



RELATORÍA DEL TALLER

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: DIÁLOGOS INTERDISCIPLINARIOS PARA SU DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN

Fecha de realización: 10 y 11 de marzo de 2026.

Docente invitada: Dra. Maria Bustelo Ruesta.

Organización: Observatorio para la Igualdad de Género, Comisión Abierta de Equidad y Género, Comisión de Género de la Facultad de Ingeniería.

Autoras: Maria Goñi Mazzitelli y Gimena Albarenga (Observatorio para la Igualdad de Género)



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	2
2. ¿POR QUÉ HICIMOS ESTE TALLER?	2
3. ¿QUIÉN ES MARÍA BUSTELO?	3
4. AGENDA DEL TALLER	5
5. DINÁMICA DE TRABAJO DE SUBGRUPOS	7
6. RESULTADO DEL TRABAJO EN SUBGRUPOS	9
6.1. ACCESO, RETENCIÓN Y EGRESO DE ESTUDIANTES	9
6.1.1. Medidas existentes y posibles	10
6.1.2. Actores	11
6.2 PERMANENCIA Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL	12
6.2.1. Medidas existentes y posibles	14
6.2.2. Actores	15
6.3. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD	16
6.3.1. Medidas existentes y posibles	17
6.3.2. Actores	19
6.4. VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	19
6.4.1. Medidas existentes y posibles	20
6.4.2. Actores	22
6.5. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIA EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIÓN	23
6.5.1. Medidas existentes y posibles	23
6.5.2. Actores	25
6.6. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	25
6.6.1. Medidas existentes y posibles	26
6.6.2. Actores	27
6.7. BARRERAS IDENTIFICADAS PARA LA CONCRECIÓN y AVANCE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO	28
7. REFLEXIONES TRANSVERSALES	29
7.1. ¿Cómo seguimos?	30

1. PRESENTACIÓN

El presente documento busca resumir los principales intercambios que se desarrollaron en el taller “Políticas de igualdad de género en la universidad: diálogos interdisciplinarios para su diseño e implementación”, organizado por el Observatorio para la Igualdad de Género, la Comisión Abierta de Equidad y Género y la Comisión de Género de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República. La relatoría se elaboró a partir de los registros escritos y audiovisuales de la actividad, así como de los materiales producidos durante el taller.

Este texto recoge las reflexiones, aportes y debates que emergieron en el encuentro. No busca constituir un diagnóstico exhaustivo ni una propuesta consensuada sobre las políticas de igualdad de género en la Universidad. Su propósito es, más bien, dar cuenta de un espacio de diálogo plural, en el que participaron alrededor de setenta personas que integran distintos órdenes del cogobierno universitario, gremios de la comunidad universitaria y diversos ámbitos institucionales vinculados a la producción de información y la gestión de políticas en la Universidad de la República (Udelar).

En este sentido, el documento procura reflejar la diversidad de perspectivas presentes en el taller y poner en valor la riqueza de los intercambios como insumo para profundizar la reflexión y fortalecer el trabajo colectivo, orientado a la construcción de una Universidad de la República más justa e igualitaria.

2. ¿POR QUÉ HICIMOS ESTE TALLER?

El taller se propuso como un espacio abierto para la reflexión y la construcción colectiva en torno a las políticas de igualdad de género en la Udelar, en un contexto en el que las desigualdades de género —y su cruce con otras formas de opresión— siguen siendo persistentes y de carácter estructural. A la vez que se constituyó en una instancia formativa sobre evaluación de políticas públicas, a partir de la participación de la Dra. María Bustelo como docente invitada.

Esta instancia respondió, en primer lugar, a la necesidad de comprender mejor cómo operan estas desigualdades en el ámbito universitario. Lejos de ser fenómenos simples, se expresan de múltiples maneras: desde barreras visibles hasta mecanismos más sutiles que, en conjunto, configuran dinámicas

institucionales difíciles de transformar. En este sentido, generar instancias de diálogo permite poner en común experiencias, identificar problemas y enriquecer la mirada sobre estas realidades. Asimismo, el conocimiento que se produce en este tipo de espacios constituye un insumo clave para diseñar, implementar y evaluar las políticas orientadas a promover la igualdad de género.

En segundo lugar, el taller buscó fortalecer la articulación entre los distintos actores de la Udelar que trabajan en la temática o se sienten convocados por ella. A través del intercambio entre docentes, funcionarios/as técnicos/as, administrativos/as y de servicios, y estudiantes, se promovió la identificación colectiva de los principales nudos problemáticos que hoy limitan la transformación de las desigualdades de género en la institución. A partir de allí, se apuntó a generar ideas y estrategias de trabajo colaborativo que contribuyan a abordarlos de manera más efectiva.

Finalmente, la actividad se orientó a consolidar las capacidades y redes ya existentes en la Universidad, así como a impulsar procesos de aprendizaje colectivo. El objetivo fue aportar a la construcción de políticas de igualdad más sólidas, pertinentes a nuestro contexto y sostenibles en el tiempo; además de formarnos para el seguimiento y la evaluación de estas políticas.

3. ¿QUIÉN ES MARÍA BUSTELO?

La Dra. María Bustelo Ruesta es una académica en el campo de la Ciencia Política y de la Administración, especializada en políticas públicas, políticas de igualdad de género y evaluación de políticas públicas desde una perspectiva feminista.

Es Profesora Titular de Universidad en la Universidad Complutense de Madrid (UCM), donde desarrolla su labor docente e investigadora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Además de su rol como investigadora, ha desempeñado importantes funciones de gestión y asesoramiento, como Delegada del Rector para Igualdad en la UCM (2015-2019), presidenta de la European Evaluation Society (2012-2013) y miembro de comités de expertos de la Comisión Europea y ONU Mujeres. Actualmente se desempeña como Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España.

Es doctora en Ciencia Política y Sociología por la UCM (2001) y posee un Máster en Evaluación de Programas por la University of Illinois (Estados Unidos), lo que ha marcado su enfoque metodológico en la evaluación de políticas públicas. A lo largo de su carrera, ha realizado estancias de investigación en instituciones como

Harvard University, University of California San Diego y la University of Copenhagen, consolidando una proyección internacional sostenida.

Sus líneas de investigación se centran en la intersección entre evaluación de políticas públicas y estudios de género, con especial énfasis en la evaluación feminista, el análisis de políticas de igualdad, la gobernanza y las transformaciones estructurales en el ámbito académico. Su trabajo ha sido clave en el desarrollo de enfoques metodológicos innovadores para evaluar políticas con perspectiva de género, y en el análisis crítico de los procesos de institucionalización de la igualdad en contextos nacionales y europeos.

Ha liderado y participado en numerosos proyectos de investigación financiados, destacándose su rol como investigadora principal en proyectos europeos como SUPERA (2018-2022) y UniSAFE (2021-2024), orientados a promover la igualdad de género y abordar la violencia de género en universidades y centros de investigación.

Entre su producción se encuentran los siguientes textos:

Bustelo, María; De Dios, Paula y Pajares, Lorena (2022). "Compilation of RPOs' GEP actions". SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia. Unión Europea.

Bustelo, María; De Dios, Paula y Pajares, Lorena (2022). "Guidelines and Best Practices for RPOs ". SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia. Unión Europea.

Bustelo, María y Lombardo, Emanuela(2021). "Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures". *Journal of Gender Studies*, 31:1, pp. 8- 22.

Bustelo, María; Mergaert, Lut y Minto, Rachel (2020). "Policy evaluation and gender mainstreaming in the European Union: the perfect (mis)match?". *European Journal of Politics and Gender*, Vol 3, Nº2, pp. 277-294.

Bustelo, María y Espinosa-Fajardo, Julia (2019). "¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. *Revista Española de Ciencia Política*, 49, 151-172.

Bustelo, María (2017). "Evaluation from a Gender + Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process". *Journal of Women, Politics & Policy*, 38:1, pp. 84-101.

4. AGENDA DEL TALLER

El taller se estructuró en dos jornadas de trabajo intensivo. La agenda combinó instancias plenarios y trabajo en subgrupos, promoviendo un abordaje participativo y situado de los principales desafíos y oportunidades en la materia.

Durante el **primer día**, el foco estuvo puesto en la construcción de un diagnóstico compartido y en la identificación de un horizonte posible de trabajo colaborativo. La jornada se inició con una instancia de bienvenida y presentación de los objetivos y estructura del taller, seguida de una breve presentación a cargo de integrantes del Observatorio. Esta busca situar “¿dónde estamos?” en materia de políticas de igualdad de género en la Udelar, como punto de partida para el intercambio.

En este marco, se presentó una breve reconstrucción de la génesis y evolución de la institucionalidad de género en nuestra Universidad, destacando el papel de los movimientos feministas universitarios, la conformación de redes y los procesos de institucionalización, así como también las tensiones y fragmentaciones que han caracterizado este recorrido. A partir de esta contextualización, se propuso identificar los principales temas y problemas abordados hasta el momento, así como aquellos que han recibido menor atención o se han omitido.



Fuente: Elaboración propia.

El análisis permitió reconocer un conjunto amplio de ejes de trabajo que estructuran la agenda institucional, entre los que se destacan: el acceso, permanencia y egreso en la formación; las trayectorias laborales y académicas; las situaciones de violencia, acoso y discriminación; los cuidados y la corresponsabilidad; la formación y transversalización de la perspectiva de género; la participación en espacios de decisión; la comunicación institucional; y los sistemas de información, monitoreo y evaluación.

Asimismo, se evidenciaron avances en varias de estas áreas, junto con la persistencia de desafíos relevantes, como la profundización en el abordaje del acoso sexual, la incorporación de la dimensión del autocuidado, o la necesidad de fortalecer la transversalización del enfoque de género en todas las funciones universitarias .

A esta base se sumó la exposición que realizó en esa primera jornada Maria Bustelos sobre los principios, bloques y metodología para la construcción de un Plan de Igualdad. A partir de estos insumos se desarrolló una instancia de trabajo en subgrupos organizada en torno a distintos nudos problemáticos.

El **segundo día** estuvo orientado a profundizar en la dimensión propositiva, con énfasis en el diseño de políticas y estrategias para la igualdad de género, así como en la incorporación de enfoques de monitoreo y evaluación. La jornada comenzó con una instancia plenaria centrada en la revisión de experiencias de políticas de igualdad de género en el ámbito universitario, incluyendo aprendizajes y desafíos a partir de otros contextos —a cargo de la Dra. Bustelo. En este marco, se introdujeron herramientas conceptuales vinculadas a la evaluación con perspectiva de género y al desarrollo de un pensamiento evaluativo que permita acompañar procesos de cambio institucional. En base a estos insumos y los avances del día anterior se retomó el trabajo en subgrupos.

Tipos de acciones para la igualdad de género



Fuente: Elaboración propia en base a presentación de Maria Bustelo.

La articulación entre diagnóstico, problematización y propuesta, junto con el énfasis en la evaluación y la implementación, constituyen elementos centrales que emergen de esta experiencia y que sientan bases para el desarrollo de una institucionalidad de género más integrada, estratégica y orientada a la transformación.

5. DINÁMICA DE TRABAJO DE SUBGRUPOS

El trabajo en subgrupos constituyó un componente central de la metodología del taller, orientado a promover un análisis en profundidad de los problemas identificados y a generar propuestas concretas desde una lógica participativa y situada. Tal como se mencionó previamente, esta dinámica se desarrolló en dos momentos articulados, correspondientes a cada una de las jornadas, permitiendo avanzar desde la problematización hacia la definición de estrategias de implementación, monitoreo y evaluación.

En una primera instancia, durante el primer día, los subgrupos se organizaron en torno a distintos “nudos-problema” previamente identificados en la discusión plenaria. Cada grupo abordó un eje específico con el objetivo de construir una caracterización detallada del problema, desagregándolo en sus distintos componentes o subproblemas. Este ejercicio se realizó considerando la diversidad de poblaciones que integran la Udelar —estudiantes, docentes y personal técnico, administrativo y de servicios—, lo que permitió visibilizar cómo las desigualdades de género se expresan de manera diferencial según los distintos colectivos.

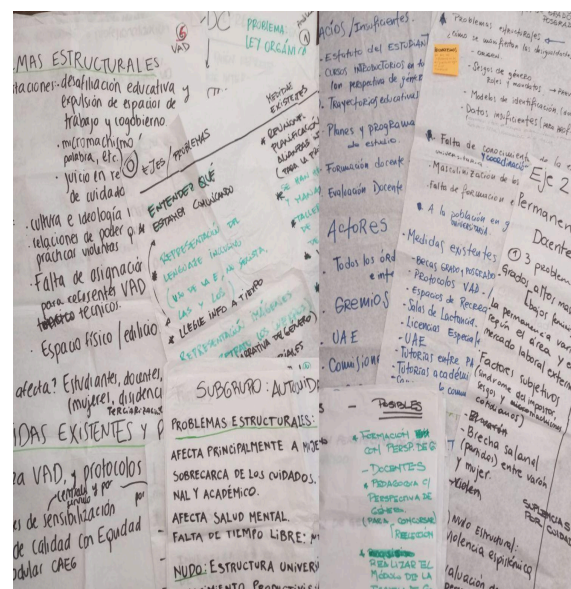
A partir de esta caracterización, los subgrupos avanzaron en la identificación y análisis de las acciones y políticas existentes vinculadas a cada problema, así como en la detección de vacíos o áreas insuficientemente abordadas. Este proceso permitió no solo reconocer los avances institucionales, sino también delimitar con mayor precisión los desafíos pendientes. Asimismo, se trabajó en la identificación de los recursos disponibles y de aquellos que era necesario ampliar o incorporar para el desarrollo de nuevas acciones o el fortalecimiento de las existentes, incluyendo dimensiones presupuestales, de permanencia, capacidades técnicas y reconocimiento institucional.

Un aspecto clave de esta etapa fue la identificación de actores relevantes para el diseño e implementación de las políticas, tanto a nivel interno como externo a la Universidad. Los subgrupos identificaron las unidades, servicios, espacios de cogobierno y actores sociales que deberían involucrarse, así como sus posibles

roles y responsabilidades, destacando la importancia de la articulación interinstitucional y del trabajo colaborativo.

En una segunda instancia, desarrollada durante el segundo día, los subgrupos retomaron los avances previos con el objetivo de profundizar en la dimensión operativa de las propuestas. En particular, se trabajó en la definición de estrategias de monitoreo y evaluación, incorporando una perspectiva orientada a resultados y a procesos de mejora continua. Los grupos identificaron indicadores de proceso, resultado e impacto que permitirían dar seguimiento a las acciones propuestas, así como plazos de implementación realistas y coherentes con las capacidades institucionales. La escasa conclusión de este trabajo en los subgrupos —que responde a la ausencia de monitoreos y evaluaciones extendidos de las políticas de igualdad en la Udelar— impide detallar resultados en esta relatoría. Sin embargo, el ejercicio realizado se destaca como una instancia de aprendizaje sobre la que es necesario continuar profundizando.

Asimismo, se avanzó en la formulación de medidas concretas de implementación, procurando explicitar responsables institucionales claros, mecanismos de asignación de recursos (presupuesto, tiempo y reconocimiento del trabajo), y formas de articulación entre las estructuras centrales de la Universidad y las distintas unidades académicas. Este énfasis en la operativización de las propuestas buscó contribuir a su viabilidad y sostenibilidad en el tiempo.



Finalmente, se incorporaron consideraciones relativas al seguimiento y evaluación de las políticas, incluyendo la necesidad de establecer instancias periódicas de evaluación, mecanismos de ajuste y aprendizaje institucional, así como criterios de rendición de cuentas y transparencia. En conjunto, la dinámica de trabajo en subgrupos permitió avanzar desde un diagnóstico compartido hacia la construcción de propuestas integrales, combinando análisis crítico, planificación estratégica y orientación a la acción.

6. RESULTADO DEL TRABAJO EN SUBGRUPOS

Este apartado sistematiza las conclusiones de los seis subgrupos que intercambiaron a lo largo de las dos jornadas del taller. Para cada subgrupo se presentan, en este orden: una caracterización de cómo se manifiesta el nudo-problema, las medidas existentes, las posibles acciones a impulsar, y los actores clave que deberían estar vinculados en el abordaje de ese nudo según las y los participantes del taller.

6.1. ACCESO, RETENCIÓN Y EGRESO DE ESTUDIANTES

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo:

- Diferencias en el acceso, la retención y el egreso asociadas a las trayectorias vitales previas del cuerpo estudiantil, las desigualdades propias del campo académico y el tipo de carrera (grado, posgrado, disciplina).
- Sesgo vinculados a los roles y estereotipos de género, cuya internalización ocurre en las trayectorias previas, pero también se reproduce en el ámbito universitario.
- Diferencias, vinculadas al género, en la participación estudiantil en las distintas disciplinas (segregación horizontal)¹.
- Ausencia de modelos de identificación femeninos en el cuerpo docente, el campo profesional y las bibliografías. Esto se asocia con una masculinización de los puestos docentes de mayor visibilidad y jerarquía.
- Insuficiencia de datos para profundizar en la comprensión de las desigualdades de género e interseccionales que se manifiestan en la población estudiantil. Se requiere más información para: analizar las trayectorias vitales, el desempeño académico, la duración y permanencia en la carrera, la participación política, realizar análisis longitudinales de las trayectorias universitarias.
- Escaso conocimiento de la población estudiantil sobre la estructura universitaria, las trayectorias posibles, sus derechos, deberes y obligaciones.
- Ausencia de formación en género y diversidades de la población universitaria en general, y particularmente en el currículum.

¹ Ver Boletín N° 3 - Noviembre de 2025 del Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/52668/1/BOL.3_estudiantes.pdf

- Insuficiencia de los servicios de recreación y cuidados, salas de lactancia y reglamentaciones especiales para estudiantes por razones de cuidado. Estas políticas además presentan diferencias según el servicio, lo que dificulta su usufructo por parte del cuerpo estudiantil en su conjunto.

- Ausencia de mecanismos para prevenir y abordar situaciones de violencia, acoso y/o discriminación que no estén “bajo el control de la universidad”, tal como lo define la normativa actual. Por ejemplo, aquellas que ocurran en grupos de whatsapp en los que no participan docentes.

6. 1.1. Medidas existentes y posibles

Ejes de intervención	Medidas existentes (identificadas por el grupo)	Medidas posibles (propuestas por el grupo)
Cuidados	Espacios de recreación y cuidados, salas de lactancia, reglamentos especiales y beca de guardería/alimentación de menores a cargo de SCIBU (insuficientes).	Extender, profundizar y homogeneizar en todos los servicios estas medidas.
Apoyo económico	Becas de grado y posgrado.	Incorporar la perspectiva de género en los criterios de asignación y/o establecer cuotas.
Sensibilización	Campañas de comunicación con perspectiva de género (insuficientes).	Reforzar campañas de sensibilización en género, diversidades e interseccionalidad.
Formación curricular	Cursos introductorios de grado con perspectiva de género (en algunos servicios).	Universalizar y tornar obligatorios estos cursos; transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio; promover trayectorias interdisciplinarias.
Violencia	Ordenanza de violencia, acoso y discriminación.	—

Derechos, deberes y obligaciones	Ley Orgánica; Ordenanzas de grado y posgrado.	Diseñar de forma participativa un estatuto estudiantil con perspectiva de género.
Trayectorias estudiantiles	UAEs, PROGRESA y tutorías entre pares.	Realizar análisis longitudinales de trayectorias vitales y académicas para generar nuevas acciones.
Formación y evaluación docente	Evaluación estudiantil voluntaria (en algunos servicios y no siempre considerada para las renovaciones docentes).	Formación docente en género, pedagogía y didáctica (solicitarla como mérito en concursos); fortalecer la evaluación estudiantil (diseñarla y analizarla con perspectiva de género).

En términos generales, las medidas existentes se concentran en dispositivos de apoyo, instancias de sensibilización y regulación. No obstante, son evaluadas como insuficientes o con una implementación desigual entre los servicios, lo que afecta el ejercicio efectivo de los derechos otorgados. Por su parte, las medidas propuestas por el subgrupo tienden a profundizar y ampliar estas líneas de acción, con énfasis en la transversalización curricular, la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de asignación de recursos, y la transformación de prácticas docentes e institucionales. Asimismo, se identifican áreas donde no existen antecedentes institucionales consolidados, como la formación docente sistemática en género o la evaluación estudiantil con esta perspectiva. Esto señala oportunidades estratégicas de desarrollo.

6.1.2. Actores

En el abordaje de este eje emergió con claridad la necesidad de una articulación amplia y multinivel de actores institucionales, que permita incidir tanto en las trayectorias estudiantiles como en las condiciones estructurales que las moldean. En este sentido, se identificó un conjunto diverso de actores con responsabilidades diferenciadas pero complementarias.

Por un lado, las estructuras de gestión académica y administrativa, como las bedelías y las Unidades de Apoyo a la Enseñanza, junto con programas como PROGRESA, aparecen como actores centrales en el acompañamiento cotidiano de las trayectorias estudiantiles, especialmente en lo que refiere al ingreso, la

permanencia y el egreso. Su rol resulta clave en la implementación de políticas de apoyo, orientación y tutorías, así como en la detección temprana de dificultades.

Por otro lado, los espacios de definición política y planificación, como el Consejo Directivo Central, los consejos y comisiones directivas de los servicios y la Dirección General de Planeamiento, son señalados como actores fundamentales para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas institucionales, la asignación de recursos y la definición de prioridades estratégicas.

Asimismo, se destaca el papel de la institucionalidad de género —en particular la CAEG, la CCVAD, la Comisión Central de Cuidados, la UCVAD y el Observatorio para la Igualdad de Género— en la generación de lineamientos, producción de información, asesoramiento técnico y seguimiento de políticas. Sin embargo, su mención tardía o indirecta en el intercambio fue interpretada como un posible indicio de desconocimiento sobre sus funciones y potencialidades. Esto señala la necesidad de fortalecer su visibilidad y articulación con otros espacios.

A su vez, los actores colectivos, como los gremios y los distintos órdenes universitarios, fueron reconocidos como actores clave en la construcción de agendas, la movilización de demandas y la generación de condiciones para la implementación efectiva de las políticas. Finalmente, se subrayó la relevancia de los espacios vinculados a la formación y evaluación docente, en tanto ámbitos estratégicos para transformar prácticas pedagógicas y promover entornos educativos más inclusivos.

6.2 PERMANENCIA Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo respecto al **personal docente**:

- La segregación vertical, entendida como la concentración de las mujeres docentes en los grados iniciales de la carrera (1 y 2) y una progresiva disminución de su participación en los grados de mayor jerarquía².
- Brechas salariales que se vinculan con la participación diferencial en los grados docentes, pero también con la distribución de extensiones horarias y dedicaciones compensadas. Esto se traduce en condiciones laborales desiguales.
- Brechas en el acceso al financiamiento para la investigación, la extensión y las actividades en el medio (vinculadas a la distribución por grado docente pero

² Ver Boletín N° 1 - Noviembre 2025 del Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/52665/1/BOL.1_docentes.pdf

también a sesgos en la evaluación). Esto tiene impactos en la progresión docente y la acumulación de méritos.

- Violencia epistémica sostenida que se traduce en: la desvalorización de los saberes producidos por las mujeres, evaluaciones sesgadas por razones de género y una menor cantidad de artículos de autoría femenina publicados. Todo lo cual afecta las posibilidades de las docentes para avanzar en su carrera y acumular los méritos requeridos..
- Ausencia de una evaluación con perspectiva de género para las renovación y los concursos de ingreso-ascenso.
- Impacto de los cuidados en las trayectorias laborales.
- Resistencias a la transversalización de la perspectiva de género en la currícula universitaria.
- Tiempos de permanencia en la docencia universitaria variables según la disciplina de origen y las oportunidades de inserción laboral en otros sectores (lo que podría tener impactos en la calidad de la enseñanza). Este aspecto es planteado como un punto crítico, en tanto las profesiones a medida que se feminizan se desvalorizan, y en cuanto las condiciones laborales de la Udelar no favorecen la permanencia.
- Factores subjetivos que inciden en la autopercepción de las docentes mujeres respecto a sus capacidades para el trabajo académico (síndrome de la impostora) y la percepción del entorno, que se manifiestan en sesgos en la evaluación y micromachismos cotidianos.

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo respecto al **personal técnico, administrativo y de servicios (TAS)**:

- Definición de la feminización de esta población como un indicador de igualdad, que se traduce en una escasa problematización de los posibles factores causales detrás de este hecho. Estos factores pueden estar vinculados con la división sexual del trabajo y las brechas de género en el mercado laboral. Por lo tanto, considerar estos aspectos es fundamental para complejizar la mirada, fundamentalmente en un contexto de baja competitividad salarial de la función TAS en la Udelar³.
- Segregación horizontal por escalafón, existencia de escalafones masculinizados en una población sumamente feminizada en términos generales.

³ Ver Boletín N° 2 - Noviembre 2025 del Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar (también aborda la segregación horizontal)::
https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/52666/1/BOL.2_tas.pdf

- Ausencia de evaluaciones objetivas y con perspectiva de género para la asignación de dedicaciones compensadas, subrogaciones de cargos (que se traducen en brechas salariales) y elección de fechas de licencia.
- Impacto de las licencias por cuidado en los equipos de trabajo y el ambiente laboral.

6. 2.1. Medidas existentes y posibles

Ejes de intervención	Medidas existentes (identificadas por el grupo)	Medidas posibles (propuestas por el grupo)
Carrera docente y evaluación académica	—	Revisar críticamente los criterios de evaluación académica (autoría, rankings, métricas), considerando sesgos de género y efectos de la violencia epistémica. Incorporar cuotas de género en los llamados.
Cuidados	Espacios de recreación y cuidados, salas de lactancia. Ordenanza de licencias (maternidad, paternidad, adopción, lactancia).	Extender, profundizar y homogeneizar en todos los servicios estas medidas.
Formación para la gestión y liderazgo	Módulo de sensibilización en género de la CAEG en la Escuela de Gobierno; formación para el acceso a cargos de conducción del personal TAS; formación a autoridades en el marco del Modelo de Calidad con Equidad (nivel 2).	Generalizar y tornar obligatoria la formación en perspectiva de género e interseccional para autoridades, cargos jerárquicos y comisiones evaluadoras. Extender este requisito al personal docente que aspire a cargos de liderazgo.

Formación docente y prácticas pedagógicas	—	Incorporar la formación en pedagogía y la perspectiva de género como requisito en concursos de ingreso, ascenso y renovaciones docentes (implica revisión normativa). Sensibilizar para la inclusión de autoras mujeres en las bibliografía.
Producción y circulación de conocimiento	—	Relevar y visibilizar recursos humanos formados en género. Crear nodos, comunidades de práctica y repositorios de recursos (pedagógicos, didácticos, bibliográficos y experiencias).
Violencia	Ordenanza de violencia, acoso y discriminación.	—

Las medidas existentes se concentran principalmente en iniciativas de sensibilización —especialmente dirigidas al personal TAS y a autoridades— y en marcos normativos y servicios vinculados a los cuidados y las situaciones de violencia, acoso y discriminación. No obstante, su alcance es evaluado como parcial y heterogéneo entre los servicios.

Las propuestas del subgrupo apuntan a profundizar y expandir estas líneas, con un énfasis claro en la institucionalización de la formación obligatoria en género e interseccionalidad, la transformación de las prácticas pedagógicas y criterios de evaluación académica, y el fortalecimiento de infraestructuras de conocimiento (redes, repositorios, comunidades de práctica). Asimismo, se identifican áreas de vacancia, particularmente en la regulación de la formación docente, la revisión de los criterios de mérito y la implementación de acciones afirmativas. Estas líneas se plantean como estratégicas para avanzar hacia una mayor equidad de género en la institución.

6.2.2. Actores

En este eje, los actores clave se configuran en torno a las estructuras que regulan las trayectorias laborales y académicas, así como a aquellos espacios con capacidad de incidir en la cultura organizacional y en los criterios de evaluación.

En primer lugar, se identificó un rol central de las autoridades universitarias y los espacios de cogobierno —incluyendo Rectorado, Prorektorados y representantes de los distintos órdenes— en la definición de estructuras funcionales, criterios de evaluación y condiciones laborales. Además la capacidad de estos actores para incidir en reformas normativas y en la orientación estratégica de la institución los posiciona como actores clave para abordar las desigualdades estructurales.

En segundo lugar, la Dirección General de Personal (DGP) aparece como un actor fundamental en la gestión y mediación respecto a las condiciones laborales, fundamentalmente del personal técnico, administrativo y de servicios (TAS).

La institucionalidad de género —CAEG, CCVAD, Comisión Central de Cuidados, UCVAD y Observatorio— es nuevamente señalada como un actor relevante para impulsar transformaciones, particularmente en lo que refiere a la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación docente, la formación y el diseño de políticas integrales.

Finalmente, se destaca el rol de la propia comunidad universitaria, tanto del personal docente como del personal TAS, no sólo como destinataria de las políticas, sino como actor activo en su construcción, implementación y disputa. Este señalamiento refuerza la idea de que las transformaciones en este ámbito requieren no solo cambios normativos, sino también procesos de cambio cultural.

6.3.CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo:

- Sobrecarga de responsabilidades de cuidado afecta principalmente a las mujeres, impactando en sus trayectorias académicas y laborales, y el tiempo libre.
- Una cultura académica que fomenta el productivismo en detrimento del cuidado, el autocuidado y la construcción de ambientes laborales/de estudio cooperativos.
- Impacto de la sobrecarga de cuidados en la salud mental de las mujeres.
- Afectación de las relaciones interpersonales en los lugares de trabajo a causa de la existencia de juicios hacia quienes deben asumir tareas de cuidado, que son asociados en el imaginario colectivo con el descuido de las tareas laborales. Sobre este punto se mencionó la culpabilización que recae sobre quienes usufructúan licencias por maternidad y/o envían menores a los espacios de cuidado. En este último aspecto se destaca como problema la necesidad de dedicar un horario específico para almorzar con los menores, dado que este

servicio no está contemplado por la política y no se han generado orientaciones para reorganizar el trabajo considerando esta situación.

- Ausencia de acciones que aborden los cuidados asociados a la vejez y las situaciones de discapacidad.
- Escasez de información para analizar la distribución de los cuidados entre quienes integran la comunidad universitaria y evaluar las acciones impulsadas.

6.3.1. Medidas existentes y posibles

Ejes de intervención	Medidas existentes (identificadas por el grupo)	Medidas posibles (propuestas por el grupo)
Infraestructura, prestaciones y servicios	Espacios de recreación y cuidados para la primera infancia (heterogéneos entre servicios); salas de lactancia; beca de guardería y alimentación del SCIBU.	Diseñar una política integral de cuidados que articule y fortalezca estos dispositivos. Revisar la tercerización de servicios y avanzar en su institucionalización.
Licencias	Ordenanza de licencias (maternidad, paternidad, adopción y lactancia); licencia maternal en becas de posgrado; prórroga por maternidad/paternidad en el Régimen de Dedicación Total; licencia maternal para docentes contratadas en proyectos CSIC; fondo para suplir licencias de docentes con responsabilidades de enseñanza (implementado en 2026).	Revisar la Ordenanza de licencias para incorporar otras situaciones de cuidado (vejez, discapacidad, imprevistos).
Apoyo a trayectorias estudiantiles y docentes	Criterios de inclusión no discriminatoria de estudiantes madres/padres en Facultad de Veterinaria (tutorías, flexibilización de cursada y evaluación).	Aprobar criterios de apoyo a estudiantes a todos los servicios. Revisar criterios de evaluación académica, para compensar los efectos de los cuidados.

Formación y sensibilización	Módulo de sensibilización en género de la CAEG (Escuela de Gobierno).	—
Gestión institucional de la política de cuidados	—	Institucionalizar la política de cuidados mediante financiamiento de un equipo técnico central y la creación de una red de referentes de cuidados en los servicios.
Producción de información y evaluación	—	Generar datos sistemáticos sobre responsabilidades de cuidado (por ejemplo, mediante encuestas); fortalecer el seguimiento y evaluación de las políticas existentes.
Articulación con las funciones universitarias	—	Promover que los espacios de cuidados funcionen como ámbitos de práctica para estudiantes (ej. Psicología, ISEF).

Las medidas existentes muestran un desarrollo significativo —aunque fragmentado— de políticas orientadas a la conciliación entre responsabilidades de cuidado y trayectorias académicas, especialmente en lo que refiere a licencias y apoyos específicos. Sin embargo, se observa una fuerte heterogeneidad entre servicios y una concentración en determinadas poblaciones, particularmente en torno a la maternidad y la primera infancia.

Las propuestas del subgrupo apuntan a superar esta fragmentación mediante el diseño de una política integral de cuidados, que amplíe su alcance a otras situaciones y poblaciones, y que fortalezca su institucionalización. En este sentido, se enfatiza la necesidad de consolidar capacidades de gestión, mejorar la producción de información para la toma de decisiones, y avanzar en mecanismos de evaluación que reconozcan y compensen los impactos de las responsabilidades de cuidado en las trayectorias académicas. Asimismo, se plantea la importancia de articular estas políticas con las funciones universitarias, integrando los espacios de cuidados en procesos formativos.

6.3.2. Actores

En relación con este nudo, los actores clave se organizan en torno al diseño y la gestión de políticas de bienestar, cuidados e inclusión, así como a la producción de información para su seguimiento.

Las estructuras centrales vinculadas a la temática de cuidados, en particular la Comisión Central de Cuidados y el Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario, fueron identificadas como actores fundamentales en la implementación de servicios y políticas orientadas a la corresponsabilidad.

A su vez, la institucionalidad de género –CAEG, CCVAD, Comisión Central de Cuidados, UCVAD y Observatorio– y las comisiones de género de los servicios aparecen como espacios clave para impulsar una mirada integral que articule cuidados, desigualdades de género y condiciones de trabajo y estudio.

La Dirección General de Planeamiento es señalada como un actor estratégico para la incorporación de la dimensión de cuidados en la planificación institucional, particularmente en lo relativo a la generación de datos y la evaluación de políticas.

Finalmente, se reconoce el papel de los distintos órdenes universitarios como actores relevantes para visibilizar la problemática, promover cambios culturales y participar en la construcción de soluciones, en un contexto donde la corresponsabilidad aún enfrenta fuertes resistencias estructurales.

6.4. VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo:

- Desafiliación educativa y expulsión de espacios de trabajo y cogobierno.
- Micromachismos que se expresan de distinta forma, entre ellas en el uso de la palabra y de los espacios físicos de forma diferente según el género.
- Juicios asociados al tiempo destinado al cuidado, sobre todo hacia las mujeres pero también hacia los varones que cuidan.
- Deficiencias en el espacio físico y edilicio de atención a situaciones de violencia, acoso y discriminación.
- Restricciones presupuestales para contratación de recursos humanos para implementar la política de violencia, acoso y discriminación.

- Heterogeneidad en materia de protocolos, hojas de ruta de los servicios Y recursos humanos entre los servicios (aún cuando responden a la Ordenanza de violencia, acoso y discriminación y desde la UCVAD, dentro de su alcance, se han hecho esfuerzos para avanzar en la homogeneización).
- Ausencia de información unificada sobre las consultas, denuncias y mecanismos de resolución de conflictos aplicados a nivel de toda la universidad. La UCVAD registra las intervenciones que realiza (algunas de ellas derivadas de los servicios que no cuentan con equipo técnico), pero la política no prevé un registro que unifique lo que ocurre a nivel de toda la Udelar. La Ordenanza no prevé entre los cometidos de la UCVAD el liderazgo y monitoreo de la política ni le otorga autoridad sobre los equipos/referentes de los servicios, lo que podría contribuir a modificar esta situación.
- Ausencia de mecanismos para abordar situaciones de relacionamiento interpersonal vinculadas con violencia, acoso y/o discriminación que no estén “bajo el control de la universidad”, tal como actualmente se define el alcance de la normativa. En el mismo sentido avanzar en mecanismos para acompañar situaciones de violencia doméstica. Esto se postula bajo el entendido de la violencia, independientemente de donde ocurra, afecta la trayectoria laboral y educativa.
- Falta de conocimiento de la comunidad universitaria sobre la política de violencia, acoso y discriminación.
- Dificultades para sostener y aumentar la participación en instancias de sensibilización sobre este tema en todos los servicios. Estas herramientas se activan en ciertas circunstancias, pero no son pensadas como medidas preventivas permanentes.

6.4.1. Medidas existentes y posibles

Ejes de intervención	Medidas existentes (identificadas por el grupo)	Medidas posibles (propuestas por el grupo)
Normativa y procedimientos	Ordenanza de violencia, acoso y discriminación; protocolos para aplicar la Ordenanza; hojas de ruta para el abordaje de la violencia doméstica en servicios que implementan el Modelo de Calidad con Equidad de Género (nivel 2).	Incluir situaciones que no están contempladas en la Ordenanza, incluyendo violencia doméstica. Avanzar hacia una política con enfoque intergeneracional, interseccional, decolonial y no capacitista.

Formación y sensibilización	Curso para orientadoras/es contra la violencia de género dirigido a estudiantes; actividades de sensibilización en servicios (Modelo de Calidad con Equidad de Género); Módulo de sensibilización en género de la CAEG (Escuela de Gobierno); formación para cargos de conducción del personal TAS con perspectiva de género.	Estandarizar y hacer obligatoria la formación en violencia, acoso y discriminación para cargos jerárquicos (incluyendo docentes) y de cogobierno . Incorporar contenidos sobre la Ordenanza en los concursos TAS y docentes. Transversalizar la perspectiva de género en las carreras de grado.
Capacidades institucionales y equipos de atención	Existencia de espacios de atención a nivel central y en todos los servicios, aunque con características heterogéneas (bajo el marco de la Ordenanza algunos tienen referentes, que no pueden aplicar todos los mecanismo, y otros equipos que sí pueden).	Profesionalizar a los equipos (formación y creación de cargos). Garantizar la existencia de equipos técnicos en todos los servicios, aunque sea de forma compartida.
Acompañamiento de trayectorias	UAEs, Programa de tutorías entre pares de PROGRESA.	—
Sistemas de información y seguimiento	Informes de la Unidad Central (no incluye intervenciones de los servicios).	Generar un sistema de información unificado sobre las intervenciones realizadas en toda la universidad.

Las medidas existentes evidencian un avance significativo en la construcción de un marco normativo e institucional para el abordaje de la violencia, el acoso y la discriminación, así como en el desarrollo de instancias de formación y sensibilización dirigidas a distintos actores universitarios. Sin embargo, estos avances se presentan de forma heterogénea entre servicios y con diferentes niveles de consolidación, particularmente en lo que respecta a las capacidades de atención y acompañamiento.

Las propuestas del subgrupo apuntan a fortalecer, homogeneizar y profundizar esta política mediante la profesionalización de los equipos, la generalización de la

formación obligatoria, y la ampliación del alcance de los mecanismos de intervención, incluyendo situaciones actualmente no contempladas por la normativa. Asimismo, se destaca la necesidad de avanzar en la construcción de sistemas de información integrados y en la adopción de enfoques más amplios –interseccionales, intergeneracionales y decoloniales– que permitan abordar la complejidad de estas problemáticas en el ámbito universitario.

6.4.2. Actores

En este eje, los actores clave se estructuran en torno a la implementación, gestión y monitoreo de la política de violencia, acoso y discriminación, así como a la generación de condiciones para su efectividad.

La Unidad Central de Acoso, Violencia y Discriminación (UCVAD), la Comisión Central correspondiente a este tema, las comisiones y los referentes/equipos técnicos de los servicios ocupan un lugar central en términos técnicos y políticos. Aunque se señaló la necesidad de fortalecer la capacidad de liderazgo y articulación institucional de la UCVAD. También se planteó la existencia de importantes heterogeneidades en términos de capacidades y recursos entre los servicios.

Junto a estos, el Modelo de Calidad con Equidad de Género y la CAEG aparecen como actores clave para el seguimiento de la implementación de la política en los distintos servicios. Además de la implementación de acciones complementarias como las sensibilizaciones y las hojas de ruta para acompañar situaciones de violencia doméstica.

Por su parte, los espacios de cogobierno y las autoridades universitarias fueron identificados como actores fundamentales para garantizar la asignación de recursos, la definición de lineamientos y la sostenibilidad de las políticas.

Asimismo, se destaca el rol de los gremios y otros espacios colectivos, en tanto ámbitos de detección, contención y canalización de situaciones, así como de sensibilización y prevención.

Finalmente, se incorpora una dimensión más relacional al señalar la importancia de actores estratégicos con sensibilidad y capacidad de escucha, aunque no ocupen posiciones formales de poder. Esto introduce la relevancia de las redes informales y de los procesos culturales en el abordaje de estas problemáticas.

6.5. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIA EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIÓN

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo:

- La existencia de una ley orgánica que genera derechos políticos diferenciales, dado que algunos servicios no tienen voto en el Consejo Directivo Central y son mayoritariamente los más feminizados.
- Menor presencia de mujeres en los cargos de cogobierno y jerarquías docentes.
- A nivel de la estructura técnica, administrativa y de servicios las mujeres ocupan puestos de liderazgo, pero son cargos que toman decisiones operativas sin incidencia política.
- Barreras para la aspiración y el ejercicio de cargos de gobierno universitario por parte de las mujeres, a causa de al menos dos motivos: falta de tiempo debido a la sobrecarga de cuidados y aspectos subjetivos que afecta la autopercepción de las mujeres respecto a sus capacidades para ocupar ciertos puestos.
- Ausencia de perspectiva de género y problematización de los temas asociados a las desigualdades de género en los órganos de cogobierno, que garantice una representación sustantiva y no únicamente descriptiva. El hecho de que se logre en el futuro una mayor participación femenina en estos espacios no garantiza per se que los intereses de las mujeres como colectividad estén representados.
- Dificultades para trascender la problematización binaria de la participación en el gobierno universitario, a fin de incluir a otros grupos subalternizados.

6. 5.1. Medidas existentes y posibles

Ejes de intervención	Medidas existentes (identificadas por el grupo)	Medidas posibles (propuestas por el grupo)
Formación en género para la gestión	Módulo de sensibilización en género de la CAEG; formación para el acceso a cargos de conducción del personal TAS; formación a autoridades en el marco del Modelo de Calidad con Equidad (nivel 2).	Ampliar y fortalecer la formación en perspectiva de género para autoridades e incluir a representantes en el cogobierno (considerar el recambio diferencial de los órdenes).

Participación y representación descriptiva	—	Fomentar la participación de la comunidad universitaria en los espacios de representación; repensar y revalorizar los ámbitos de cogobierno; impulsar la inclusión de cuotas de género en listas electorales; profundizar la paridad en cargos delegados (por ejemplo, prorektorados).
Agenda política y representación sustantiva	—	Incorporar la perspectiva de género en las agendas gremiales; promover estrategias de incidencia (“cabildeo”) para que representantes en espacios de gobierno y sindicales integren estos temas.
Violencia	Ordenanza de violencia, acoso y discriminación.	Incorporar la noción de violencia política —tal como se define en la Ley 19.580— para analizar sus manifestaciones en el ámbito universitario.

Las medidas existentes se concentran fundamentalmente en iniciativas de formación en perspectiva de género dirigidas a distintos actores institucionales, en particular al personal TAS y a autoridades en el marco de programas específicos. Si bien estas experiencias constituyen avances relevantes, su alcance es acotado y no articulan necesariamente con las dinámicas de participación y toma de decisiones en el cogobierno universitario.

En este sentido, las propuestas del subgrupo apuntan a ampliar el foco desde la formación hacia la transformación de las prácticas de participación política e institucional. Para esto se propone avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de representación, en las agendas gremiales y en los mecanismos de toma de decisiones. Asimismo, se plantea la necesidad de avanzar en medidas de acción afirmativa —como cuotas y paridad— y continuar

problematizando las desigualdades en estos ámbitos a partir de categorías analíticas como la violencia política. En conjunto, estas propuestas buscan fortalecer un cogobierno más inclusivo, plural y sensible a las desigualdades de género.

6.5.2. Actores

En este caso, los actores clave se concentran en los espacios de ejercicio del poder institucional y en las estructuras que configuran la participación política universitaria.

Los órganos de cogobierno aparecen como el espacio central donde se juega la posibilidad de avanzar hacia una representación más igualitaria, tanto en términos descriptivos como sustantivos. En este marco, las jerarquías docentes y del personal TAS también son señaladas como actores relevantes, en tanto ocupan posiciones de liderazgo que inciden en la toma de decisiones.

Los gremios y agrupaciones estudiantiles son identificados como actores clave para la construcción de agendas, la formación política y la promoción de la participación, así como para la incorporación de la perspectiva de género en las dinámicas de representación.

Este conjunto de actores pone en evidencia que las desigualdades en la participación no sólo remiten a la distribución de cargos, sino también a las condiciones materiales, simbólicas y culturales que habilitan —o restringen— el acceso y ejercicio del poder.

6.6. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Nudos problemáticos identificados en el subgrupo:

- Exclusión de las Unidades de Comunicación del proceso de construcción de la comunicación institucional (en sus diversas formas), en la mayoría de los casos su integración se da al final del proceso para el diseño de gráficas o la difusión. Esto perjudica el impacto de la comunicación porque no se construyó de forma conjunta con personas formadas en estos temas para lograr la mejor estrategia posible en relación a lo que se busca comunicar, el público objetivo y los plazos.
- Falta de conocimiento sobre el alcance de la comunicación para la política universitaria y la igualdad de género, que van de la mano con su desvalorización.

- Ausencia de un criterio claro y unificado sobre el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones institucionales (en algunos casos se usa la e, en otros el lenguaje no sexista o las y los).
- Falta de criterios claros y unificados para la representación de imágenes y cuerpos que tengan detrás una narrativa con perspectiva de género e interseccional. Esto se traduce en una deshumanización de los materiales de difusión.
- Precarización de las Unidades de Comunicación, que se traduce en multiempleo y falta de posibilidades para la formación en género.

6. 6.1. Medidas existentes y posibles

Ejes de intervención	Medidas existentes (identificadas por el grupo)	Medidas posibles (propuestas por el grupo)
Coordinación e integración de la comunicación en los procesos institucionales	Esfuerzos de las Unidades de Comunicación por integrarse a los procesos desde el inicio y coordinar entre ellas.	Revalorizar el rol de la comunicación desde la etapa de planificación de proyectos.
Lineamientos y producción de contenidos	Revisión de manuales de lenguaje no sexista y uso de imágenes inclusivas, por parte de las Unidades de Comunicación.	Diseñar un documento central de referencia para la comunicación con perspectiva de género e interseccional (en articulación con las Unidades de los servicios). Potenciar estrategias de comunicación de largo plazo que promuevan procesos continuos de sensibilización en género.
Formación	—	Fortalecer la formación en perspectiva de género e interseccional de los equipos de comunicación, con financiamiento institucional.

Institucionalización y recursos

—

Profesionalizar las Unidades de comunicación y fortalecerlas presupuestalmente.

Las medidas existentes evidencian avances impulsados principalmente desde las propias Unidades de Comunicación de los servicios. Estas se orientan a la generación de criterios compartidos, la incorporación de enfoques inclusivos en los contenidos y su progresiva integración en los procesos institucionales. No obstante, estos desarrollos aparecen como esfuerzos relativamente dispersos y con distintos niveles de consolidación entre servicios.

Las propuestas del subgrupo apuntan a fortalecer el carácter estratégico de la comunicación, promoviendo su integración temprana en la planificación de políticas y proyectos, así como su institucionalización mediante lineamientos comunes, formación específica y asignación de recursos. Asimismo, se enfatiza la necesidad de avanzar hacia estrategias de comunicación sostenidas, que contribuyan a la transformación cultural de la universidad en materia de género, superando enfoques acotados a acciones puntuales o conmemorativas.

6.6.2. Actores

En este eje, los actores clave se organizan en torno a la producción, gestión y circulación de la comunicación institucional.

Las Unidades de Comunicación de los servicios y la Unidad Central de Comunicación son identificadas como actores fundamentales, no solo en la difusión de contenidos, sino en la construcción misma de las estrategias comunicacionales. Sin embargo, su participación tardía en los procesos fue señalada como una limitante para el impacto de las comunicaciones con perspectiva de género.

A su vez, se reconoce el rol de las autoridades universitarias en la definición de lineamientos y en la asignación de recursos, así como el de la comunidad universitaria en su conjunto —estudiantes, docentes, egresados/as y personal TAS— como actores que producen, reproducen y disputan sentidos en torno a la comunicación institucional.

Este entramado de actores da cuenta de que la comunicación no es un aspecto accesorio, sino un componente estratégico en la construcción de una universidad con perspectiva de género.

6.7. BARRERAS IDENTIFICADAS PARA LA CONCRECIÓN y AVANCE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las barreras señaladas por los subgrupos durante el taller son convergentes y dan cuenta del carácter estructural y multinivel de las resistencias que enfrenta la transformación de las desigualdades de género en la Universidad. Pueden ordenarse en tres dimensiones interrelacionadas, que operan de forma simultánea sobre las posibilidades de avance.

La primera barrera, identificada por todos los subgrupos, es la insuficiencia de recursos presupuestales. Esta limitación opera en tres planos: dificulta la profundización de las acciones existentes para la igualdad de género, compromete la implementación efectiva de las políticas vigentes y precariza a los equipos que sostienen la institucionalidad ya construida —referentes y comisiones de género, equipos de la UCVAD, Unidades de Comunicación, entre otros—. La escasez de recursos opera, así, simultáneamente como obstáculo a la innovación y como amenaza a lo conquistado.

En segundo lugar, los subgrupos coincidieron en señalar una cultura organizacional que naturaliza e invisibiliza las desigualdades de género. Si bien existen diferencias entre servicios, predomina una mirada "ciega al género" reforzada por la lógica meritocrática del campo académico y su orientación productivista —en consonancia con las exigencias del sistema de evaluación científica internacional. A esto se suman las relaciones de poder inscritas en la estructura universitaria, los sesgos inconscientes que operan en evaluaciones y concursos, y la naturalización de prácticas violentas en la cotidianidad.

En tercer lugar, se identificaron las manifestaciones del orden de género en la cultura política universitaria y en las dinámicas de los espacios de gobierno y gremiales. Esto se traduce en una menor presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en escasos avances en términos de representación sustantiva: la incorporación numérica de mujeres no se traduce automáticamente en la incorporación de los temas de igualdad en la agenda institucional. En este sentido, como punto crítico se identificó la ausencia de formación con perspectiva de género entre quienes ejercen la representación en el cogobierno, lo que limita las posibilidades de problematización y el avance de propuestas transformadoras desde los propios órganos de decisión.

Estas dimensiones no operan de forma aislada. Se refuerzan mutuamente y conforman un entramado que explica la persistencia de las desigualdades aún en presencia de avances institucionales relevantes; comprender su carácter sistémico es condición para diseñar estrategias de transformación que no se agoten en intervenciones puntuales.

7. REFLEXIONES TRANSVERSALES

Los intercambios a lo largo de las dos jornadas permiten sostener una afirmación: la Universidad de la República cuenta hoy con avances institucionales relevantes en materia de igualdad de género: normativas, dispositivos técnicos, espacios de articulación y experiencias de formación. Pero estos avances coexisten con desigualdades estructurales persistentes que no se reducen mediante la mera acumulación de medidas puntuales. La distancia entre el plano formal-normativo y el plano de las prácticas cotidianas constituye, en sí misma, un objeto de política y un objeto de revisión. A continuación se sistematizan cinco hallazgos transversales que emergen del trabajo de los seis subgrupos.

En primer lugar, la convergencia en torno a un mismo conjunto de actores institucionales. Más allá de las particularidades de cada nudo problemático, los seis subgrupos identificaron a la CAEG, la CCVAD, la UCVAD, la Comisión Central de Cuidados y el Observatorio para la Igualdad de Género como nodos clave de la política de género universitaria. Sin embargo, esta convergencia también revela que la institucionalidad existente cumple funciones distribuidas entre dispositivos creados en momentos distintos y con grados desiguales de consolidación. Esto aporta evidencia empírica al argumento, planteado durante el taller, sobre la necesidad de avanzar hacia una institucionalidad de género unificada, jerarquizada y sostenida presupuestalmente.

En segundo lugar, la heterogeneidad entre servicios universitarios opera como patrón estructural y no como problema de implementación de algunos mecanismos. Esta heterogeneidad atraviesa los dispositivos de cuidados, los protocolos de violencia, las estrategias de comunicación, las instancias de formación y los criterios que regulan las trayectorias estudiantiles. Su persistencia muestra que la apuesta por la igualdad de género en la Udelar no se sostendrá únicamente desde políticas centrales: requiere mecanismos efectivos de articulación con los servicios y formas de monitoreo capaces de identificar y corregir las brechas en la implementación.

En tercer lugar, se señaló la insuficiencia de los sistemas de información disponibles para diagnosticar y dar seguimiento a las desigualdades. Las carencias se refieren tanto a las trayectorias estudiantiles y docentes en clave longitudinal, como a la distribución de las responsabilidades de cuidado en la comunidad universitaria, los registros unificados de consultas y denuncias, los datos necesarios para evaluar las políticas vigentes, entre otros. Este vacío opera como condición limitante de cualquier ejercicio de evaluación con perspectiva de género: sin información robusta y desagregada no es posible desarrollar el

pensamiento evaluativo que propuso María Bustelo durante el taller, ni avanzar hacia una evaluación feminista capaz de interrogar los efectos diferenciales de las políticas sobre los distintos colectivos universitarios.

En cuarto lugar, los cuidados emergen como un eje que vertebra el conjunto del análisis. Si bien fueron objeto de un subgrupo específico, su presencia se constata en los seis ejes abordados: organizan las trayectorias estudiantiles a través de las becas, las salas de lactancia y los reglamentos especiales; configuran las trayectorias docentes en términos de licencias, distribución de cargas, dedicaciones compensadas y acumulación de méritos; estructuran las condiciones laborales del personal TAS y los climas de los equipos; operan como barrera material y simbólica para el ejercicio de cargos de cogobierno; tensionan las relaciones interpersonales por los juicios que recaen sobre quienes asumen tareas de cuidado; e interpelan los criterios con que se representa institucionalmente el trabajo universitario. Esta transversalidad sugiere que los cuidados no admiten un tratamiento sectorial. Una política de cuidados con perspectiva de género en la Udelar requiere articularse con la política docente, la política estudiantil, la política laboral y la política de comunicación, antes que constituirse como un campo paralelo a ellas.

En quinto lugar, las violencias también desbordan su nudo específico y operan como eje vertebrador. Más allá de la violencia, el acoso y la discriminación que regula la Ordenanza vigente, el taller hizo visibles otras manifestaciones que requieren ser nombradas y abordadas: la violencia epistémica que opera en la evaluación académica y en la circulación del conocimiento; la violencia política presente en las dinámicas del cogobierno y los espacios gremiales; los micromachismos cotidianos que estructuran el uso de la palabra y de los espacios físicos; la culpabilización dirigida a quienes asumen responsabilidades de cuidado; las situaciones de violencia que ocurren en ámbitos no controlados formalmente por la institución pero afectan trayectorias educativas y laborales; y las violencias simbólicas inscritas en la representación visual y lingüística institucional. Esta diversidad de manifestaciones demanda una concepción ampliada de las violencias —interseccional, intergeneracional, decolonial y no capacitista, en línea con la formulación propuesta por el subgrupo— capaz de constituir un marco conceptual común para el conjunto de la política de igualdad y no únicamente para la Ordenanza.

7.1. ¿Cómo seguimos?

En lo que refiere a la institucionalidad de género, el taller confirmó la pertinencia de la propuesta elevada al Consejo Directivo Central (CDC) en 2024 por el Observatorio para la Igualdad de Género, la CAEG, la Comisión Central de

Cuidados y la UCVAD —aún sin resolución. Esta propuesta aboga por la creación de una estructura de género unificada, jerarquizada y con sostenibilidad presupuestal. Los hallazgos transversales descritos refuerzan empíricamente esa demanda: una institucionalidad fragmentada difícilmente puede sostener una política integral.

De cara al futuro, el horizonte que emergió con mayor fuerza fue la construcción de un Plan de Igualdad para la Udelar. La experiencia regional e internacional —referenciadas durante el taller— ofrece insumos valiosos, sin que ello implique replicar acríticamente un modelo. Un Plan de este tipo debería sustentarse en cuatro pilares: la evaluación sistemática de las acciones ya impulsadas, el conocimiento experto disponible en la propia universidad y en el campo de los estudios de género, la incorporación temprana de especialistas en pedagogía feminista y comunicación, y la participación amplia de la comunidad universitaria. Su viabilidad dependerá, además, de la asignación efectiva de los recursos necesarios para su diseño, implementación y evaluación.

La continuidad de los diálogos abiertos constituye una condición necesaria —aunque no suficiente— para sostener cualquiera de estos procesos. Si bien durante la actividad no se alcanzó un acuerdo sobre las modalidades específicas que deberían adoptar las próximas instancias, sí emergió un consenso sobre tres condiciones mínimas: la horizontalidad de los espacios, la articulación con la base de la comunidad universitaria y la sostenibilidad de los procesos en el tiempo. Estas condiciones constituyen un punto de partida para el diseño de las próximas instancias de intercambio.

La fertilidad del taller, expresada en la diversidad de los intercambios y en la densidad analítica de las propuestas formuladas por las personas participantes, confirma que la transformación de las desigualdades de género en la Universidad de la República requiere precisamente eso: tiempo, espacios y articulación entre quienes —desde distintos lugares de la institución— sostienen cotidianamente la apuesta por una universidad más justa e igualitaria.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
**para la igualdad
de género en la Udelar**

observatoriogenero@udelar.edu.uy