

### Licencia por paternidad

En el caso de las licencias por paternidad, la regla es que sean por períodos menores que las licencias por maternidad. También existen variaciones en los períodos asignados y en la remuneración según las universidades.

*Universidad de Cantabria: 15 días; University of Bristol: 2 semanas*

Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as: derecho de los padres a ausentarse 2 horas/día del trabajo.

*Universidad de Cantabria*

### Licencia por adopción

En general las licencias por adopción siguen las mismas reglas que las licencias por maternidad y paternidad (para mujeres y varones, respectivamente), aunque pueden existir

algunas variaciones. Por ejemplo, en el caso en que las adopciones se realicen en países extranjeros, se dan casos donde se brindan tiempos extras para los viajes necesarios.

*Universidad de Cantabria; University of Bristol*

### **Licencia parental**

A través de este tipo de licencia, la madre o el padre pueden cuidar de un/a hijo/a pequeño/a durante el período de tiempo que habitualmente sigue al de la licencia por maternidad o paternidad, o cuando considere necesario. Las universidades relevadas difieren en los tiempos en que madres o padres pueden acceder a las mismas, los períodos en los que pueden hacerlo y en las formas de remuneración de los diferentes períodos de permiso. Aquellas que otorgan la posibilidad de tomar licencias muy extensas, en general reglamentan las remuneraciones, pasando de períodos en los que se cobra la totalidad del salario, períodos en los que se cobra un porcentaje a períodos sin remuneración.

*University of Bristol; University of Manchester; Massachusetts Institute of Technology*

### **Licencia por hijos/as con discapacidades**

Se trata de licencias específicas –dentro de las licencias parentales– para apoyar los tratamientos, o permitir el acompañamiento de hijos/as con diferentes tipos de discapacidad.

*Universidad de Cantabria; University of Bristol*

### **Licencia por enfermedad de familiar cercano**

Se trata de tiempo libre (remunerado/no remunerado) por enfermedad de un familiar cercano (hijo/a o padre de edad avanzada), ya sea para el cuidado, acompañamiento a tratamientos médicos, etc.

*Universidad de Cantabria; University of Bristol*

### **Licencia por razones humanitarias**

Consiste en otorgar tiempo libre para una emergencia doméstica (robo, inundación, etc.).

*University of Bristol*

## **MEDIDAS PARA QUE EFECTIVAMENTE SE ACCEDA A LAS LICENCIAS**

Distintas Universidades presentan entre sus políticas de conciliación-corresponsabilidad medidas para el efectivo acceso a las licencias. Se ha comprobado que la sola disponibilidad de las licencias y permisos no son suficientes para que los y las docentes e investigadores/as universitarios/as hagan uso de las mismas. Se releva una tendencia a la toma de estas licencias (cuando se realizan) no considerando esto como un derecho, sino con culpa y sobrecargas, tanto durante el período de permiso, como a la vuelta al trabajo. Por ejemplo, en la Universidad de Cantabria se realizó un análisis del uso de las medidas de conciliación y se comprobó que son pocas las personas que utilizan las posibilidades de horario flexible, reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares (Universidad de Cantabria, 2009).

### **Licencia por maternidad**

Proveer la cobertura del puesto de trabajo durante la licencia de la docente/investigadora con otro profesional, para que no se de un incremento de la carga de trabajo luego de permiso.

*Universidad Santiago de Compostela; University of Nottingham, School of Psychology; University of Bristol; Universitat de Girona*

Establecer un período de transición en el que coinciden en el lugar de trabajo la persona sustituta y aquella que ha estado de licencia, y en el que se tenga en cuenta los preparativos necesarios para reanudar la docencia.

*Universitat de Girona*

Mantenimiento de beneficios por cargo desempeñado durante el periodo de disfrute de la licencia.

*Universitat de Lleida*

Mantenimiento y prórroga de las becas de investigación.

*University of Nottingham, School of Psychology*

Extender los contratos a término del personal investigador para cubrir la licencia de maternidad y que la persona pueda volver y completar los meses pendientes en el contrato original.

*University of Reading; University of Bristol*

### **Licencia por paternidad**

Específicamente en lo que refiere a la Licencia por Paternidad, estudios y relevamientos han mostrado que son bajos los porcentajes de varones que toman esta posibilidad disponible. Es por esto que las medidas adoptadas, en muchos casos, suponen sensibilización e incentivos para que estas licencias sean utilizadas. Por ejemplo, en el caso de la Universidad de Sevilla, se dispone de datos desagregados por sexo, que muestran que “durante los años 2007 y 2008 las situaciones activas generadas en el área de Personal docente por motivos de conciliación por las mujeres han sido entre el 70% y el 80% de los casos.” (Universidad de Sevilla; 2009:19)

Fomentar a través de distintas acciones el uso de permisos de paternidad, vigilando de manera especial la posible discriminación que puedan sufrir los padres por acceder y disfrutar de estos permisos.

*Universidad de Extremadura (España); Universidad de Santiago de Compostela; FH Joanneum (Austria)*

Garantizar que los permisos de paternidad no supondrán un incremento de la carga de trabajo luego del permiso, velando para que la incorporación no implique la realización de trabajo atrasado.

*Universidad de Santiago de Compostela*

Mantenimiento de beneficios económicos por cargo desempeñado durante el periodo de disfrute de la licencia.

*Universitat de Lleida*

Divulgar información acerca de los permisos, licencias y excedencias existentes acerca del cuidado de hijos/as y personas dependientes. En especial entre el personal de dirección en las jefaturas de servicios.

*Universidad de Santiago de Compostela*

### **Medidas para el retorno al trabajo**

Establecimiento de preferencias para participar en actividades de formación, a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de maternidad, paternidad, o atención a personas dependientes.

*Universidad de Valladolid; Universitat Politècnica de Catalunya*

Reducir la dedicación a la enseñanza y las cargas administrativas para las mujeres que regresan de la licencia por maternidad y que les permita restablecer sus actividades de investigación.

*University of Nottingham; University College London; University of Bristol*

Fijar directrices marco consensuadas para que las bajas, compactaciones, cambios horarios, etc., se realicen con la máxima flexibilidad posible, pero sin que repercuta en las tareas del resto del personal.

*Universitat de Girona*

### **Formación y mantenimiento de vínculos con la academia durante las licencias**

Derecho a asistir a cursos de formación durante permisos o excedencias.

*Universidad de Cantabria; FH Joanneum*

Mantener informadas a las personas en situación de baja sobre los asuntos de su unidad, de la universidad y de las posibles vacantes u oportunidades de trabajo que puedan surgir.

*FH Joanneum*

### **Medidas para posteriores evaluaciones**

Compensación de las afectaciones en las carreras académicas por las licencias y reducciones horarias vinculadas a cuidados.

*Universidad Carlos III; Universitat Politècnica de Catalunya; Lancaster University*

Tomar en cuenta los períodos de baja por maternidad o paternidad cuando se soliciten complementos retributivos, años sabáticos u otras acciones ligadas a programas de las Universidades.

*Universitat Politècnica de Catalunya; Universidad de Extremadura; Universidad Carlos III*

## **HORARIOS DE TRABAJO**

### **Reducción de jornada**

Garantizar reducción horaria de jornada laboral por lactancia para los padres. Se aplican mayoritariamente a mujeres, pero también a varones. Existen diferentes propuestas en las formas de gozar de este beneficio.

*Universidad de Santiago de Compostela; Universidad de Cantabria; FH Joanneum*

En caso de parto múltiple, el permiso de lactancia se incrementa proporcionalmente de acuerdo al número de hijos/as.

*Universidad Santiago de Compostela*

Sustitución del permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

*Universidad de Cantabria; Universidad Santiago de Compostela*

Reducción de jornada (en 1 o 2 horas) para atender personas en situación de dependencia (adultos mayores, hijos con discapacidad) y otras tareas de cuidado.

*Universidad de Cantabria; University of Nottingham*

### **Trabajo a tiempo parcial**

Se trata de medidas que se aplican tras las licencias por maternidad y paternidad, buscando que la vuelta al trabajo no signifique un corte abrupto en el vínculo entre los padres y sus hijos/as.

Las extensiones de tiempo en que se reduce la jornada laboral y los períodos por los que se puede acceder a este beneficio, así como las variaciones en la remuneración son variables en las distintas Universidades relevadas.

*Universidad Carlos III; Universidad Santiago de Compostela; University of Nottingham; University of Bristol; FH Joanneum*

### **Horarios de clase**

Se refiere a la consideración de las circunstancias relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar a la hora de la elección o asignación de horarios docentes. Se toma fundamentalmente en cuenta, el tener hijos menores o personas mayores a cargo.

*Universidad de Sevilla; Universidad de Extremadura; Universidad Complutense de Madrid; Universidad de Santiago de Compostela; Universitat de Lleida; Universitat Politècnica de Catalunya; University of Reading*

Para esto se desarrollan diferentes medidas:

Garantizar que los horarios de cada persona sean rotativos, y que los horarios más complicados, al principio y al final del día, en ningún caso ocupen más de dos días a la semana. Aplicar medidas similares si las clases o los exámenes son los días sábado.

*Universitat Politècnica de Catalunya; Universitat de Lleida*

Procurar que las clases que se dicten a partir de las 19 horas no recaigan en profesorado con hijos menores de 12 años.

*Universitat Politècnica de Catalunya*

### **Horarios de reuniones**

Ajustar los horarios de las reuniones internas de los distintos órganos y secciones de las Facultades, de manera que no interfieran con la vida personal, acordando previamente su duración y hora de conclusión. En algunos casos se propone que las decisiones tomadas fuera del horario de finalización fijado, no tengan validez.

*Universidad Complutense de Madrid; Universidad de Valladolid; Universitat Politècnica de Catalunya; Universidad de Santiago de Compostela; Universitat de Lleida; Universidad de Cantabria; University of Nottingham*

### **Teletrabajo**

Se trata de una modalidad de trabajo, que en España se define como: “Modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado [...] puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”. (Ministerio de Administraciones Públicas; 2006: 2)

Esta modalidad se implementa en varias universidades.

*FH Joanneum; Universidad de Rutgers (EE.UU.); Universidad de Santiago de Compostela (en proceso de ejecución), Universidad Carlos III (programa piloto)*

## **INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS**

### **Para niños y niñas**

Las Universidades relevadas presentan diversas propuestas para el cuidado y la educación de niños y niñas, procurando facilitar a los padres y cuidadores la conciliación de sus horarios de trabajo en la academia con los horarios y necesidades de los/as niños/as, evitando traslados o buscando disminuir el tiempo dedicado a esto, soluciones para los períodos no lectivos o los horarios no escolares, entre otras.

Campamentos urbanos: se desarrollan en las propias Universidades, con propuestas lúdicas y de entretenimiento, a cargo de personal estudiantil mayoritariamente (a través de un sistema de pasantías por ejemplo), en los períodos de vacaciones escolares.

*Universidad de Sevilla; Universidad de Santiago de Compostela; Universidad de Cantabria*

Desarrollo de programas recreativos y educativos (ludotecas, enseñanza de idiomas, etc.) para atender los niños fuera del horario escolar, en las propias Universidades.

*Universidad de Sevilla, Universitat de Lleida, Universidad de Cantabria*

Bonos y descuentos para el acceso a programas recreativos y educativos para niños/as *Queen’s University Belfast*.

Disponibilidad de nómina o “bolsa” de niñeras/os, formada por estudiantes, para cuidar niños/as durante períodos cortos de ausencia de madre y/o padre (por cuestiones vinculadas al trabajo universitario: salidas de campo, viajes a congresos, etc.)

*Universidad de Sevilla; Queen's University Belfast.*

### **Servicio de guardería y/o escuelas dependientes de la propia Universidad.**

Las Universidades relevadas cuentan con servicios de guardería, ya sea dentro de los campus o con sistemas de apoyo a través de descuentos y bonos para el acceso a guarderías privadas cercanas a los lugares de trabajo.

En muchos casos, cuando las guarderías pertenecen a la propia Universidad, están atendidas por estudiantes de carreras vinculadas a la Educación y el Trabajo Social.

Guarderías en el campus.

*University of Bristol; Universidad de Santiago de Compostela; Universitat de Lleida (en proceso de instalación); Universidad de Cantabria; Massachusetts Institute of Technology (MIT), Princeton University*

Apoyos económicos para el pago de guarderías externas a la Universidad.

*University of Bristol; Queen's University Belfast, Princeton University*

### **Cuidado de Adultos Mayores**

Dado el déficit de recursos en la atención dirigida a las personas mayores en situación de dependencia, algunas Universidades han desarrollado programas para apoyar a sus funcionarios en estas tareas.

Programas de acompañamiento en el hogar o a realizar trámites y pequeños desplazamientos a personas de la tercera edad, a través de jóvenes en formación de la propia Universidad.

*Universidad de Sevilla; Universitat de Lleida (en proceso de formación)*

Desarrollo de convenios con centros de día para la atención de adultos mayores.

*Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Sevilla*

Ofrecer servicios de comidas balanceadas a domicilio para personas mayores en situación de dependencia, a través de convenios con empresas gastronómicas, generándose descuentos en las tarifas.

*Universidad de Sevilla*

### **Salas de lactancia**

Desarrollo de espacios dentro de las propias Universidades, especialmente acondicionados para que madres y padres puedan alimentar a sus hijos, o en el caso de las mujeres, extraerse leche, en un ambiente íntimo y con las condiciones higiénicas adecuadas.

*Rhode Island University; Universidad de Sevilla; Universidad de Santiago de Compostela*

### **Salas de reposo**

Desarrollo de espacios de descanso, adecuados para tal fin, para mujeres embarazadas y madres lactantes.

*Rhode Island University; Universidad de Santiago de Compostela*

## **OTRAS MEDIDAS**

### **Formación permanente**

Reorganizar los periodos lectivos del PDI para hacer posible la formación permanente en horarios que permitan la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal.

*Universidad de Lleida*

Posibilitar el acceso a Formación a distancia a quienes tengan necesidades de conciliación.

*Universidad de Cantabria*

Regular y promover que las actividades formativas, divulgativas, etc., realizadas en la Universidad fuera del horario y el calendario escolar cuenten con un servicio de cuidado de niños.

*Universidad de Lleida*

### **Sensibilización y formación**

Realización de encuentros periódicos, donde se comparten e intercambian experiencias de conciliación, se estudian medidas implementadas en otras Universidades o lugares de trabajo, etc.

*Universidad Carlos III; Universidad de Extremadura*

Elaborar un Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*Universidad de Extremadura*

Realización de acciones y campañas informativas y formativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria que favorezcan el cambio cultural para el ejercicio de la conciliación-corresponsabilidad.

*Universidad de Sevilla; Universidad de Santiago de Compostela; Universitat de Lleida; Universidad de Valladolid*

Realizar debates y sensibilización sobre uso del tiempo en la Universidad. Incluir en las currículas este eje.

*Universidad de Santiago de Compostela; Universitat de Lleida*

### **Información**

En muchos casos se ha comprobado una falta de información de los recursos disponibles para la conciliación-corresponsabilidad, ya sea los que las propias universidades poseen, como aquellos que existen por fuera de ellas, en la comunidad. Así mismo, en momentos donde las responsabilidades son muchas, contar con información centralizada y accesible, resulta fundamental.

Por esto, se desarrollan distintas acciones para ayudar a los/as docentes e investigadores/as encontrara soluciones. Elaboración de una base de datos de recursos y buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad familiar en los contextos universitarios y difusión a través de la web de la Universidad, así como por correo electrónico.

*Universidad de Valladolid; Universidad de Sevilla; Universidad de Santiago de Compostela; Universitat de Lleida; Massachusetts Institute of Technology*

Elaboración de materiales informativos y campañas de difusión que impulsen la corresponsabilidad familiar, especialmente dirigidos a los hombres.

*Universidad de Valladolid.*

Contar con personal referente para el asesoramiento y orientación especializada para el personal y los estudiantes, para ayudarles a encontrar soluciones apropiadas de cuidado de niños o las prácticas de trabajo que se adaptan a sus circunstancias familiares individuales.

*King's College London, Rhode Island University, Rutgers University*

### **Otras medidas institucionales**

Puesta en marcha de un “Banco de Tiempo”: creación de una base de datos que recoja las ofertas que cada quién haga de sus habilidades y de sus demandas, para intercambiar.

*Universidad de Santiago de Compostela*

Reglamentar las relaciones de la Universidad con entidades y empresas donde se promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo, así como se respete la conciliación-corresponsabilidad.

*Universitat de Lleida*



## CAPÍTULO 6

### **MATERNIDAD Y DESARROLLO ACADÉMICO. APORTES PARA EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE DOCENTES MADRES DE HIJOS CHICOS EN LA UDELAR**

Lo que sigue a continuación fue elaborado en base a comunicaciones personales y por correo electrónico, y a lo conversado en una reunión que tuvo lugar en la Facultad de Ingeniería en diciembre de 2012, entre docentes madres de hijos chicos y/o interesadas en discutir sobre la maternidad y desarrollo académico. Contiene comentarios de más de 30 docentes mujeres de las Facultades de Ingeniería, Psicología, Ciencias Sociales, Medicina, Ciencias, Ciencias Económicas.

Muchas veces suele ocurrir que el periodo en el que la docente puede ser más productiva académicamente coincide con el periodo en el que es productiva biológicamente, y por lo tanto, su desarrollo académico y como madre se influyen mutuamente. De las conversaciones e intercambios entre las docentes consultadas, surgió que la maternidad influye sobre el desarrollo de la carrera académica en distintos planos, que serán explorados a continuación.

#### **LOS POSGRADOS**

Al realizar una carrera universitaria, la etapa de la vida en la que se suelen realizar los posgrados coincide con la etapa en que se toman decisiones personales importantes como la de ser madre, y ambas decisiones se influyen entre sí.

En la decisión de cuándo realizar un posgrado, la decisión de cuándo se desea ser madre, o si ya se es, está presente de manera significativa. Muchas veces se opta por posponer la maternidad para realizar un posgrado, o no realizar un posgrado hasta que los hijos tengan determinada edad, o ir haciendo cursos de a poco y luego de un tiempo inscribirse al posgrado, para tener ya determinado grado de avance al momento de la inscripción.

Este tipo de decisión además se puede ver influida por el límite de edad que imponen algunas becas, con lo cual también aparece una presión económica en la decisión. Otro problema es el de la no existencia de posgrados en todas las áreas en el país, y tener que realizarlo todo o parte de él en el exterior pesa mucho también en la decisión de “cuándo” realizarlo o “sí” realizarlo. Generalmente se planifica viajar primero y luego ser madre, ya que viajar tanto estando embarazada como con hijos chicos resulta una carga física y emocional muy importante para la madre.

#### **¿Y los docentes hombres...?**

Sería interesante comparar la cantidad de mujeres y hombres en pareja que suelen realizar los posgrados radicándose durante una serie de años en el exterior. Pareciera que la mujer tiende más a seguir al hombre en sus proyectos personales, y que el hombre no acompaña tanto a la mujer cuando se le presenta a su pareja la oportunidad de realizar todo su posgrado en el exterior.

Cuando se es madre de hijo/s chicos y se está desarrollando un posgrado, el ritmo de avance del posgrado muchas veces se ve enlentecido de manera importante, haciendo muchas veces que su finalización tome una serie de años más que los esperados y creando una presión importante sobre la docente en años en que está criando a hijo/s de pocos años. Muchas veces para poder terminarlo debe quitarle horas al tiempo que suele dedicarles a los hijos, a la vida familiar, al sueño, al tiempo de descanso y utilizar licencia reglamentaria. La licencia para realizar estudios de posgrado se suele utilizar de manera menos frecuente que la que se pide para realizar estudios de grado, generalmente porque los compromisos laborales asumidos son más importantes, y la ausencia de la docente hace más complejo el desenvolvimiento del grupo donde ésta participa dentro de la Udelar.

El enlentecimiento de los posgrados, su no finalización, la no realización de una Maestría o un Doctorado por motivos de maternidad repercute sobre la evaluación que se hace del desempeño de la docente, lo cual puede influir en su acceso a becas, incentivos económicos, promociones, etc., y esto tiene un impacto directo no solo en sus ingresos sino en su carrera académica.

En ocasiones la docente se presenta o renuncia a becas de posgrado por ser madre de hijos chicos y encontrar incompatibles las exigencias de la beca con las de la maternidad y sus compromisos laborales. Hay casos particulares en los que se renuncia o no se postula a becas por encontrar dificultad para lograr un embarazo y se decide dedicarle el tiempo y energía que debería dedicarle al posgrado al objetivo de poder quedar embarazada.

Las becas de la ANII, por ejemplo, dan 3 meses de licencia por maternidad, y permiten suspender la beca durante 1 año sin goce de la beca, extendiendo el plazo para la finalización del posgrado. Si bien es un avance el contemplar la maternidad durante el usufructo de una beca, durante el año en que la docente suspende la beca, deja de percibir un ingreso económico con el que contaba antes para cuidar a su/s hijo/s.

El enlentecimiento de los posgrados, la no postulación o la renuncia a becas influye directamente sobre los ingresos de estas docentes madres, teniendo en cuenta que en muchos servicios de la Udelar se accede a grados de Profesor solo si se cuenta con título de doctor, por lo que esta población de docentes-madres-estudiantes de posgrado, ocupan cargos de grados 1 y 2, los de menor remuneración.

**¿Y los docentes hombres...?**

Sería interesante poder comparar la influencia de la maternidad/paternidad en la realización de los posgrados, discriminando por género. Analizar por ej. edad al inicio del posgrado, edad al finalizarlo, cuánto tiempo le llevó la Maestría o el Doctorado, cuántos hijos se tenía o nacieron durante el posgrado, teniendo en cuenta si se vive o no en pareja, y en caso afirmativo, cuánto apoyo se recibió de ésta para realizar el trabajo no remunerado del hogar durante el desarrollo del posgrado, de manera de analizar si existen diferencias de género en relación a este punto.

## LA ASISTENCIA A CONGRESOS

Muchas veces las docentes dejan de asistir a Congresos y/o actividades en el extranjero durante una serie de años en los que están criando hijos chicos; o reducen significativamente su asistencia, para compatibilizar esta actividad con la crianza de sus hijo/s, tomando en cuenta cómo puede afectar a su/s hijo/s su ausencia durante una serie de días según la edad de los mismos, lo cual puede generar un punto negativo en su evaluación para la permanencia en su cargo y/o para el acceso a diversos incentivos económicos

Estando de licencia por maternidad, o con medio horario, muchas veces no encuentran el tiempo suficiente para redactar el trabajo que desearían presentar en un Congreso. En ocasiones desearían poder viajar con sus hijos/as para poder asistir a Congresos, pero no encuentran las facilidades necesarias para poder hacerlo.

### ¿Y los docentes hombres...?

Sería interesante conocer si la paternidad influye de la misma manera tanto en la presentación de trabajos a Congresos como en la asistencia efectiva a los mismos.

La no asistencia a Congresos, o la disminución de la presencia en ellos se siente como una pérdida de terreno en el ámbito académico, ya que hace más esporádica la vinculación con investigadores de la región o internacionales, disminuye la posibilidad de establecer nuevos contactos, participar en actividades de investigación que involucren varias instituciones, estar al tanto de las últimas novedades en la especialidad, etc., lo cual directa e indirectamente afecta el desarrollo académico y la evaluación que se hace de su desempeño en distintos ámbitos.

## LA REALIZACIÓN DE TAREAS QUE PERMITEN UN INCREMENTO SALARIAL

La falta de tiempo para realizar actividades profesionales, así como de investigación o de asesoramiento a empresas que permitan la aplicación de la ordenanza de pago de sobresueldos a docentes, por estar dedicándole muchas horas semanales a la crianza de hijos chicos, repercute sobre el desarrollo profesional y/o académico de la docente madre, y sobre sus ingresos.

Muchas veces cuando se planifica la maternidad se deja de presentarse a proyectos, becas, posgrados, participación en Redes que involucren viajar, pues no quieren separarse de sus hijos por un tiempo cuando nazcan.

Cuando se tiene un cargo docente y un trabajo privado por temas económicos y se es madre, muchas veces se plantea renunciar al trabajo docente para subsistir ya que se percibe muy demandante el trabajo docente para poder cumplirlo de manera satisfactoria, a la vez de ser madre y trabajar fuera de la Udelar.

## **EVALUACIÓN**

Cómo las docentes madres de hijos chicos son y serán evaluadas por distintas comisiones: por ej., por el Sistema Nacional de Investigadores, Comisiones de Dedicación Total, renovaciones de cargos, Comisiones Académicas de Posgrado, entre otras, en un periodo en el que la maternidad demanda mucho tiempo y energía. Hay casos en que la docente directamente no se presenta a una re-evaluación del SNI por haber estado muy demandada por la maternidad y crianza de hijos chicos y el efecto que esto tuvo sobre su desarrollo académico.

## **OTRAS PREOCUPACIONES COMUNES**

Otras inquietudes que surgieron en el curso de las conversaciones tenían que ver con otros aspectos específicos de la tarea docente:

- El efecto de la maternidad sobre el desarrollo de una carrera académica y el cumplimiento de todas las obligaciones laborales
- El efecto de la maternidad sobre el ingreso que se percibirá luego de ser madre o incluso durante el embarazo
- La no comprensión del medio horario, de la falta de tiempo, etc., por superiores y colegas
- Falta de tiempo para realizar publicaciones
- Pérdida de presencia en el ámbito laboral, por no estar en instancias importantes debido a razones vinculadas a la maternidad y cuidado de sus hijos chicos.
- Falta de tiempo para participar en actividades sociales o grupales, en las cuales se generan alianzas y se elaboran trabajos en común o propuestas a futuro.
- Cómo todo esto se ve reflejado en las evaluaciones e ingresos

## **ACTITUDES HACIA LA MATERNIDAD**

Entre las propias docentes se percibe muchas veces la situación como única y personal, y se sienten solas y no comprendidas en su realidad. Sienten que están en falta, que no cumplen como deberían con sus obligaciones laborales en comparación a sus colegas o a su ritmo anterior a ser madres. En general no se percibía esta diferencia entre los géneros antes de ser madres, por ejemplo, durante el tiempo en que estudiaron sus carreras o se encontraban trabajando en ambientes masculinos.

Muchas veces se percibe “tolerancia” o condescendencia respecto a ciertas situaciones, como licencias, medio horario, enfermedades relacionadas a la maternidad. Muchas veces lo que es un derecho adquirido por ser madre reciente, es visto como un “favor” que se le hace a la docente. Esto aparentemente no depende tanto de la Facultad, ni del Instituto dentro de la Facultad u otro servicio de la Udelar donde se trabaje, sino de los superiores directos y del grupo de trabajo en el cual están insertas las docentes madres.

Algunas expresiones comunes de estas experiencias son:

- En algunos casos se plantea la posibilidad de renunciar a la carrera docente, decisión que puede depender de la “contemplación” de los superiores directos.
- A veces al reintegrarse del medio horario por lactancia, la docente percibe que se le exige más que antes por el tiempo que estuvo ausente.
- Las docentes muchas veces prefieren no mencionar que sus situaciones personales (como conformación del núcleo familiar, número de hijos, edades, cuidado de dependientes, problemas de salud vinculados a la maternidad, etc) inciden en su desempeño académico, y si lo hacen, en general lo hacen sintiendo que deberían de poder cumplir a pesar de eso.
- Se percibe en algunos casos una dificultad a decir que no a ciertas actividades que se plantean en el ámbito laboral, en desmedro del cuidado de sus hijos, desarrollo académico, etc., por la necesidad de “cumplir”, ya que muchas veces se tiene la sensación de que se está en falta con el trabajo.
- Se expresa falta de tiempo, cansancio, sentimiento de culpabilidad por no cumplir, así como menos tiempo para realizar actividades sociales o recreativas.



## CONCLUSIONES

### **APORTES DE LA RED TEMÁTICA DE GÉNERO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE LA UDELAR**

En este último capítulo, la RTG ofrece algunas recomendaciones y propuestas concretas para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas universitarias y generar nuevas condiciones para la vida académica que aseguren el bienestar y la equidad para todos los docentes de la Udelar, tanto hombres como mujeres.

#### **PENSANDO SOLUCIONES PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Primero, se plantean algunas de las posibles propuestas que se propusieron para paliar las consecuencias de las realidades constatadas en el relevamiento de opiniones y experiencias de las docentes madres de la Facultad de Ingeniería y otros servicios.

- Por un lado hay padres que se encargan de sus hijos y comparten o quieren compartir de manera más balanceada su cuidado, pero no cuentan con los beneficios con los que cuentan las mujeres. Sería muy bueno que ellos pudieran contar con mecanismos que les permitiera ejercer la paternidad/maternidad de manera más balanceada.
- Por otra parte, la sociedad en general “espera” que sea la madre quien cuide de los hijos: por ejemplo, si un hijo se enferma estando en la escuela, suelen llamar a la madre.
- Adicionalmente, en el caso planteado en el punto anterior, y suponiendo que el padre puede ir a buscar al hijo enfermo, la madre puede querer igualmente estar presente, ya sea por costumbre, porque no se anima a delegar, porque de cualquier manera quiere estar con su hijo, o porque se siente mala madre si no lo hace, ya sea por exigencias autoimpuestas o impuestas por la sociedad y el entorno.

En relación a los puntos anteriores, en particular se podría:

- incrementar la licencia por paternidad
- estimular, premiar, de alguna manera a los padres que se involucran en el cuidado de sus hijos
- trabajar en nosotras mismas para no sentirnos mal si cedemos algunos espacios.
- intentar no asumir como naturales roles impuestos
- Involucrar a los docentes hombres en estas discusiones y búsquedas de soluciones. Reflexionar, sensibilizar y difundir estos temas.
- Impulsar a que se entienda que la “vida familiar” nos incumbe tanto a hombres como a mujeres.
- Sería bueno que socialmente la maternidad sea más visible y valorizada, así como el cuidado de dependientes en general, sea realizado tanto por mujeres como por

hombres. Para ello nosotras quizás podamos aportar de nuestra parte, por ej. diciendo explícitamente en el trabajo que nos tenemos que ir porque tenemos control médico por el embarazo, o porque debemos extraernos leche, tenemos un niño/a que cuidar, o que lo debemos llevar al médico, o que no podemos trabajar en determinados horarios por la misma razón, que faltamos porque nuestro hijo/a se enfermó (y realizar solicitud de una licencia especial por art 30 de la ordenanza de licencias de la Udelar). Y en la vida laboral de todos los días, conversar con nuestros colegas y superiores de esa parte de nuestras vidas en momentos oportunos.

- Traer el ámbito personal al laboral cuando se nos pide participar en reuniones fuera del horario usual (trayendo a los hijos a las reuniones por ej.), para que éste sea más visible.
- Discutir: ¿qué hacer con las responsabilidades que recaen mayormente en las mujeres, como acompañar a su/s hijo/s cuando comienzan las clases, ir a reuniones de padres, llevarlo/s al médico, cuando falta la persona que lo/s cuida, cuando tiene/n asueto en la escuela? ¿Debería existir licencia especial para estas actividades? ¿Debería contemplarse el tiempo que dedicamos mayormente las mujeres a estas actividades en las evaluaciones que se hacen de nosotras en este periodo donde la maternidad nos requiere mucho tiempo y energía?
- Necesidad de sala de lactancia, extracción de leche, con las condiciones adecuadas de tranquilidad e higiene, guardería para docentes, funcionarios y estudiantes en cada servicio.
- Sensibilizar a los docentes que no lo estén sobre esta temática, y más a los que ocupan los cargos más altos, para que no impongan presiones adicionales sobre las docentes embarazadas o madres de hijos chicos, para que comprendan que la licencia por maternidad no es un favor sino un derecho, que al reintegrarse no hay que compensar lo no realizado durante la licencia.
- Que se considere que durante el embarazo la docente está expuesta a una cantidad de controles médicos (los cuales pueden ser muchos según la situación), que generalmente está más cansada, y con menos horas productivas disponibles sobre todo al final del embarazo.
- Que se considere con el mayor respeto posible y en todos los aspectos, la situación de una madre en reposo por embarazo de alto riesgo.
- Discutir si los periodos entre informes de actividades y evaluaciones diversas que se hacen de nuestros cargos no deberían extenderse cuando se es madre de un hijo chico y/o se tuvo un embarazo (muy controlado o no), o de alto riesgo, y/o se sufrió la pérdida de un embarazo. (Para el caso de que se tenga un hijo menor a determinada edad, contabilizar 3 años como si fueran 2 años de trabajo mientras es chico?). Por ej. el CDC en su resolución de julio/2012 sugiere aplazar un año la evaluación del desempeño bajo el Régimen de Dedicación Total cuando en el periodo que se debe informar nació un hijo. Este mecanismo en febrero de 2013 CSIC no lo estaba aplicando.

- Informarnos más sobre las resoluciones de este tipo existentes que facilitan conciliar la vida familiar/laboral, y pedir que se apliquen, e incluso que se mejoren. Por ej., si el hijo nació al final del periodo a informar, el desempeño docente en ese periodo en general no debería verse afectado por el nacimiento, pero seguramente se vea afectado su siguiente periodo de actividades.
- De la misma manera, el SNI ahora pregunta si se fue madre en el periodo a informar, pero no pregunta edades de hijos a cargo. Si el nacimiento del hijo afecta el desempeño en el periodo posterior al cual nació, el SNI no lo estaría teniendo en cuenta. Se podría solicitar que esto sea tenido en cuenta.
- Incluir en el CVuy cuando el SNI nos evalúa o en otras instancias de evaluación, un campo privado donde se pueda incluir información sobre los hijos a cargo y edades, embarazos, problemas de salud relacionados a la maternidad, conformación del núcleo familiar, etc., que puedan ser tratados de manera confidencial; y asesorar sobre cómo pueden afectar estas situaciones al desempeño académico, de manera de poder tener en cuenta esto durante las evaluaciones.
- Aumentar automáticamente el plazo oficial para finalizar un posgrado dentro de la Udelar cuando se es madre de hijos chicos. Discutir la posibilidad de pedir suspensión por un periodo mayor a un año, por ej., mientras se es madre de un hijo menor a 3-4 años. Así no se recarga a la docente ni al hijo en un periodo que es crítico para el niño para su desarrollo como persona.
- Plantear a la ANII la posibilidad de que mientras se esté con suspensión de beca por ser madre, se siga percibiendo ese ingreso económico, o buscar alguna otra manera de compensar esa pérdida económica.
- Informarnos e informar más sobre los tipos de licencia existentes y en qué casos se pueden pedir (médica, especial, social, por estudio, etc.) ([http://www.universidadur.edu.uy/juridica/admin/noticias/images/imagenes\\_noticias/licencia.pdf](http://www.universidadur.edu.uy/juridica/admin/noticias/images/imagenes_noticias/licencia.pdf))
- Solicitar licencia especial cuando no podemos venir a trabajar porque tenemos que cuidar a un hijo por enfermedad o motivos de fuerza mayor, y que estos periodos en los que se pide licencia fuera de la ordinaria (¿qué casos podría incluir?), extiendan automáticamente el plazo para presentar informes de evaluaciones, etc. (sino, nos dan licencia pero tenemos que cumplir igual con el trabajo como si hubiéramos podido ir a trabajar).
- Que el medio horario luego de la licencia maternal sea respetado y la docente no deba trabajar más que eso.
- Sobre el medio horario, quizás haga falta definir a nivel de la Udelar un poco más qué se espera durante éste, derechos y obligaciones, cómo evaluar a la docente luego del mismo, por ej. si durante ese medio horario la docente debió dedicárselo exclusivamente a la docencia y no le quedó tiempo para realizar investigación.

- Plantear en el ámbito adecuado (por ej. co-gobierno a nivel central) que el trámite que se debe realizar ante la DUS para contar con medio horario entre los 6 y 12 meses de vida del hijo sea más simple (todo junto y no una vez por mes), para no recargar más a la docente durante ese periodo.
- En situaciones especiales relacionadas a género o reconfiguración del núcleo familiar, etc. (por ej. separación de padres y reconfiguración del núcleo familiar con hijos a cargo, cuidado de un hijo con problemas de salud permanentes, tratamientos médicos para poder ser madres, embarazos de alto riesgo sin reposo total, etc.), plantear en el ámbito adecuado la creación de licencias específicas que no estén contempladas en la ordenanza de licencias; ó permitir trabajar menos horas (en ambos casos sin pérdida de ingreso y extendiendo de manera acorde los diversos periodos de evaluación que se hacen sobre nuestro desempeño) durante un periodo a determinar; y/o crear otros mecanismos que permitan conciliar la vida laboral con la personal, haciendo foco en el bienestar del niño sin estresar a la madre, lo cual repercutiría en el bienestar del niño.
- Contar con asesoramiento de psicólogos, sociólogos, asistentes sociales, etc. para tener una pauta de cuánto tiempo precisa un hijo a su mamá según la edad, cuánto una se puede separar de él de manera razonable, y cuándo no, qué cosas le pueden dejar marcas y qué cosas son buenas para su independencia (para por ej. saber las consecuencias o no de viajar al exterior sin su/hijo/s).
- Buscar mecanismos que alivien a las docentes en la pérdida real de ingreso que se suele tener al ser madres, durante un periodo a determinar (por ej. disminución del IRPF; cambios en las ordenanzas de las becas de posgrado para que aunque se esté con licencia igual se sigan pagando; asegurar de alguna manera el nivel de ingresos que se tenía en la Udelar antes de ser madres, por un determinado periodo).
- Discutir si la Udelar debería contemplar los siguientes casos durante las evaluaciones y en caso afirmativo, cómo, y si se podría generar algún mecanismo para que el/la docente pueda desarrollarse en todo su potencial:
  - docente a cargo de un niño con enfermedad crónica, lo cual le quita tiempo para desarrollarse de manera plena académicamente y afecta sus ingresos. Reducirle el horario, si va acompañado de una reducción salarial no parecería ser una buena solución.
  - docente a cargo de un hogar monoparental. ¿Cómo evaluarlo? Tener en cuenta cómo esta situación afecta sus ingresos, al tener menos tiempo para dedicarle a su desarrollo académico. Aquí muchas veces mantener un buen desarrollo académico, lo cual va de la mano con los ingresos, va en desmedro del cuidado del hijo.
- Plantear a las distintas Comisiones Evaluadoras criterios específicos que permitan tener en cuenta el efecto de un embarazo, la maternidad y crianza de hijos chicos sobre el desempeño académico, a partir de resultados objetivos de encuestas sobre el tiempo que se le dedica al cuidado del embarazo, al cuidado de los hijos según su edad y

cantidad, o teniendo en cuenta cuánto se suele atrasar un posgrado o enlentecer el desarrollo académico, o de qué manera éste se afecta al tener hijos.

- Trabajar para que las distintas comisiones evaluadoras estén conformadas por un porcentaje similar de mujeres y hombres, y que se mantengan informadas sobre estos temas. Por ejemplo, el Directorio de la ANII, el Comité evaluador del SNI, etc.
- Analizar y discutir por qué en general la mujer no ocupa tantos cargos que implican tomas de decisiones en el mundo académico si se compara con el número de hombres.
- Realizar un diagnóstico objetivo de la situación para:
  - poder realizar planteos concretos y fundados
  - fomentar que haya un mayor equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades de la vida familiar.

Tomando en cuenta el marco normativo en el cual la Udelar debe operar para pensar políticas universitarias que promuevan la conciliación con corresponsabilidad para sus docentes y funcionarios/as y las buenas prácticas presentes en universidades en otros países, la RTG señala como posibles medidas a implementar:

- a) La sensibilización –a través de diferentes medios- en todos los ámbitos del quehacer universitario respecto al **principio de igualdad de género**, y a su incorporación en los planes de estudio y programas de todos los Servicios.
- b) La **consideración del ejercicio de responsabilidades familiares** a la hora de proceder a la evaluación de “todas las funciones docentes” así como a la “reelección de cargos docentes y/o de investigación” debería constituir un criterio de aplicación obligada. En la “Síntesis de criterios de evaluación docente” aprobada por el CDC y antes citada, en el numeral 7 –referido a evaluación docente en general– no se incluye, entre las causas que pueden afectar el desempeño docente las obligaciones emanadas de responsabilidades familiares que no emanan de la maternidad o paternidad. En el caso de quienes desempeñan cargos en régimen de DT, el numeral 23 de la mencionada Síntesis establece que “conviene” prorrogar la evaluación por un año si la persona ha tenido o adoptado un hijo/a en el período considerado. Estimamos que el término empleado –conviene– deja la aplicación del criterio sugerido a consideración del organismo evaluador del Servicio de que se trate, en lugar de establecerlo como un criterio de aplicación obligatoria. El carácter de “criterios sugeridos” asignado a todos los incluidos en la Síntesis se establece claramente en el numeral 24: “Cada Servicio de la Udelar impulsará la aplicación de estos criterios generales para la evaluación integral de la labor docente. A tales efectos introducirá los cambios que estime necesarios en la institucionalidad vinculada a la evaluación docente, en función de su propia apreciación de la situación [...]”.
- c) La previsión en la normativa universitaria de facilidades en el régimen horario del personal que deba atender niños/as, personas con discapacidades o adultos mayores dependientes.

- d) La creación de servicios para la atención de niños/as menores durante los horarios de trabajo, ya sea en instituciones cercanas al lugar de desempeño de tareas o mediante la concesión de una compensación especial destinada a solventar parte de tales gastos.
- e) La adopción de medidas para facilitar la lactancia, mediante la instalación de salas de lactancia en condiciones adecuadas. Hasta el presente, cuentan con dichas Salas las Facultades de Veterinaria y de Ingeniería.
- f) La inclusión en la Ordenanza de Licencias de la concesión de licencias especiales por situaciones relacionadas con las responsabilidades familiares (enfermedad de hijo o familiar directo, cuidado temporario de personas dependientes, etc.).

## **PROPUESTAS PARA LA REFORMA DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE**

Aquí se transcribe la propuesta elaborada colectivamente por la RTG en agosto-setiembre 2013 y elevada para su consideración a la Convención de ADUR.

### **Fundamentación**

1.- La Red Temática de Género (RTG) –inicialmente de “estudios de género”– fue creada en la Udelar en agosto de 2001, cuando ya existían en algunos servicios actividades vinculadas a esa temática, que luego se multiplicaron conformándose nuevos grupos o referentes en casi todos ellos. Decíamos entonces:

“Los estudios de género –surgidos en la década del ‘60– en tanto campo interdisciplinario han constituido una ruptura epistemológica en el desarrollo de la ciencia, recogiendo en el plano académico y científico una necesidad social y política de comprender de manera compleja las relaciones sociales entre mujeres y varones, y su incidencia en distintos planos del desarrollo. [...] En nuestro país, el desarrollo de los estudios de género constituye una materia pendiente de la Universidad de la República. A iniciativa de algunos/as docentes se han integrado –en algunos servicios– aportes conceptuales y metodológicos en instancias curriculares, en otros se han desarrollado instancias académicas específicas que focalizan este campo, y en otros se constatan vacíos”.

Hoy podemos decir que ha habido algunos avances al respecto: en algunas facultades los programas curriculares incluyen una oferta de materias en temáticas de género (aunque generalmente siguen siendo optativas); se han consolidado y diversificado las líneas de investigación, y los resultados y productos de las investigaciones realizadas se han convertido en insumos y aportes para actividades de extensión y asistencia técnica con diversos actores estatales y del sector privado para el abordaje de las desigualdades de género que persisten en los planos social, económico y político del país. En cuanto a institucionalidad, en marzo de 2012 se creó la Comisión Abierta de Equidad de Género a nivel central de la UDELAR, con el cometido de entender en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias.

No obstante, la UDELAR aún está lejos de lograr la transversalización de la perspectiva de género en todos los programas curriculares y en la implementación de sus políticas institucionales. Por perspectiva de género se entiende “una clave de interpretación de la realidad social que busca visibilizar y desnaturalizar los condicionamientos socioculturales que establecen y mantienen desigualdades de poder entre varones y mujeres, con el fin de promover sociedades más equitativas”<sup>18</sup>. Y la transversalización de esa perspectiva implica

“valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique [...] en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de todas las [acciones] de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”<sup>19</sup>.

2.- Actualmente se encuentra en discusión el proyecto de reforma del Estatuto del Personal Docente con el propósito de establecer normas generales relativas a la carrera docente.

Analizando este proyecto se percibe que no aparece incorporada la perspectiva de género en los diversos puntos abordados (salvo en el art. 31), como orientación hacia el logro de una auténtica equidad entre mujeres y varones, habida cuenta de las mayores dificultades que experimentan las mujeres docentes en el desarrollo de su carrera profesional<sup>20</sup>. Las exigencias de dedicación se ven obstaculizadas con frecuencia por el cumplimiento – generalmente no compartido– de los roles que tradicionalmente les son atribuidos, tanto en el ejercicio de la maternidad como del cuidado de personas dependientes. Tales dificultades se ven aumentadas por la carencia significativa hasta el presente de políticas públicas que configuren un “Sistema Nacional Integrado de Cuidados”, así como de medidas que tiendan a promover la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares.

Tener en cuenta esa problemática y adoptar medidas tendientes a superarla debería constituir una preocupación ineludible del quehacer universitario, tal como acontece en otras Universidades de la región y del mundo.

3.- No puede ignorarse que Uruguay ha asumido, de manera específica, el compromiso de asegurar la “ igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres” tal como lo expresa la Ley 18.104 de 15/3/2007, y el Decreto 184/007 que contiene el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, en el cual la UDELAR aparece como “organismo

---

<sup>18</sup> Inmujeres (2011). *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. Montevideo: MIDES-Inmujeres.

<sup>19</sup> Definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), julio 1997.

<sup>20</sup> Ver, entre otros: Rosario Aguirre (2003), “¿Es posible la renovación de la investigación científica desde la perspectiva de género? Aportes para la reflexión”, *Los estudios de género en la Universidad de la República. Género y universidad: avances y desafíos*. Documento de Trabajo del Rectorado N°19, UDELAR, pág. 28-36; Silvana Darré (2013), “Mujeres en educación e investigación: los laberintos de la exclusión”, en Jennifer Chan de Avila, Sabina García Peter y Martha Zapata Galindo (eds.), *Incluyendo sin excluir. Género y movilidad en instituciones de educación superior*, Berlin: Verlag Walter Frey; Cecilia Tomassini Urti (2012), *Ciencia académica y género: Trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República, Uruguay*, tesis de Maestría en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR, Montevideo, Uruguay.

asociado” para implementar determinadas acciones, particularmente en lo relativo al “desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de investigación y generación de conocimiento que contribuyan a los procesos de innovación productiva y social” (Línea Estratégica de Igualdad No. 32).

A la normativa nacional sobre igualdad y no discriminación deben agregarse los numerosos instrumentos internacionales ratificados por Uruguay, que hacen parte del ordenamiento jurídico interno uruguayo. Especialmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (1979); la Convención Americana de Derechos Humanos (1969); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994); y el Convenio OIT No. 156 y Recomendación No. 165 (1981) sobre “Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”.

Resulta oportuno, asimismo, mencionar que actualmente se están ejecutando, o recientemente se han concluido, un conjunto de proyectos en el ámbito universitario que permiten diagnosticar las dificultades que enfrentan los y las docentes para articular su vida familiar y laboral y las barreras que esto genera para ascender en sus carreras, y esbozar estrategias para disminuirlas. Entre ellos se encuentran el Proyecto de Fortalecimiento de la RTG en el Espacio Interdisciplinario; el Proyecto Equality (Alfa III-Unión Europea) ejecutado desde la Facultad de Derecho; y el Proyecto Alfa-MISEAL que se está ejecutando con la Facultad de Ingeniería como Observatorio. Además, el año pasado fue firmado el Convenio de la Udelar con el Instituto Nacional de las Mujeres (MIDES) relativo a la implementación del modelo de “Calidad con Equidad” en el ámbito universitario.

4.- Lograr avances sustantivos en el camino hacia la igualdad de género supone no solo la inclusión de principios en la normativa aprobada sino también la adopción de medidas concretas orientadas al desarrollo de la actividad académica de las mujeres en igualdad de condiciones con los varones. Medidas que apunten a la conciliación de vida personal, familiar y laboral, apoyada en la corresponsabilidad de mujeres y varones, y sustentada en la responsabilidad que le compete a la UDELAR como ente estatal.

Tales medidas deberán incluirse en las Ordenanzas respectivas, y la Red Temática de Género presentará oportunamente iniciativas en tal sentido.

5.- En el momento actual estimamos que el Estatuto del Personal Docente debe incluir – como principio– la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de todas las funciones docentes, así como algunas disposiciones relativas a provisión de cargos, evaluación y ascenso que consideren las diferencias que enfrentan las mujeres en el ejercicio de aquellas funciones.

En el Capítulo 7 se agrega un artículo consagrado a la promoción de la utilización de un lenguaje inclusivo (no sexista) en todas las comunicaciones internas y externas de todos los servicios de la Universidad, así como en la redacción de textos normativos.

La propuesta que presentamos refiere a la modificación (texto en negrita) de los siguientes artículos del Proyecto de Reforma del Estatuto del Personal Docente, que ponemos a consideración del Consejo Directivo Central en el proceso de discusión particular de dicho texto.

## **Modificaciones propuestas**

**Art. 1º.-** Son funciones docentes:

- a) La Enseñanza: están comprendidas en este concepto las actividades tendientes a orientar a estudiantes, egresados, docentes e investigadores en su proceso de capacitación, mediante la enseñanza curricular o extracurricular, las obras didácticas u otros medios para lograr tal propósito.
- b) La Investigación en todas las ramas del conocimiento y de sus aplicaciones.
- c) La Extensión Universitaria, tendiendo a su práctica curricular.
- d) Otras formas de actividad creadora, cuando sean subsidiarias de la Enseñanza, la Investigación o la Extensión.
- e) Las siguientes, en cuanto tiendan al cumplimiento de los Fines de la Universidad establecidos en la Ley No. 12.549:
  1. Dirección de servicios universitarios, colaboración con tal dirección y con los órganos universitarios.
  2. Participación en la formulación, estudio y resolución de problemas de interés público.
  3. Asistencia técnica dentro y fuera de la Universidad.

**Todas las funciones docentes deberán integrar la “perspectiva de género” como dimensión necesaria de las políticas universitarias (Ley 18.104 de 15/3/007 y Decreto No. 184/007). Las medidas tendientes a lograr por parte de la Universidad resultados de “Calidad con Equidad de Género” serán implementadas mediante su inclusión en las Ordenanzas correspondientes.**

La enseñanza de grado será tarea obligatoria para todos los docentes que ocupen cargos en efectividad o en forma interina, con independencia de su grado y carga horaria.

Mediante reglamentación, cada Consejo de Facultad establecerá los modos de cumplimiento de esta obligación y determinará el mínimo de horas que los docentes dedicarán a la enseñanza directa.

**Art. 14 :** En todos los casos en que no esté excluida por este Estatuto o por el límite de edad la reelección de quien ocupa en efectividad un cargo docente, el Consejo de la Facultad deberá pronunciarse expresamente sobre la reelección del funcionario docente durante los últimos seis meses de período de designación anterior.

La falta de pronunciamiento expreso antes de la expiración del período de designación se reputará omisión grave y el Consejo Directivo Central adoptará de inmediato las medidas conducentes a la determinación de las causas de la misma, a los efectos de ejercitar las potestades disciplinarias que le competen (art. 21, incisos l, m, n, ñ de la Ley 12.549).

En los casos previstos en el artículo 5, para la reelección se deberá tener en cuenta la actuación del docente en las distintas tareas cumplidas durante el período correspondiente. Se reputará fundamental para el juicio sobre su actuación el desempeño en las tareas que hayan insumido más del cincuenta por ciento de su tiempo. Cuando la asignación de funciones implique prestación de tareas en un servicio distinto al de origen, aquél deberá informar a éste, por conducto del Consejo, acerca del desempeño docente.

**En todos los casos de evaluación de desempeño con vistas a la reelección de quien ocupa en efectividad un cargo docente, se deberá tener en cuenta también las circunstancias especiales referidas en el art. 31 del presente Estatuto, que puedan haber afectado aquel desempeño.**

**Art. 17.** La provisión en efectividad de los cargos docentes de los grados 4 y 5 se regirá por lo dispuesto en los artículos 19 a 25 del presente Estatuto.

La provisión en efectividad de los cargos docentes de los grados 3 podrá realizarse mediante un llamado público a aspiraciones, o por concurso de méritos, o de méritos y pruebas, según se disponga mediante Ordenanza dictada a propuesta del Consejo de cada Facultad, aplicándose en lo pertinente las disposiciones de esta Sección.

Los cargos docentes de los grados 1 y 2 se proveerán mediante concurso abierto de méritos y pruebas, aplicándose en lo pertinente las disposiciones de la presente Sección.

**La provisión en efectividad de todos los cargos docentes deberá tener en cuenta los principios y derechos de igualdad y no discriminación respecto a: sexo e identidad de género, raza-etnia, edad, orientación y diversidad sexual, origen nacional o cualquier otra condición social.**

**Art. 20.** Vencido el plazo de presentación de aspiraciones el Consejo dispondrá de hasta cuatro meses para el estudio de las mismas.

El Consejo deberá asesorarse en todos los casos con una Comisión Asesora, designada al efecto e integrada con especialistas de la disciplina del cargo a proveer o de disciplinas afines y podrá requerir los demás asesoramientos que juzgue convenientes.

**Por lo menos uno de los integrantes de la Comisión Asesora designada deberá manejar criterios relativos a la aplicación de la equidad de género.**

Vencido el término señalado en el primer párrafo o antes si así se resuelve, el asunto integrará el Orden del Día, con indicación de los nombres de los aspirantes. El plazo de cuatro meses podrá ser aumentado en no más de un mes si, incluida la propuesta de aplazamiento en el orden del día, el Consejo así lo resuelve.

**Art. 30.** Existirá un sistema de ascenso, que se realizará en forma periódica mediante convocatoria del Consejo Directivo Central o de los Consejos de Facultad, en el cual los docentes que ocupen en efectividad cargos de grado 4, 3 o 2, evaluados por su trayectoria académica, podrán aspirar a ocupar un cargo efectivo de grado inmediatamente superior al cual ocupan.

Mediante Ordenanza se reglamentarán los mecanismos de aspiración, de evaluación y de ejecución del sistema, **los cuales deberán basarse en el principio de igualdad de derechos y oportunidades, asegurando una efectiva aplicación de la equidad de género que evite toda forma de discriminación directa o indirecta en el sistema de ascensos.**

El Consejo de Facultad resolverá en cada caso si la provisión del respectivo cargo docente en el ámbito de cada convocatoria se realizará mediante llamado abierto a aspiraciones (artículos 19 y siguientes de este Estatuto) o mediante llamado a concurso abierto, o a concurso limitado a todos los aspirantes presentados en la convocatoria respectiva o a

parte de dichos aspirantes por poseer éstos méritos francamente superiores a los demás (artículos 23 y siguientes de este Estatuto).

El cargo objeto del respectivo llamado no podrá implicar la reducción en la carga horaria del docente.

**Art. 31.** Los Decanos y los miembros de los Consejos de Facultad, así como las autoridades de los demás Servicios Universitarios deberán ejercer el contralor de la docencia, tratando de formar convicción personal directa acerca de la labor de quienes desempeñan funciones docentes en las respectivas Facultades o Servicios.

Cada Consejo deberá designar una Comisión de Evaluación con la finalidad de evaluar el desempeño de los docentes en sus cargos o funciones. Dicha Comisión deberá elevar al Consejo los informes correspondientes en los casos de reelección, renovación de la designación y en toda oportunidad que le sean solicitados.

La Comisión de Evaluación estará integrada por docentes efectivos de grados 3, 4 o 5 con conocimiento en las tareas de evaluación docente, estudiantes avanzados y egresados. La forma de designación de sus integrantes, sus funciones, así como todo lo relativo al procedimiento de evaluación será regulado mediante Ordenanza **que deberá incluir la perspectiva de género como principio rector de la misma.**

La evaluación deberá considerar, de acuerdo al grado y dedicación horaria del docente y a lo establecido en el llamado respectivo, las tareas realizadas en el período correspondiente en materia de enseñanza de grado y posgrado, investigación y creación de conocimientos, extensión y actividades en el medio, actividad profesional fuera de la Universidad de la República cuando corresponda, formación personal en la docencia, formación de recursos humanos, **educación en derechos humanos** y actividades de dirección y gestión académica y de contribución al cogobierno. En el caso de los docentes que ocupen cargos de grado 3, 4 o 5, también deberá considerarse, cuando corresponda (artículo 27) el plan presentado para el nuevo período de reelección.

**La evaluación deberá tener en cuenta, en todo caso, las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente, como la maternidad, la paternidad, la adopción, las afecciones de salud, la actividad gremial, el cumplimiento de responsabilidades familiares respecto a personas dependientes y otras circunstancias que sean alegadas y que la Comisión de Evaluación estime pertinentes.**

**Cuando se trate de una persona que ha tenido o adoptado un hijo o hija en el período considerado, la evaluación del desempeño deberá postergarse por el plazo mínimo de un año.**

**Art. 34 bis.** Se promoverá la utilización de un lenguaje inclusivo (no sexista) en todas las comunicaciones internas y externas de todos los servicios de la Universidad así como en la redacción de textos normativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**AGUIRRE, Rosario (2003)** ¿Es posible la renovación científica desde la perspectiva de género? Aportes para la reflexión en Documento de trabajo del Rectorado N° 19.

**AGUIRRE, Rosario; BATTYÁNY, Karina (2005)** Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003, UNIFEM-Udelar.

**AGUIRRE, Rosario (2007)** Encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado. Reunión técnica Subregional, UNIFEM.

**AGUIRRE, Rosario; CABRERA, Mariana; CALVO, Carlos; DAMIANI, Delia; MACARI, Andrea; PAGNOTTA, Nubia; PERROTTA, Valentina; SCURO, Lucía (2007)** Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares. Setiembre 2007. INE, UNIFEM, INMUJERES, UDELAR, FCS, DS, Montevideo.

**AGUIRRE, Rosario (2008)** Los estudios de género en el Uruguay: caminos recorridos y desafíos actuales en Mujeres y escenarios ciudadanos; Prieto, Mercedes (Org.). FLACSO, Quito.

**AGUIRRE, Rosario (2009)** Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNIFEM, Montevideo.

**AGUIRRE, Rosario; Ferrari Fernanda (2013)** Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. CEPAL, Santiago de Chile.

**BATTYÁNY, 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-FCS, Montevideo.

**BERICAT, Eduardo (1998)** La integración de métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida. Editorial Ariel, Barcelona.

**BUTLER, Judith (1990)** El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós, Buenos Aires.

**CEA D'ANCONA, María de los Ángeles (2004)** Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora. Editorial Síntesis, Madrid.

**CHAN DE ÁVILA, Jennifer; GARCÍA PETER, Sabina; ZAPATA GALINDO, Martha (Eds.) (2013)** Incluyendo sin excluir. Género y movilidad en instituciones de educación superior. Tranvía-Verlag Walter Frey, Berlín.

**DURÁN, María de los Ángeles (2002)** La contabilidad del tiempo en: [http://digital.csic.es/bitstream/10261/10789/1/revista\\_n6-4.pdf](http://digital.csic.es/bitstream/10261/10789/1/revista_n6-4.pdf) [acceso 09/2013].

**DURKHEIM, Emile (1993)** Escritos selectos. Introducción y selección de Anthony Giddens. Nueva Visión, Buenos Aires.

**ESPING ANDERSEN, GOSTA (1996)** Después de la edad de oro: el futuro del Estado benefactor en el nuevo orden mundial en Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales, Volumen 36, n° 42, julio-setiembre 1996.

- ESQUIVEL, Valeria (2011)** La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. PNUD, El Salvador.
- FAINSTAIN, Luciana; PERROTTA, Valentina (2010)** Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. MIDES-INMUJERES, Montevideo.
- FAINSTAIN, Luciana; PICASSO, Florencia (2011)** Manual para facilitadores/as de sensibilización en género. INMUJERES-MIDES, Montevideo.
- MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana (2010)** Conciliación con corresponsabilidad social en América Latina: ¿cómo avanzar?. PNUD. Procesos Gráficos, El Salvador.
- FRASER, Nancy (2000)** Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review* n° 4 pp. 55-68.
- MARCO, NAVARRO, Flavia (2012)** La utilización de las encuestas de uso del tiempo en las políticas públicas. CEPAL, Santiago de Chile.
- MARRADI, Alberto; ARCHENTI, Nélica; PIOVANI, Juan Ignacio (2007)** Metodología de las Ciencias Sociales. Editorial Emecé, Buenos Aires.
- MARRERO, Adriana; MALLADA, Natalia (2009)** La Universidad transformadora. Udelar-CSIC-FCS, Montevideo.
- OIT-PNUD (2009)** Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Andros, Chile.
- ONU (1995)** Plataforma de Acción – IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing.
- PAREDES, Mariana (2008)** Estructura de edades y envejecimiento de la población, en: Demografía de una sociedad en transición. La población uruguaya a inicios del siglo XXI. Varela, Carmen (Coord.). Programa de Población de la FCS-UNFPA, Montevideo.
- PÉREZ, Verónica (2012)** Experiencias de conciliación con corresponsabilidad social en América Latina. Las prácticas de las empresas. PNUD, Montevideo.
- RODIGOU, Maite; BLANES, Paola; BURIJOVICH, Jacinta; DOMINGUEZ, Alejandra (2011)** Trabajar en la Universidad. (Des) Igualdades por transformar. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- SAUTU, Ruth; BONIOLO, Paula; DALLE, Pablo; ELBERT, Rodolfo (2005)** Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. CLACSO, Buenos Aires.
- TOMASSINI, Cecilia; URQUHART, María Eugenia (2011)** Mujeres e ingeniería en computación de la Udelar, Uruguay: cambios y permanencias. Reporte técnico. PEDECIBA – Instituto de Computación – Facultad de Ingeniería – Udelar.
- TOMASSINI, Cecilia (2012)** Ciencia académica y género. Trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República, Uruguay. Tesis de Maestría. Maestría en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar (s/p).

**UDELAR-PRO RECTORADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA. DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (2012)** Compilación de normas relacionadas con la administración de personal de la Universidad de la República. Udelar, Montevideo.

**UDELAR (2013)** Datos Básicos del VII Censo de Estudiantes Universitarios de Grado. Año 2012. Udelar, Montevideo.

**UNFPA-GTZ (2005)** Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. Reunión Internacional de expertos/as.

**YOUNG, Iris (2000)** Inclusion and Democracy. Oxford University Press, Oxford.

Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, PNUD-OIT, Santiago, 2009

Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, OIT-PNUD, Santiago, 2013.