

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



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Montevideo, 10 y 11 de Marzo 2026

Agenda

9:30– 12:30

Presentación y objetivos

¿Dónde estamos?

Imaginar un plan de ig

Principios, metodología y bloques temáticos

12:30 –13:30

Almuerzo

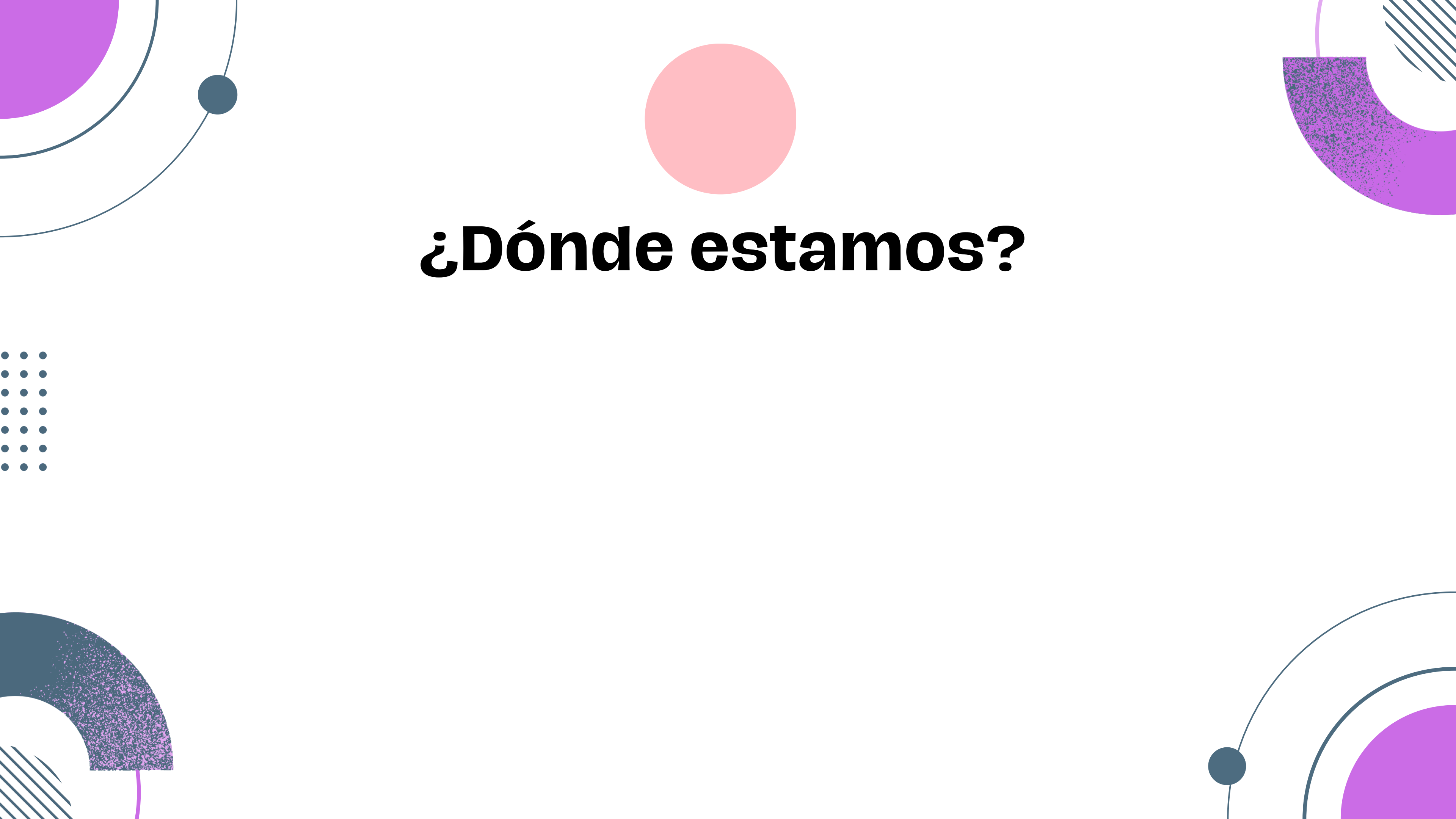
13:30 –15:30

Trabajo en subgrupos

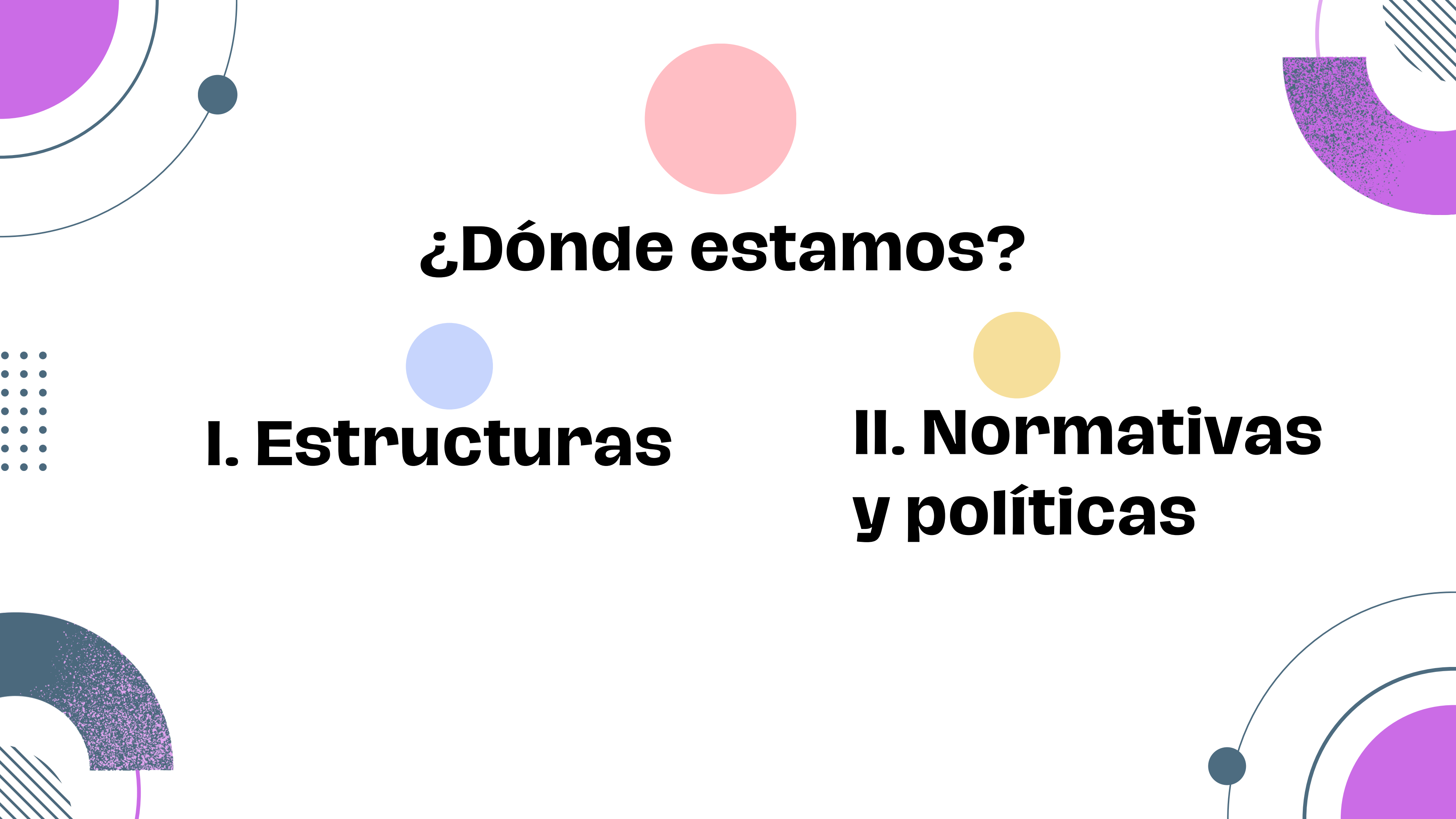
15:30 – 16:00

Presentación subgrupos

Cierre



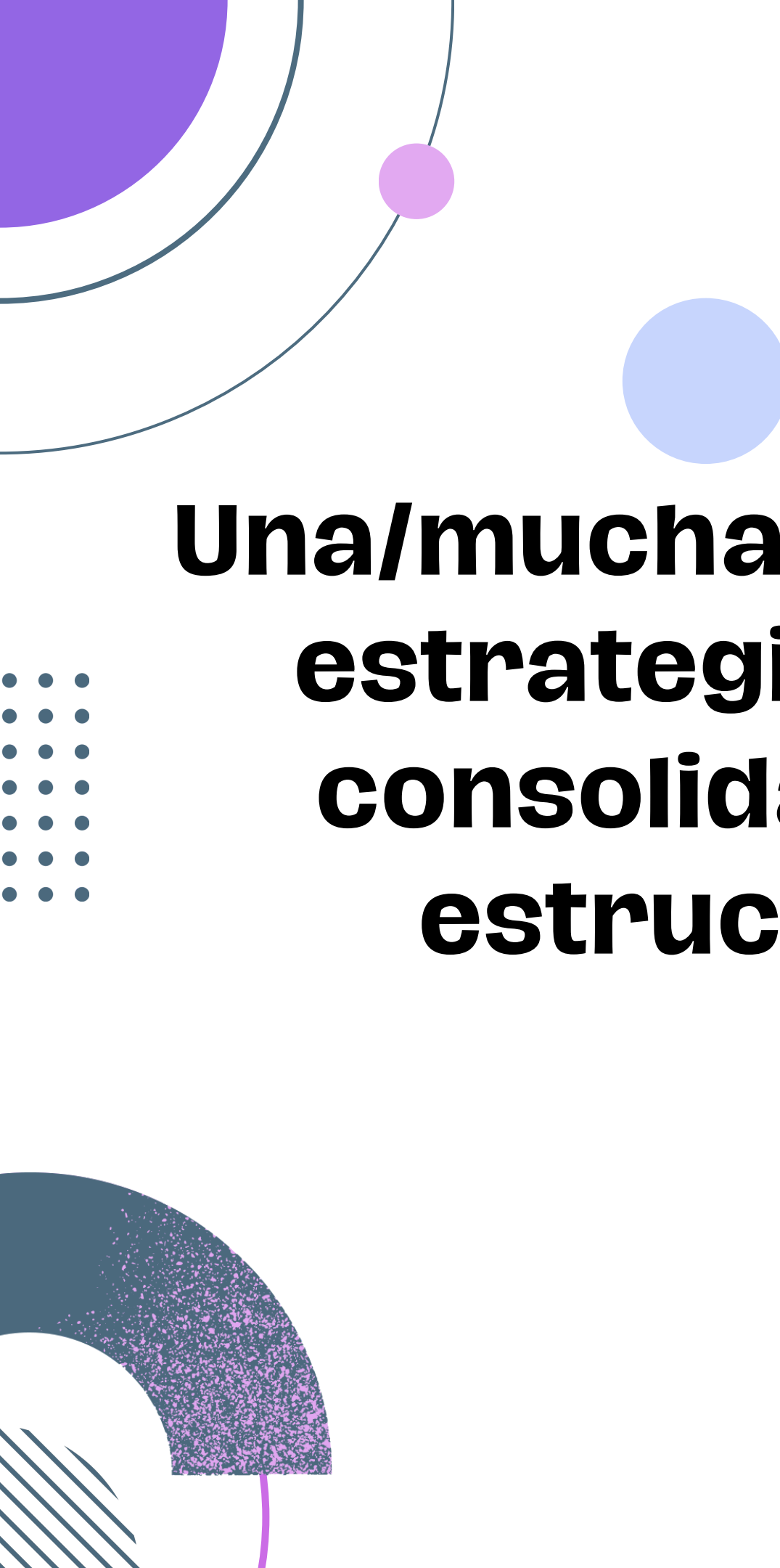
¿Dónde estamos?



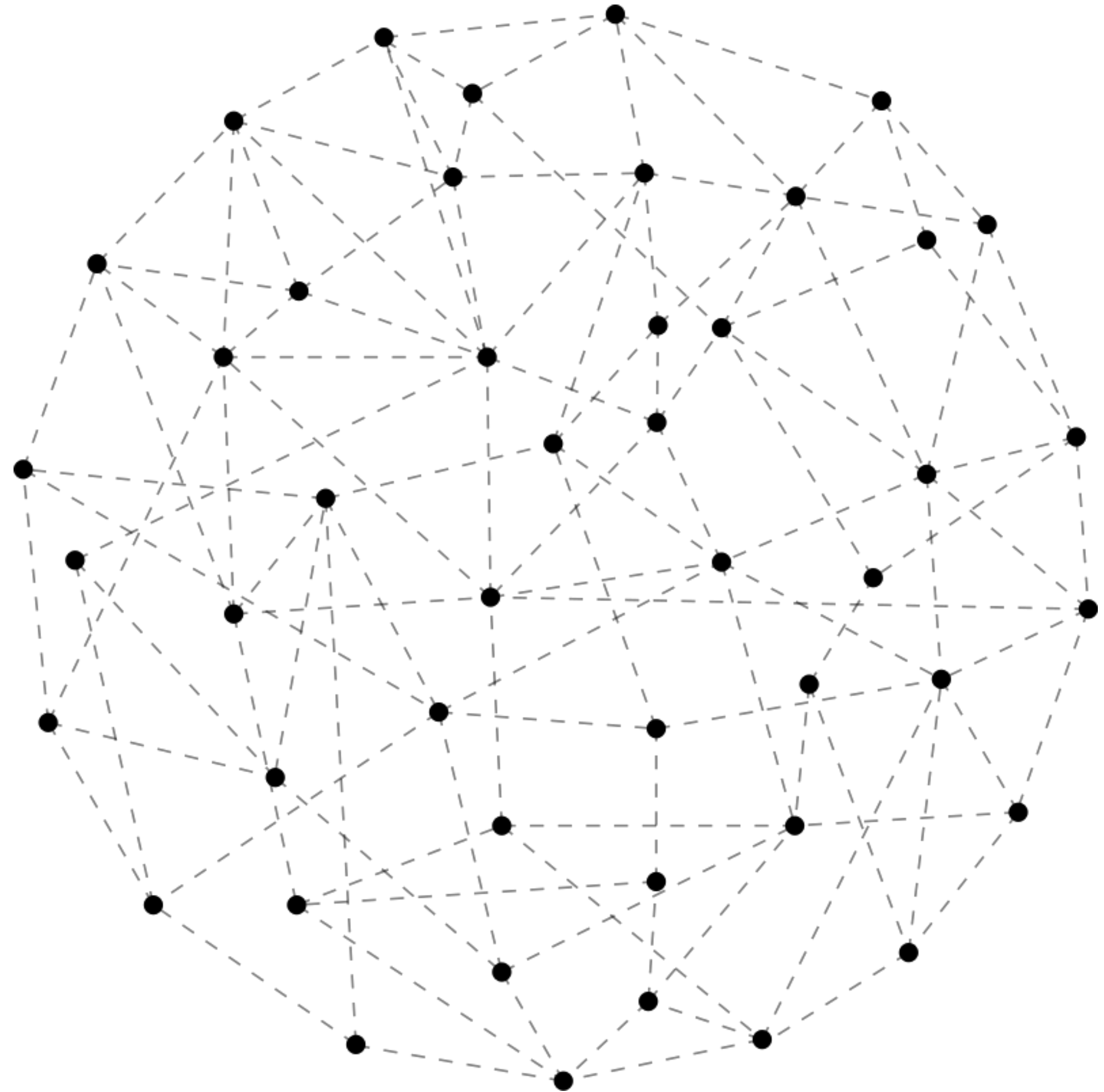
¿Dónde estamos?

I. Estructuras

**II. Normativas
y políticas**



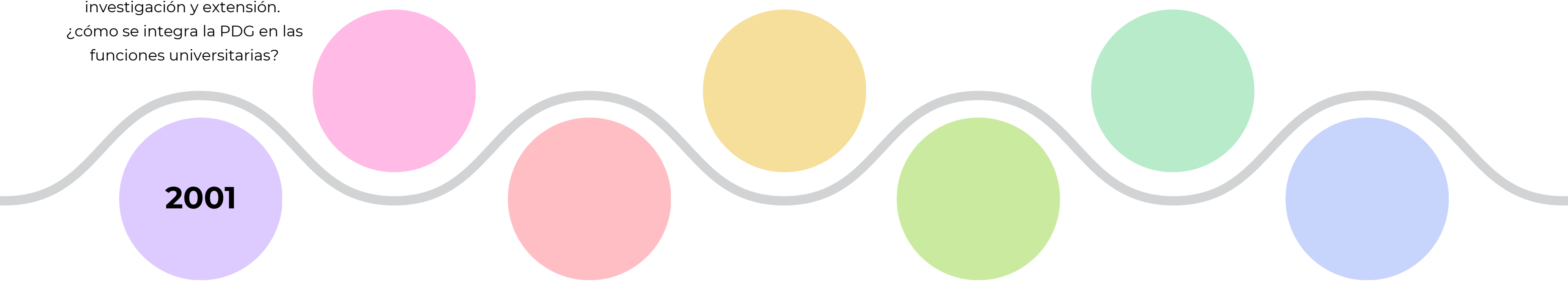
**Una/muchas red/es:
estrategia para
consolidar una
estructura**





Red Temática de Género

Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?



2001

Red Temática de Género

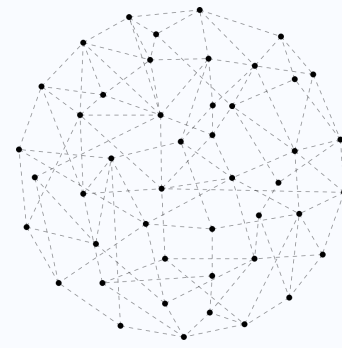
Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?

2012

2001

CAEG

Responsable de impulsar
la incorporación de la
perspectiva de equidad de
género en las políticas
universitarias



Red Temática de Género

Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?



MCEG

Convenio con MIDES-INMUJRES
para la aplicación del MCEG.
Acciones orientadas a incorporar
la PDG en la gestión
organizacional.

2012

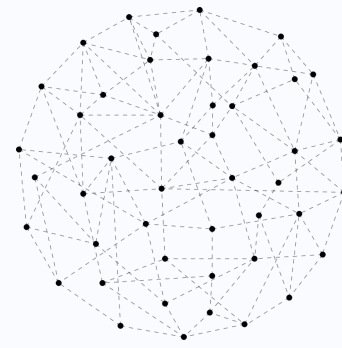
2001

2013



CAEG

Responsable de impulsar
la incorporación de la
perspectiva de equidad de
género en las políticas
universitarias



Red Temática de Género

Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?

MCEG

Convenio con MIDES-INMUJRES
para la aplicación del MCEG.
Acciones orientadas a incorporar
la PDG en la gestión
organizacional.

2012

2013

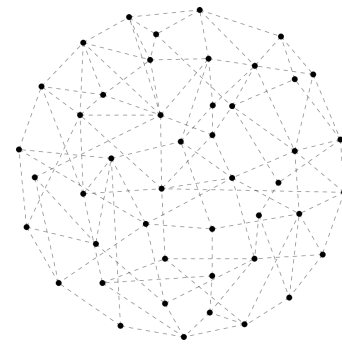
2013

CAEG

Responsable de impulsar
la incorporación de la
perspectiva de equidad de
género en las políticas
universitarias

CPAAD

Comisión Central sobre Prevención y Actuación
ante el Acoso y la Discriminación.
“Procedimiento de denuncia sobre acoso
y discriminación en el ámbito de la Universidad de
la República”



Red Temática de Género

Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?

2001

2012

CAEG

Responsable de impulsar
la incorporación de la
perspectiva de equidad de
género en las políticas
universitarias

MCEG

Convenio con MIDES-INMUJRES
para la aplicación del MCEG.
Acciones orientadas a incorporar
la PDG en la gestión
organizacional.

2013

2013

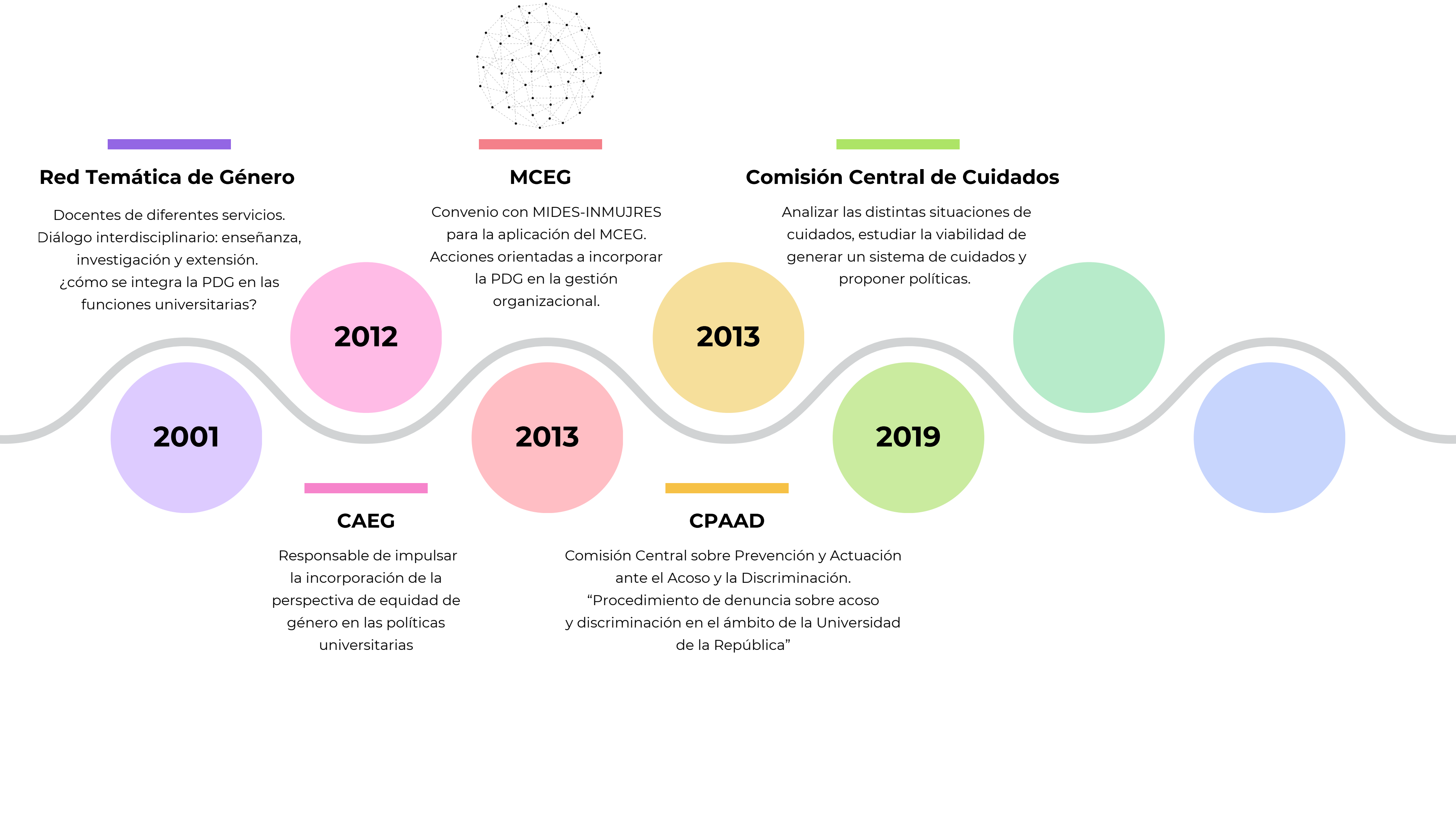
CPAAD

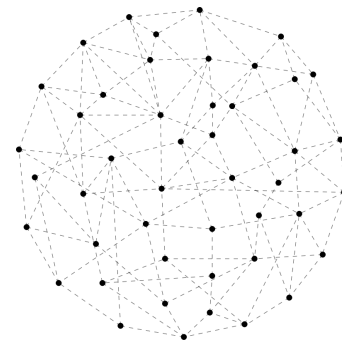
Comisión Central sobre Prevención y Actuación
ante el Acoso y la Discriminación.
“Procedimiento de denuncia sobre acoso
y discriminación en el ámbito de la Universidad
de la República”

Comisión Central de Cuidados

Analizar las distintas situaciones de
cuidados, estudiar la viabilidad de
generar un sistema de cuidados y
proponer políticas.

2019





Red Temática de Género

Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?

2001

2012

CAEG

Responsable de impulsar
la incorporación de la
perspectiva de equidad de
género en las políticas
universitarias

MCEG

Convenio con MIDES-INMUJRES
para la aplicación del MCEG.
Acciones orientadas a incorporar
la PDG en la gestión
organizacional.

2013

2013

CPAAD

Comisión Central sobre Prevención y Actuación
ante el Acoso y la Discriminación.
“Procedimiento de denuncia sobre acoso
y discriminación en el ámbito de la Universidad
de la República”

Comisión Central de Cuidados

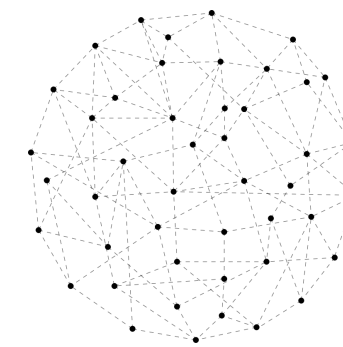
Analizar las distintas situaciones de
cuidados, estudiar la viabilidad de
generar un sistema de cuidados y
proponer políticas.

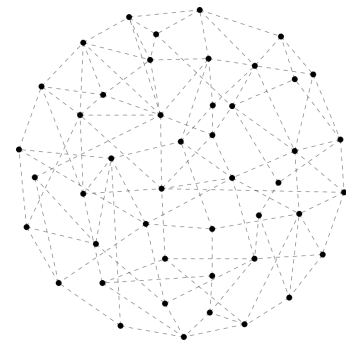
2019

2019

**CCVAD/
UCVAD**

Comisión Central sobre Violencia, Acoso y
Discriminación: asesoramiento respecto de las
políticas institucionales en materia de acoso,
violencia y discriminación.
UCVAD: atender los casos de consulta y dar
trámite a las denuncias





CEIFem

Red Temática de Género

Docentes de diferentes servicios.
Diálogo interdisciplinario: enseñanza,
investigación y extensión.
¿cómo se integra la PDG en las
funciones universitarias?

2001

2012

CAEG

Responsable de impulsar
la incorporación de la
perspectiva de equidad de
género en las políticas
universitarias

MCEG

Convenio con MIDES-INMUJRES
para la aplicación del MCEG.
Acciones orientadas a incorporar
la PDG en la gestión
organizacional.

2013

2013

CPAAD

Comisión Central sobre Prevención y Actuación
ante el Acoso y la Discriminación.
“Procedimiento de denuncia sobre acoso
y discriminación en el ámbito de la Universidad
de la República”

Comisión Central de Cuidados

Analizar las distintas situaciones de
cuidados, estudiar la viabilidad de
generar un sistema de cuidados y
proponer políticas.

2019

2019

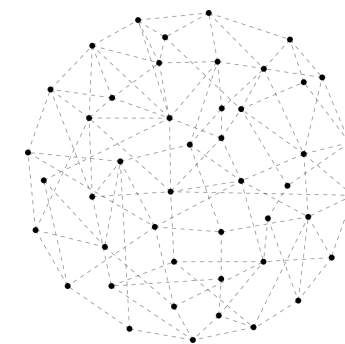
**CCVAD/
UCVAD**

CCVAD: asesoramiento respecto de las
políticas institucionales en materia de acoso,
violencia y discriminación.
UCVAD: atender los casos de consulta y dar
trámite a las denuncias

Observatorio para la Igualdad de Género

Relevar y proporcionar información
sistemática sobre las desigualdades,
aportando al diseño de políticas, su
seguimiento y evaluación.

2021



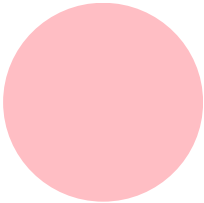
Jerarquizar el abordaje y diseño de las políticas de igualdad, con mirada integral e integradora, para conectar y coordinar las políticas y acciones.

Objetivo principal: contribuir a profundizar lo avanzado, consolidarlo la institucionalidad e instrumentos para la transformación de las condiciones de desigualdad e inequidad que afectan el ejercicio de los derechos humanos, en particular en relación con las mujeres, los varones, las diversidades sexo-genéricas, corporales y étnico-raciales, entre otras dimensiones.

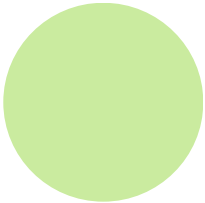
**Nueva Institucionalidad
para la Igualdad de Género**

2024/25

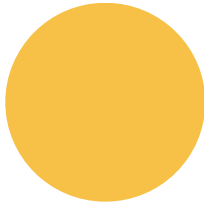
Diseño y conducción de la política institucional de igualdad



Transversalización normativa y programática.



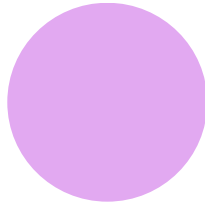
Prevención y abordaje de violencias y discriminación



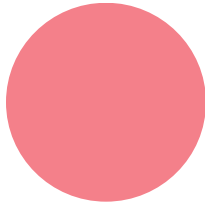
Políticas de corresponsabilidad y cuidados



Producción de conocimiento y fortalecimiento académico



Sensibilización, comunicación e incidencia pública



The background features several abstract geometric elements. In the top center is a large yellow circle. The top left corner has a purple circle and a dark blue circle connected by a thin dark blue line. The top right corner shows a purple circle with a dark blue line and a striped pattern. The bottom left corner has a dark blue circle with a purple circle and a striped pattern. The bottom right corner has a dark blue circle with a purple circle and a dark blue line. A grid of small dark blue dots is located on the left side.

Normativas y políticas

Cuidados y corresponsabilidad

Ordenanza de licencias:

- 1986 Maternidad 14 semanas
Lactancia 6 meses medio horario
Paternidad 5 días
Adopción, no específica plazos
- 2008 Paternidad 10 días
- 2011 Adopción: 6 semanas licencia
y 6 meses medio horario
- 2012 Lactancia 12 meses medio horario
- 2014 Paternidad 6 meses medio horario
(si madre de Udelar no lo utiliza)
- 2015 Extensión por parto prematuro o
cuidados especiales
- 2024 Licencia 6 meses casos especiales
Lactancia/cuidados especiales:
extensión medio horario 24 meses
- 2026 *Presupuesto para contrataciones que
cubran licencias*

Concursos/permanencia:

- 2019 EPD: prorroga de 1 año en el
cargo, maternidad/6 meses,
paternidad o adopción (43° 4).
- 2021 EPD: recom. género
- 2022 Reglamento de concursos
fecha de pruebas (FCEA)

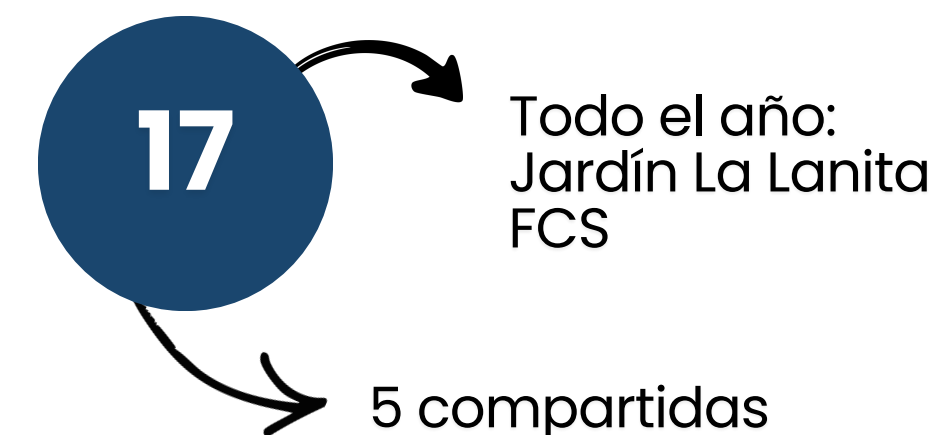
Reglamentos de instrumentos:

- 2012 Prorroga 1 año rendición RDT
- 2016 Licencias becas CAP
- 2018 Licencia proyectos CSIC

Estudiantes:

- 2018 Becas de alimentación y guardería
menores a cargo.
- Criterios por maternidad o
paternidad: tutorías, modificación
cursos, fecha de exámenes (FVET)

Espacios de recreación:



2022 – Partidas centrales

Salas de lactancia:

2022 – Ley N° 19.530

28 edificios con salas

Otras desigualdades se ¿intersectan?

Diversidad sexual:

Implementación de baños sin género en algunos servicios

2018 ● Ley N° 19.648 – Cupo laboral (TAS)

2023 ● ordenanza de títulos, adecuación a identidades de género no binarias (Art. 14).

Afrodescendencia:

2013 ● Ley N° 19.122 – Cupo laboral (TAS)

2023 ● Declaración Udelar antiracista

2024 ● Programa de Protección de Trayectorias de Personas Afrodescendiente (plan piloto)

Situación socioeconómica:

Becas Bienestar Universitario (un caso que intersecta)

Discapacidad:

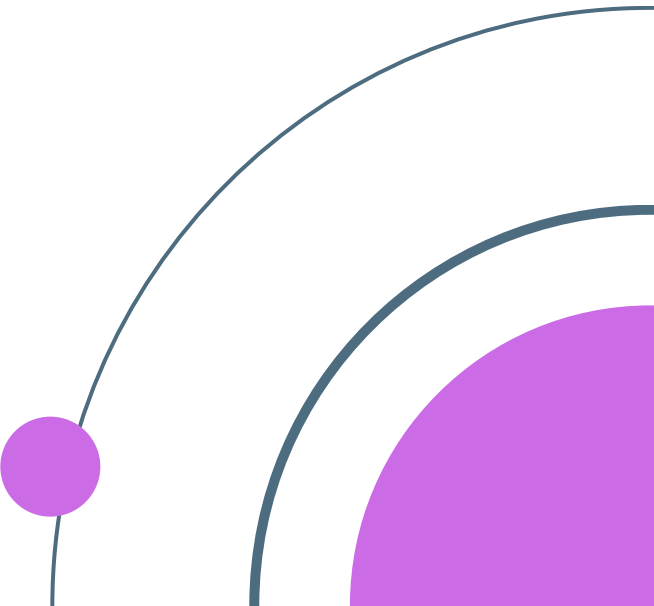
Rampas e infraestructura accesible

2002 ● Ordenanza para el ingreso y ascenso de personas con discapacidad TAS

2020 ● Ordenanza de Actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación



Herramienta para la transversalización: Modelo de Calidad con Equidad de Género



Implementación

**19
servicios,
Campus Luisi
y CURE**

**12 nivel 1,
3 nivel 2**

La lógica del Modelo está basada en la intervención sistemática de los ejes en cada uno de los niveles, sosteniendo lo realizado e incorporando acciones que permitan avanzar hacia la igualdad de género.

Nivel 1. Compromiso

Nivel 2. Implementación

Nivel 3. Mejora

Nivel 4. Sostenibilidad

01

**Estrategia para la
equidad de género**

05

**Oportunidades de
desarrollo,
capacitación y
ambiente laboral**

02

**Discriminaciones en el
ámbito laboral y
violencias basadas en
género**

06

**Corresponsabilidad
social y de género en
los cuidados**

03

**Selección y
competencias del
personal**

07

**Comunicación y
responsabilidad social**

04

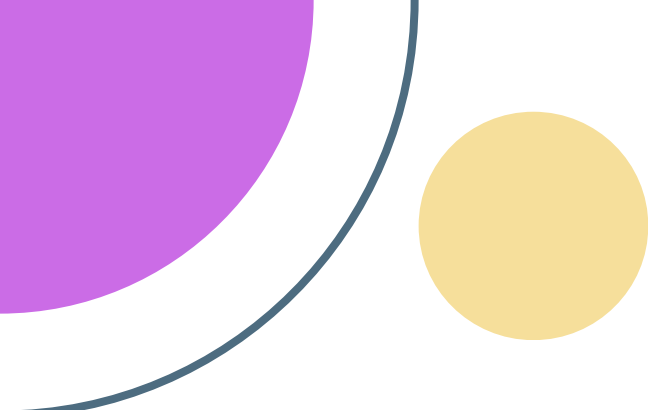
**Sistemas de
remuneraciones**

08

**Evaluación, análisis y
mejora**

Ejes de intervención

The diagram features a central hub labeled 'Ejes de intervención'. Eight axes are arranged in a circle around this hub, each represented by a colored rounded rectangle with a number in a circle. Dotted lines with colored arrowheads connect each axis to the central hub. The axes are: 01 (purple, top-left), 02 (pink, middle-left), 03 (light blue, bottom-left), 04 (yellow, bottom), 05 (yellow, top-right), 06 (light blue, middle-right), 07 (pink, bottom-right), and 08 (purple, top). The colors of the axes are: 01 (purple), 02 (pink), 03 (light blue), 04 (yellow), 05 (yellow), 06 (light blue), 07 (pink), and 08 (purple).



Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Fortalezas

Compromiso institucional formalizado:

- Adhesión explícita al MCEG y creación de Comisiones/Comités.
- Existencia de planes de acción y procesos de certificación (Nivel I y II).

Producción sistemática de información:

- Diagnósticos organizacionales.
- Uso de bases administrativas (SIAP, DGPlan, FormA).
- Identificación explícita de brechas (segregación vertical y horizontal).
- Sistematización de acciones en Informes (2018-2025).

Instancias participativas:

- Integración cogobernada (docentes, TAS, estudiantes, egresados).

Instalación del tema en la agenda institucional

- Inclusión en políticas de comunicación.
- Capacitación organizacional

Oportunidades

Marco normativo nacional

Articulación inter-servicios

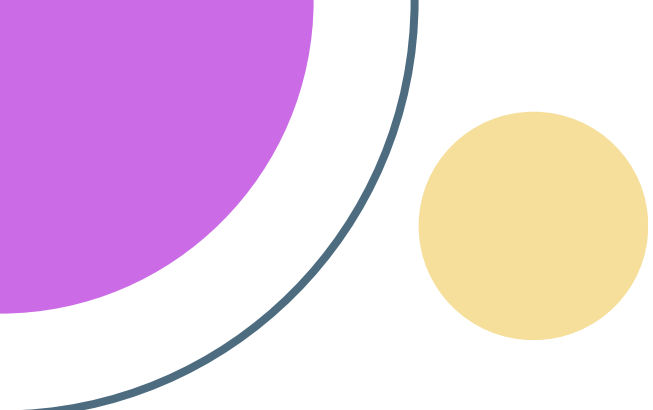
- Intercambio de aprendizajes entre facultades.
- Acumulación institucional de experiencias diagnósticas y planificación de acciones, definición de políticas.

Capacidades técnicas acumuladas:

- Equipo CAEG.
- Entramado de género.

Disponibilidad de datos

- Mejora progresiva en sistemas de información.
- Incorporación de variables interseccionales (ascendencia étnico-racial, discapacidad).



Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Debilidades

La política de género no siempre se integra como política estructural sino como iniciativa fragmentada.

- Acciones puntuales sin continuidad programática.
- Falta de evaluación del impacto de las medidas implementadas

La sensibilización no alcanza escala institucional.

- Formación no obligatoria ni transversal.

Débil integración de los varones a las comisiones/cómites.

Amenazas

Resistencias culturales

- Percepción de que la universidad es “neutral”.
- Invisibilización de desigualdades estructurales.
- Sobrecarga del trabajo de género en pocas personas.

Fragmentación institucional

- Desigual nivel de desarrollo entre servicios.
- Dependencia de voluntades individuales.

Limitaciones presupuestales

- Recursos insuficientes para sostener políticas.
- Escasa institucionalización de equipos técnicos estables.

Principales problemas abordados (y los ausentes)



Mapa desigualdades

Acceso, retención y egreso

Cuidados, autocuidados y
corresponsabilidad

Permanencia, progresión y
cargos de decisión (Docente y
TAS)

Integración de la PDG en la
docencia, investigación y
extensión

Participación y representación
paritaria en espacios de toma de
decisión

Comunicación, imagen y
lenguaje institucional

Violencias, Acoso y
Discriminación

Formación y
sensibilización en PDG



Acceso, retención y egreso estudiantil

ESTUDIANTES MUJERES

INGRESOS

2024:

62% grado
64% posgrado

2014

63% grado
65% posgrado

71% ASalud
64% ASA
42% TyCNYH

EGRESOS

2023:

67% grado
69% posgrado

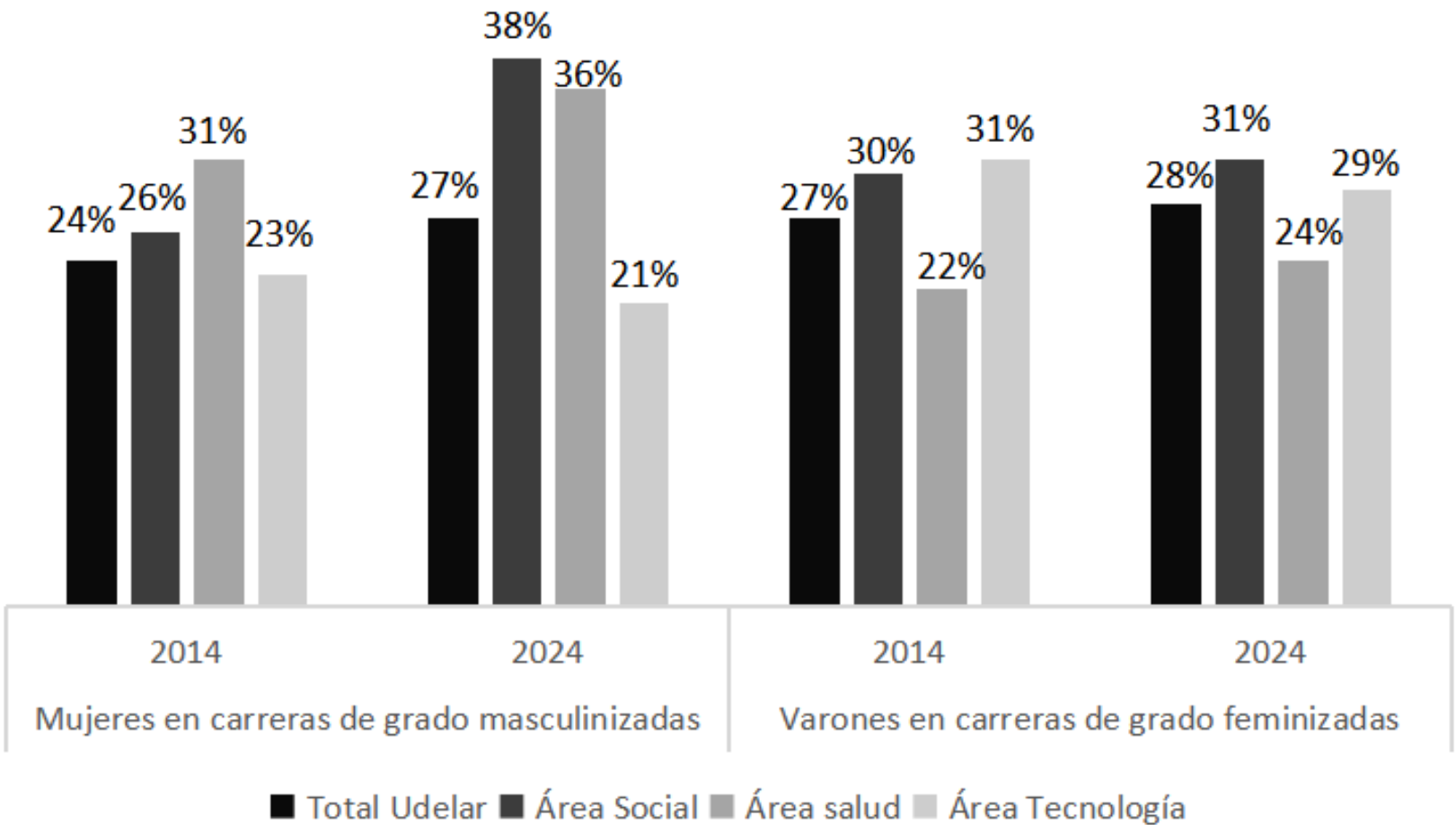
2013

68% grado
62% posgrado

Carreras
19% masculinizadas
56% son feminizadas

Fuente: Elaboración propia en base SGAE y Bedelías
(datos reportados por DGPlan - Udelar)

Mujeres en carreras masculinizadas y varones en carreras feminizadas de grado, 2014 y 2024.



Fuente: Elaboración propia en base SGAE y Bedelías (datos reportados por DGPlan - Udelar).
Nota: No se consideran CIOs ni carreras compartidas, en algunas facultades la carrera considerada es el ciclo inicial común.

Considerados en el SIPeG, pero aún no calculados:

Nº 84: Tasa de desvinculación de mujeres y varones estudiantes de grado de la cohorte Q que no han egresado al año t.

Nº 83: Duración media de la carrera de grado para mujeres y varones, generación de egreso del año t.

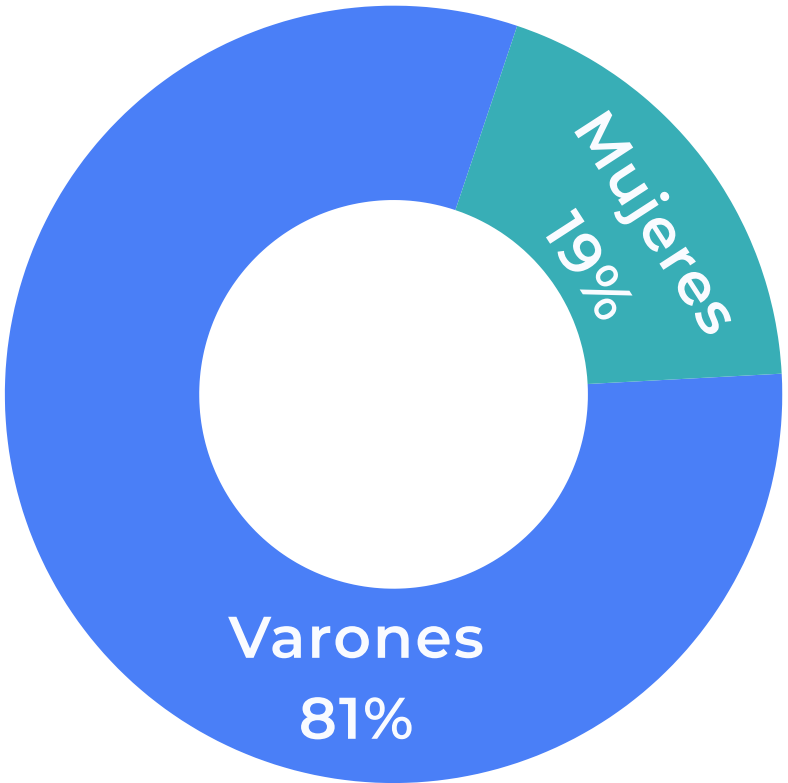
Nº 82: Porcentaje de mujeres y varones egresados/as de grado con promedios más altos, generación de egreso del año t.

Participación y representación
paritaria en espacios de toma
de decisión

La Udelar tuvo su primera
vicerrectora en 2025.

Hay paridad entre los
prorreectorados.

DECANATOS (2026)

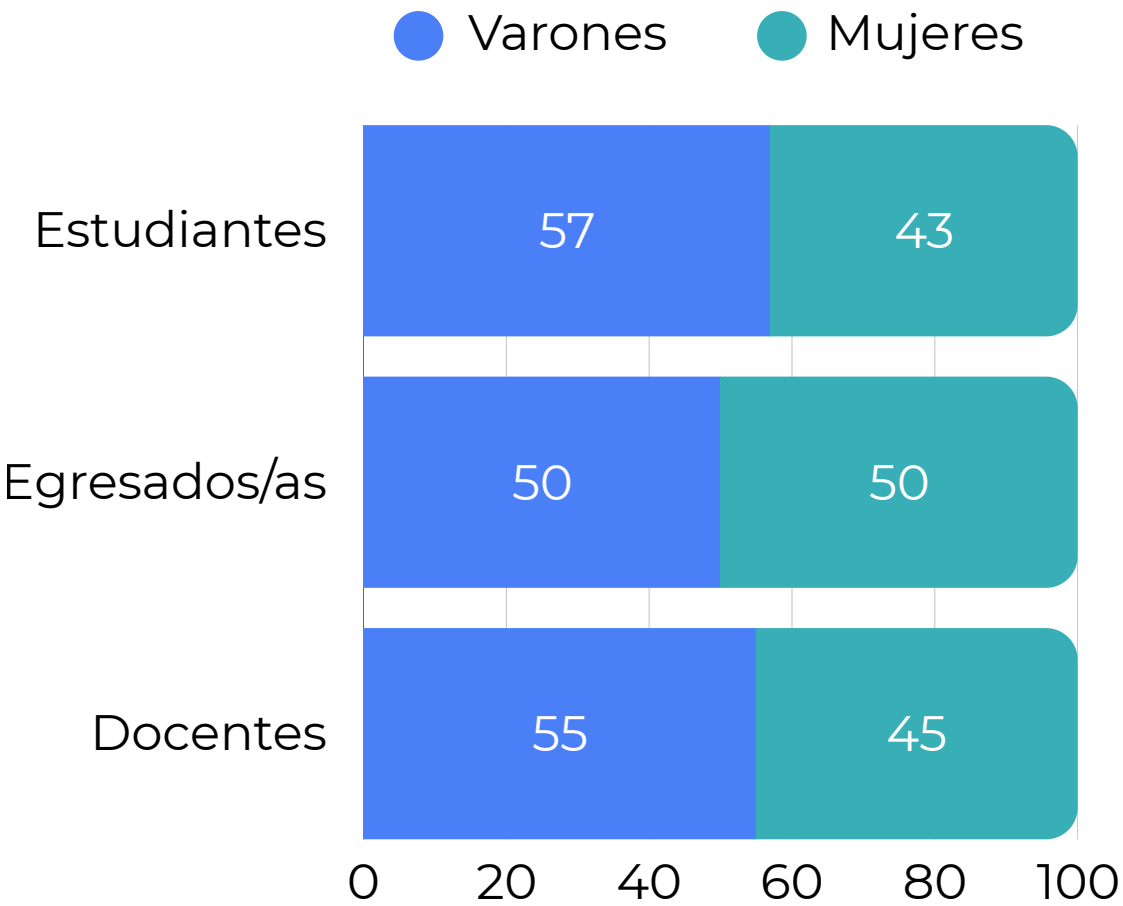


Solo una con voto en el CDC

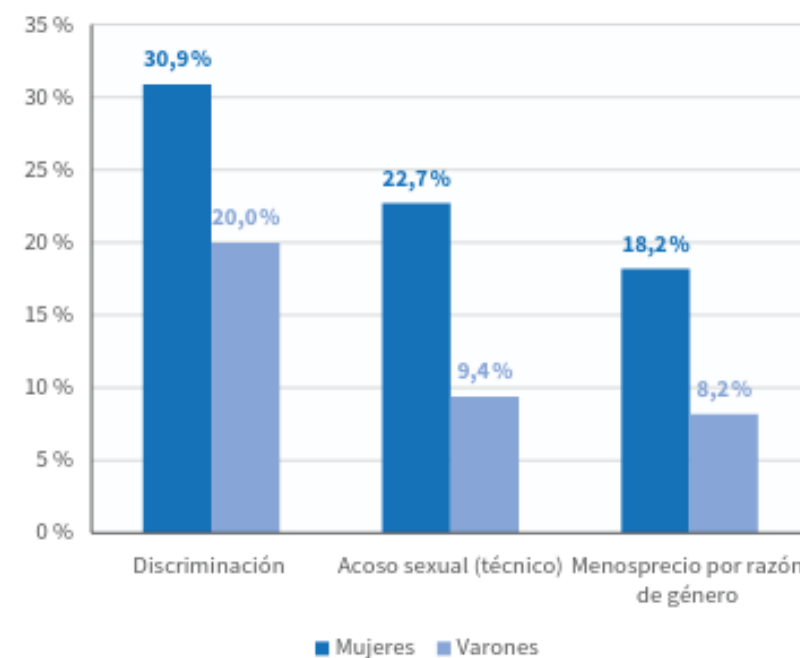
Institutos/escuelas:
2 mujeres

CENURES
2 directores
1 directora

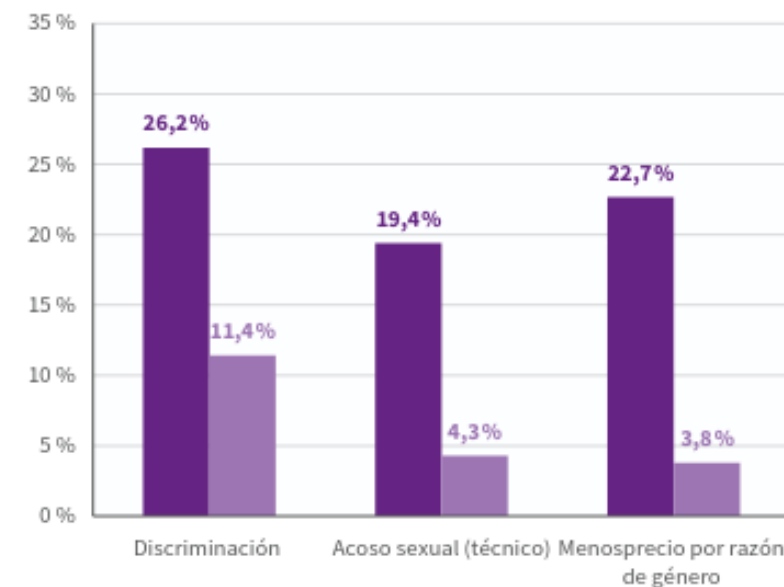
REPRESENTACIÓN DE LOS
ORDENES EN EL CDC
(2026):



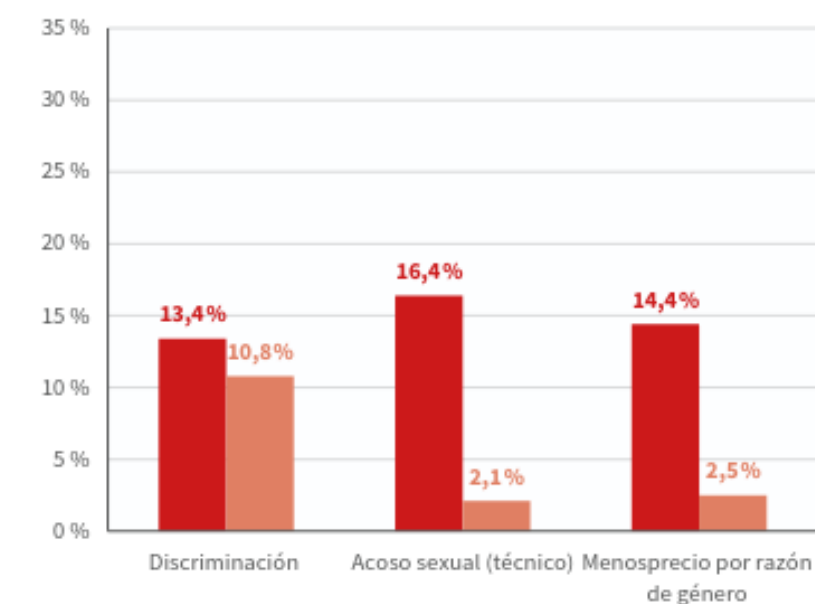
Discriminaciones y violencias vividas por la **población TAS**



Discriminaciones y violencias vividas por la **población docente**



Discriminaciones y violencias vividas por **estudiantes**



Riesgos de vivir violencias en el ámbito laboral y educativo

Las mujeres enfrentan un mayor riesgo que los varones de experimentar situaciones de violencia (acoso sexual, menosprecio por razón de género) y discriminación

Violencias, Acoso y Discriminación

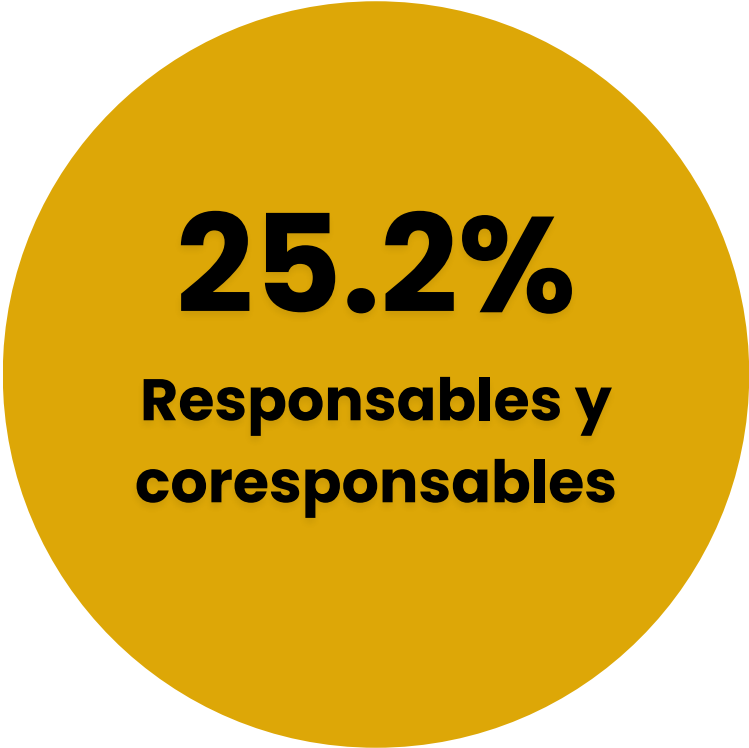
Cuando se analiza la información considerando las violencias específicas que enfrentan las mujeres en los ámbitos laboral y educativo, los resultados evidencian un riesgo significativo de experimentar estas situaciones debido a su condición de género:

- 58,1 % de las docentes
- 47,6 % de las funcionarias TAS
- 42,9 % de las estudiantes

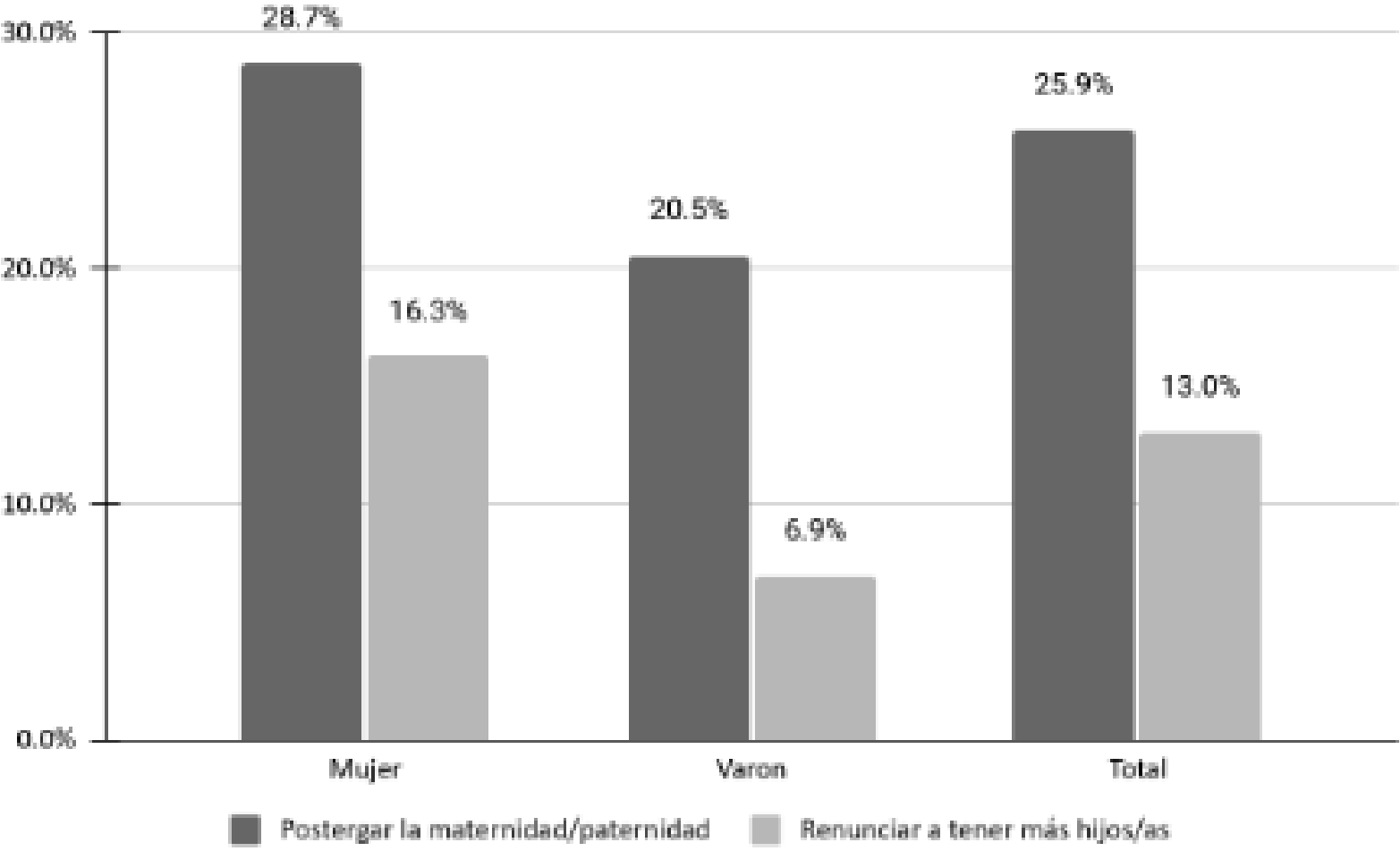
Reportaron haber vivido al menos una situación de violencia por ser mujeres (acoso sexual o menosprecio por género).

Docentes que realizan tareas de cuidados por sexo

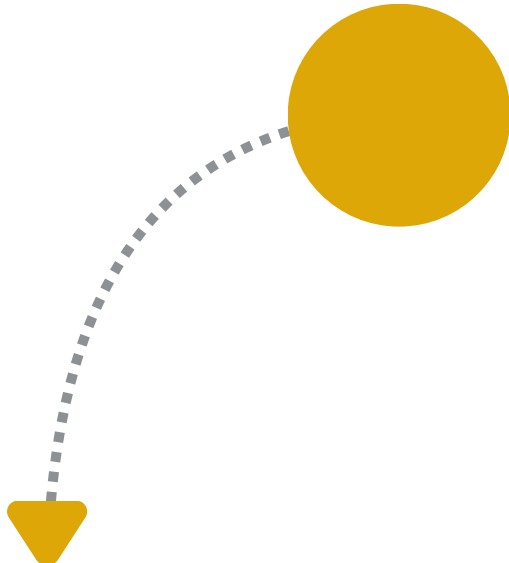
Cuidados, autocuidados y
corresponsabilidad



Postergaciones y renunciaciones en el ámbito familiar para asumir actividades laborales



Cuidados, autocuidados y corresponsabilidad



El 25,9% de los G1 y G2 declarará haber postergado la maternidad/paternidad: 29,8% de las mujeres y el 18,1% de los varones.

El 29,8% de los G3 declara haber adoptado esta decisión: 32,2% de las mujeres y el 24,3% de los varones.

El 15.2% de los G1 y G2 declarará haber renunciado tener más hijos/as: 19,2% de las mujeres y el 7,5% de los varones.

16.4% de los G3 declarará haber adoptado esta decisión: 16,4% de las mujeres y el 4,8% de los varones.

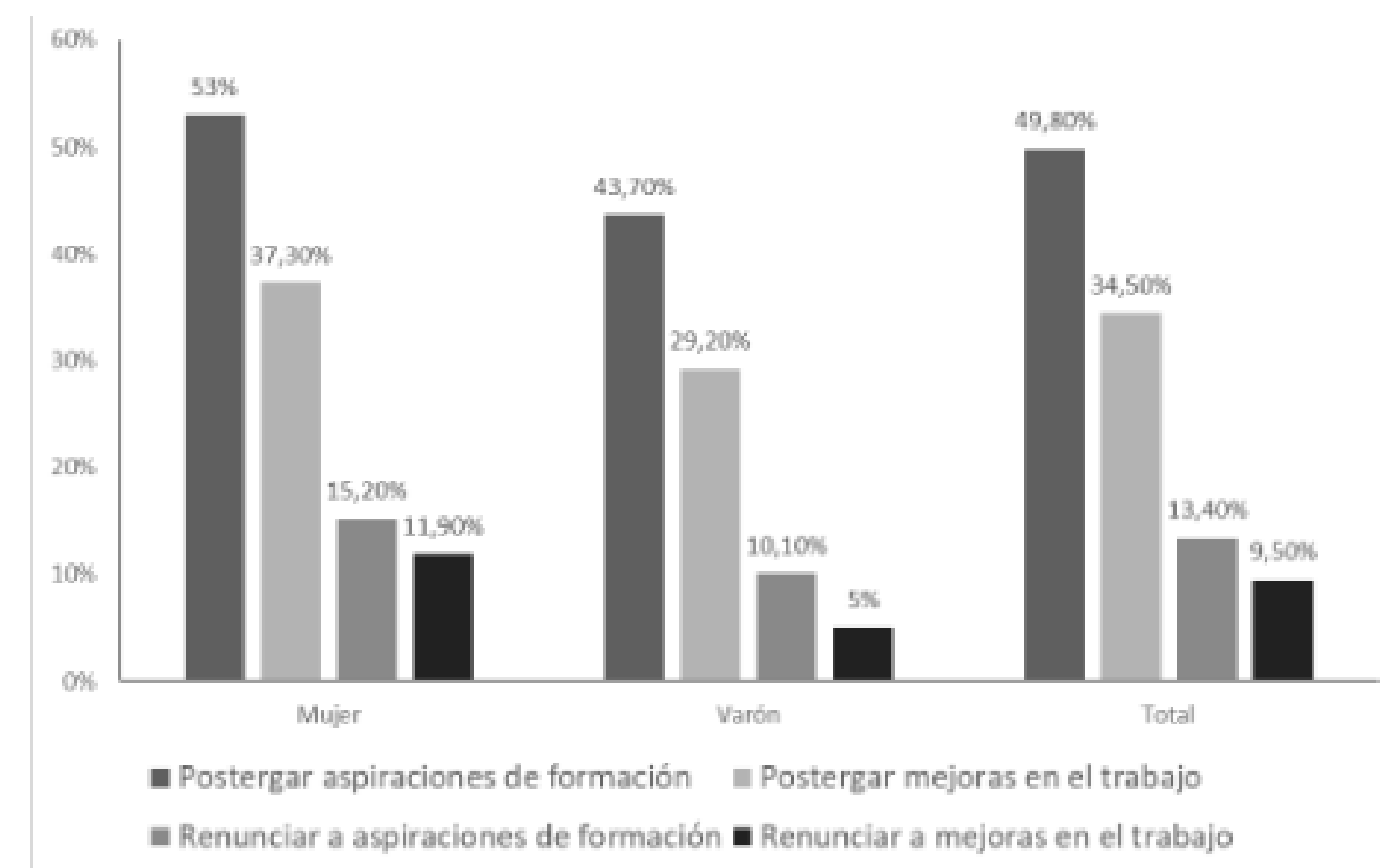
Cuidados, autocuidados y corresponsabilidad

Entre los GR1 y 2 se presentan diferencias importantes.

El 53.9% de esta población responde haber postergado sus aspiraciones de formación para asumir responsabilidades familiares: 60% mujeres y 41,9% varones.

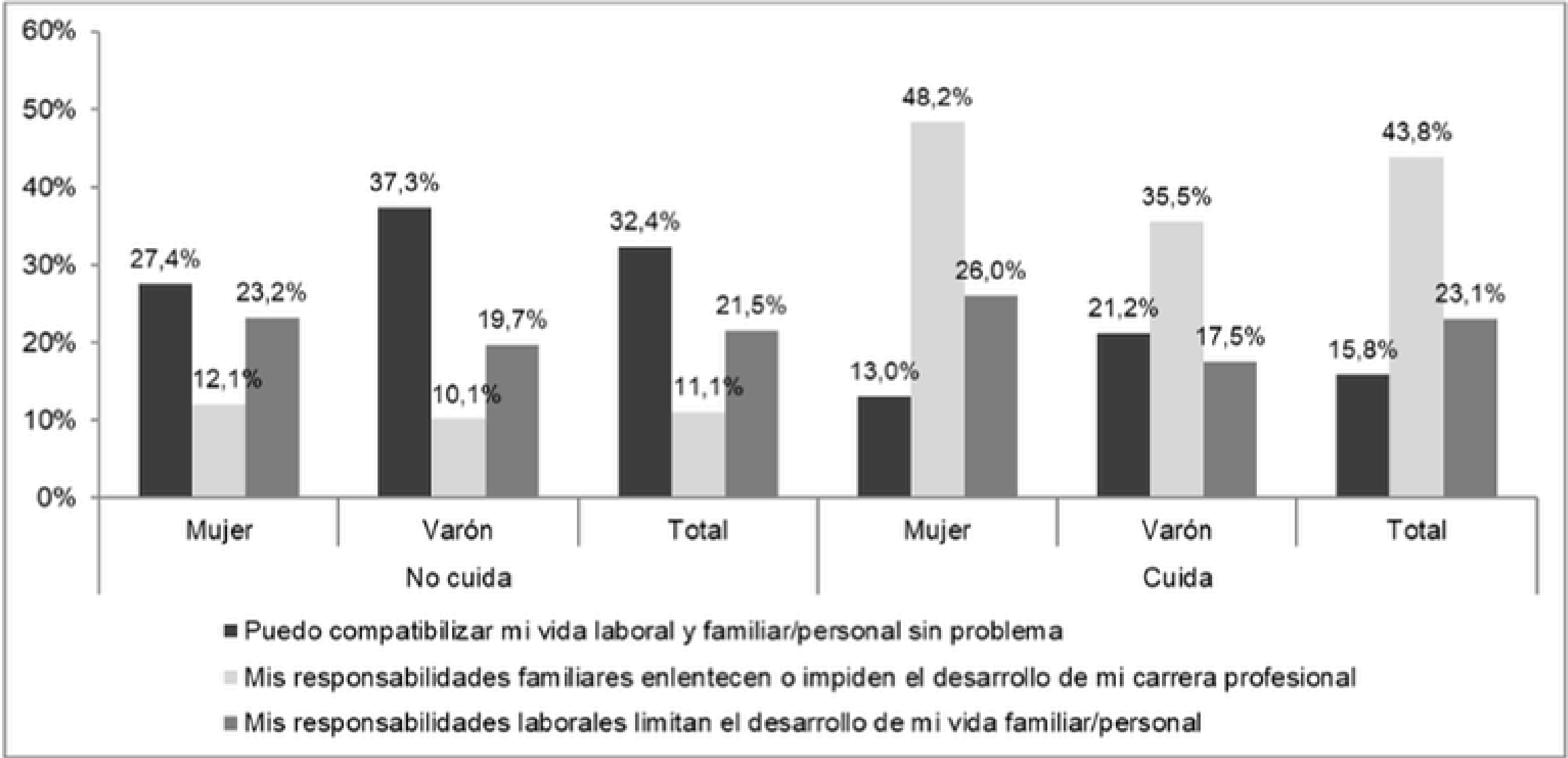
También en estos grados, las postergaciones a las mejoras de trabajo pautan diferencias significativas entre varones y mujeres. Para las mujeres, esta postergación representó el 48,2% de las respuestas, mientras que para los varones esto significó el 27,7%.

Postergaciones y renunciaciones en el ámbito laboral para asumir responsabilidades familiares



Cuidados, autocuidados y corresponsabilidad

Compatibilización vs. enlentecimiento o limitación entre las esferas laboral/académica y personal/familiar para los/as docentes según responsabilidades de cuidados y sexo



Las mujeres con responsabilidades de cuidado son quienes en mayor medida perciben que las demandas familiares enlentecen o impiden el desarrollo de sus trayectorias académicas.

El 48,2% de las mujeres identificó esta situación, en comparación con el 35,5% de los varones. Esta diferencia de casi 13 puntos porcentuales evidencia un impacto diferencial de las responsabilidades de cuidado en las oportunidades de desarrollo profesional.

En los GR 1 y 2: el 56,4% de las mujeres manifestaron que las tareas de cuidado han interferido en sus trayectorias académicas, mientras que solo el 23,3% de los varones reportó una situación similar.

Plan Estratégico de Desarrollo 2025-2029

Equidad de género, cuidados y corresponsabilidad

En esta acción se proponen las siguientes medidas:

1. Implementar el MCEG de forma generalizada en los servicios universitarios, de modo que incluya diagnóstico inicial, definición de planes de acción, auditorías de certificación y estrategias para involucrar a las autoridades.
2. Prevenir y derivar oportunamente situaciones de violencia en relaciones sexoafectivas y doméstica, creación de mecanismos de derivación y hojas de ruta.
3. Consolidar el Observatorio para la Igualdad de Género, que operará suministrando información sobre aspectos críticos a abordar, así como en el seguimiento y evaluación de las políticas ejecutadas.
4. Desplegar un plan de sensibilización y capacitación para la igualdad y no discriminación en la Udelar con perspectiva de género e interseccionalidad.
5. Fortalecer la institucionalidad ante situaciones de violencia, acoso y discriminación: alcanzar el 100 % de servicios con referentes o equipos Técnicos especializados en el tema, tal como lo establece la ordenanza.
6. Generalizar el acceso a centros de atención a la primera infancia, y crear centros diurnos de cuidados integrando una perspectiva intergeneracional y asociativa.
7. Ampliar el acceso a centros de atención de personas dependientes, incluyendo la creación de centros diurnos.
8. Formación de cuidadores y cuidadoras de los centros de atención.
9. Adecuación de las licencias por cuidados para el conjunto de funcionarias y funcionarios de la Udelar.
10. Aumentar la cantidad de baños individuales completos de cubículo cerrado y garantizar el acceso a productos de gestión menstrual.
11. Consolidar una política de comunicación para la igualdad.