

REVISTA SABERES EDUCATIVOS

Nº 15, JULIO-DICIEMBRE 2025, PP. 1-25

DOI. <https://doi.org/10.5354/24525014.2024.73622>

ISSN 24525014

CUIDADOS Y CONCILIACIÓN EN UNIVERSIDADES IBEROAMERICANAS: AVANCES Y DESAFÍOS

CARE AND WORK-LIFE BALANCE IN IBERO- AMERICAN UNIVERSITIES: ADVANCES AND CHALLENGES

Leyre Burguera Ameave

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España

Ana Fascioli Alvarez

Universidad de la República, Uruguay

Resumen

El artículo presenta y analiza los resultados de una encuesta realizada a 16 universidades del contexto iberoamericano, en relación a las acciones de conciliación entre vida personal-familiar y académico-laboral, y la corresponsabilidad equilibrada de las tareas y roles en estos ámbitos entre hombres y mujeres, así como a la promoción de la salud y bienestar de las mujeres en el contexto universitario. Dichas acciones se analizan y valoran a la luz de la literatura teórica feminista sobre cuidados y conciliación corresponsable, a nivel general y universitario en particular. Los resultados de la consulta son organizadas en una categorización que permite realizar un mapa del tipo de acciones que las universidades pueden llevar adelante, de forma aislada o combinada. A su vez, las autoras ubican las diversas acciones en relación a las posibles

dimensiones -micro, meso y macro- en que se puede promover la igualdad de género, y ofrecen una reflexión sobre los avances y limitaciones que evidencian las respuestas de las universidades al respecto de la temática.

Palabras clave (5): Cuidados, conciliación, Políticas universitarias, Perspectiva de Género, Equidad.

ABSTRACT

The article presents and analyzes the findings of a survey conducted across 16 universities in the Ibero-American context, focusing on initiatives aimed at reconciling personal and family life with academic and professional responsibilities, with joined responsibility of men and women in these domains, as well as efforts to promote women's health and well-being within the university environment. These initiatives are evaluated through the lens of feminist theoretical literature on co-responsible care and work-life balance, both broadly and within the specific context of higher education. The survey results are systematically categorized to create a framework that maps the types of actions universities can implement, either independently or in combination. Additionally, the authors situate these actions within different levels—micro, meso, and macro—where gender equality can be advanced. The article concludes with a critical reflection on the progress and limitations identified through university responses.

Keywords (5): care, work-life balance, University Policies, Gender Perspective, Equity.

Introducción

Ante los cambios y transformaciones que la sociedad del siglo XXI está experimentando, la universidad, como espacio de reflexión y estudio, debe comprometerse y contribuir en el avance de la implementación de los derechos humanos, especialmente de la igualdad. Con este objetivo se deben crear e impulsar entornos seguros para el fortalecimiento de políticas de igualdad y equidad de género, así

como promover acciones y medidas que permitan atraer, retener y valorar el talento y el conocimiento femenino.

En este contexto de fuerte compromiso se enmarca este artículo, que es el resultado parcial de una amplia investigación titulada *Políticas de igualdad en las instituciones de la Red Iberoamericana de Universidades comprometidas con la Educación en Derechos Humanos y Ciudadanía Inclusiva*, que llevó adelante un equipo de la Comisión de Igualdad y Género de dicha Red. Su objetivo fue identificar y analizar las acciones desarrolladas por dieciséis universidades iberoamericanas para integrar la perspectiva de género en sus estructuras y estrategias organizacionales, brindando evidencia sobre las acciones desarrolladas en cuatro ámbitos: gobernanza y representación; docencia, investigación y extensión; violencia machista y cuidados y sostenibilidad.

En concreto, el propósito del presente artículo es presentar y analizar los resultados de la encuesta realizada a las universidades de la muestra en relación a las acciones de conciliación entre vida personal-familiar y académico-laboral y la corresponsabilidad equilibrada de las tareas y roles en estos ámbitos entre hombres y mujeres, así como a la promoción de la salud y bienestar de las mujeres en el contexto universitario.

Esta dimensión de los cuidados y la conciliación corresponsable es decisiva para el avance en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, dado que las disparidades en la distribución de las tareas de cuidado constituyen obstáculos relevantes para la plena integración de las mujeres en los ámbitos académico y profesional (Buquet, 2016).

Los artículos resultantes de la investigación mencionada comparten fundamentos conceptuales que han servido de sustento para el análisis, junto con el marco metodológico adoptado en el estudio. No obstante, cada artículo integra a su vez enfoques conceptuales particulares que responden a las especificidades del ámbito abordado. A continuación, se ofrece una síntesis de los elementos comunes previamente señalados, con el objetivo de contextualizar y estructurar el análisis expuesto.

Referentes teóricos sobre políticas de género¹

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito universitario debe buscar la integración entre igualdad y equidad, como estrategias complementarias e interdependientes, orientadas a fomentar la atracción y permanencia del talento, la vocación y el conocimiento femenino. Desde esta óptica y considerando la complejidad institucional inherente a su análisis, el presente estudio sigue el enfoque de Poggio y Anzivino (2024), quienes sostienen que las desigualdades de género en el ámbito académico derivan de la interacción entre factores estructurales y culturales que actúan en tres niveles: el nivel micro, asociado a las expectativas de rol y sesgos individuales; el nivel meso, relativo a las prácticas institucionales y las culturas organizacionales; y el nivel macro, definido por normas culturales y políticas públicas.

Precisamente, el feminismo institucional, representado por autoras como Joan Scott (1996) y Judith Squires (2007), ha puesto el foco en la transformación de las normas, valores y estructuras de las instituciones desde dentro. Esta corriente sostiene que las instituciones no son neutrales, sino que están atravesadas por dinámicas de poder que reproducen desigualdades de género. Desde esta perspectiva, se promueven cambios estructurales que no se limitan a incluir (en las instituciones o en cargos de representación) a mujeres u otras identidades marginadas, sino que buscan alterar las bases mismas de las prácticas institucionales para garantizar la equidad. Esto ha dado lugar a políticas como planes de igualdad, protocolos contra la violencia de género y formación en perspectiva de género.

En esta línea, autores como Amartya Sen (2000), desde el liberalismo igualitario y Nancy Fraser (2015), desde la teoría crítica, han contribuido a sofisticar la discusión teórica sobre la justicia social de forma que, en el contexto universitario, estas teorías han inspirado, por ejemplo, políticas que garantizan la accesibilidad económica, física y cultural, permitiendo que grupos históricamente excluidos tengan oportunidades reales de acceder a la educación superior.

1 Para un desarrollo completo de las referencias conceptuales, véase el documento de Presentación Dossier *Transformación hacia la igualdad: acciones y políticas con perspectiva de género en universidades iberoamericanas*.

Todo ello permite articular la distinción entre políticas de igualdad y equidad en la universidad -por ejemplo, las políticas de conciliación como ejemplos de políticas de equidad-, estableciendo un marco de sentido y horizonte al propósito de estas líneas.

Síntesis metodológica

El diseño y desarrollo de este estudio se realizó mediante un enfoque cualitativo y de carácter exploratorio-descriptivo, en el que se empleó un cuestionario autoadministrado con preguntas abiertas a través de la plataforma Google Forms. La muestra estuvo compuesta por 16 instituciones de Educación Superior de América Latina y Europa (11 de América Latina y 5 de Europa), y los/as participantes fueron responsables institucionales de alto nivel en políticas de género, seleccionados/as por su conocimiento especializado y capacidad de decisión en materia de igualdad. Mediante el consentimiento informado se aseguró la anonimización de los participantes, así como el uso exclusivo de los datos con fines de investigación.

La encuesta se conformó de 32 preguntas abiertas, organizadas en tres apartados: (1) Identificación institucional y documentación de referencia, (2) Políticas y acciones en equidad de género, en cuatro dimensiones: Gobierno y representación, Docencia, investigación y extensión con perspectiva de género, Cuidados y, Sociedad libre de violencias machistas, y por último (3) Acceso, permanencia y progreso de las estudiantes. El instrumento fue diseñado a partir de categorías construidas inductivamente a través del análisis del marco teórico y las discusiones de la comisión de género de la Red de Universidades, lo que contribuyó a establecer su validez conceptual y adecuación al objeto de estudio (Maxwell, 2013). El trabajo de campo se realizó entre junio y julio de 2023.

Para el análisis de los datos, se adoptó un enfoque temático, siguiendo los lineamientos metodológicos de Braun y Clarke (2006), lo que permitió identificar patrones y temas relevantes en las respuestas sobre estrategias y prioridades institucionales en materia de equidad de género. Este enfoque resultó esencial para destacar tanto las acciones más representativas como las tendencias diferenciadas entre las universidades participantes. Si bien el estudio no tuvo como objetivo la representatividad estadística, las respuestas obtenidas

ofrecen una perspectiva valiosa sobre los avances, desafíos y prioridades en la institucionalización de la perspectiva de género en la educación superior iberoamericana. Asimismo, permitió advertir cómo la composición de las/os informantes revela una marcada presencia femenina (14 de 16 participantes), en contraste con una participación minoritaria de varones. A su vez, la diversidad en los perfiles institucionales de las/os referentes evidencia la ausencia de un esquema organizativo homogéneo en cuanto a su designación y funciones en el marco de estas iniciativas.

2. Referentes conceptuales: cuidados, corresponsabilidad y conciliación.

La dimensión interpersonal e intergeneracional del cuidado debe de ser una prioridad en nuestra sociedad y la universidad, como agente educador y generador de conocimiento y transformación social, no puede quedar al margen.

Desde hace tres décadas, la perspectiva de la ética del cuidado nos ha mostrado las limitaciones de la concepción liberal de la sociedad y de los sujetos, que interpreta el valor de la autonomía bajo los criterios de independencia y autosuficiencia. Desde el reconocimiento de nuestra interdependencia y vulnerabilidad en tanto seres humanos, esta perspectiva ética nos ha propuesto repensar nuestros vínculos interpersonales, así como también el de las organizaciones de las que formamos parte, y la sociedad toda bajo un imperativo ético nuevo (Cilligan, 1985; Tronto, 1993). Además, como afirma M^o Ángeles Durán (2018), el cuidado ya no se resuelve en el marco de la sociedad y la economía nacional, sino en el marco de las migraciones y la economía global. El cuidar, no solo como actividad práctica concreta, sino como una actitud ética y política que debe orientar nuestras sociedades, a nivel local y global (Held, 2006; Tronto 2010). Se trata de una ética relacional que no se limita a concebir la norma, sino que le interesa su aplicación situacional, se centra en la implicación y el compromiso directo y casi personal con los otros y considera que la racionalidad debe mezclarse con la emotividad (Camps, 2013).

No obstante, afrontar la noción y dimensión del cuidado no es tarea sencilla. Durán (2016) nos advierte cómo el término cuidado es escurridizo y polivalente y es un campo relativamente reciente de profesionalización en el que falta teoría y vocabulario. En este

sentido, es muy valiosa como marco de este estudio la definición que propone la filósofa Victoria Camps, para quien cuidar no se limita a brindar asistencia o supervisión a quienes lo necesitan, sino que también representa una forma de actuar y relacionarse con los demás. Va más allá de la realización de tareas específicas, ya que implica una actitud basada en la cercanía, el respeto, la empatía y el afecto hacia la persona cuidada; implica acompañar y establecer vínculos que favorezcan el bienestar del otro (Camps, 2021). El cuidado, entonces, trata de realizar aquellas actividades que permitan la regeneración del bienestar físico y emocional de las personas, de ahí que esté directamente interrelacionado con la promoción de la salud, entendida como el proceso de capacitar a las personas, individual y colectivamente, para aumentar el control sobre los determinantes de la salud y con ello mejorarla (WHO, 2021).

Precisamente por esta interconexión, Ángeles Durán advierte también que “medir el cuidado es sumamente fácil cuando se trata de aplicaciones puntuales que implican transformaciones físicas, pero muy difícil cuando se intenta medir la disponibilidad de tiempo y la dedicación, o el grado de responsabilidad asumida ante lo que le pueda suceder a otro” (2016, p. 114-115). Y en este sentido, al observar las estadísticas, se percibe que es un ámbito claramente feminizado. Según la CEPAL (2022) en América Latina, en promedio cada día las mujeres dedican el triple del tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en comparación al tiempo que le dedican los hombres. España y Portugal acompañan, asimismo, esta tendencia latinoamericana en cuanto al uso del tiempo y la distribución de tareas domésticas y de cuidado por género (Lázaro et al., 2022).

Se trata entonces, en primer lugar, de distribuir los cuidados de mejor manera. Como señala Ana Marrades (2023), las personas cuidadoras han sido siempre las mujeres, lo que las ha situado en una posición de subordinación y discriminación que afecta a la materialización de su derecho a la igualdad. El doble rol que las mujeres han debido asumir, a partir de su progresivo despliegue profesional y laboral, fue conceptualizado ampliamente por el feminismo, como “doble jornada” o “jornada interminable”, debido a que los varones no acompañaron con igual intensidad su incursión en el ámbito privado de los cuidados familiares. Esta realidad, tal y como destaca esta autora, es necesaria de ser revertida, de modo que el cuidado debe asumirse de manera corresponsable no solo en la familia, sino también por las instituciones y por parte del Estado

como garante último a través de un sistema estatal de cuidados. Ello es especialmente relevante si se visualizan desafíos globales como el envejecimiento poblacional. Pero, en segundo lugar, se trata de proponer una transvaloración que otorgue el merecido lugar social al cuidado, como espacio fundamental de sostenimiento de la vida y la reproducción social, superando la falsa idea de una actividad secundaria. El feminismo y la ética del cuidado también han echado luz a las pautas de valoración cultural que explican la escasa presencia masculina en roles de cuidado no sólo domésticos, sino también laborales y profesionales.

Este doble objetivo -distribuir y estimar- ha sido reconocido en el seno de la Unión Europea, a través de su Estrategia Europea de Cuidados, que advierte que: “Los cuidados nos conciernen a todos. Crean el tejido que mantiene unidas nuestras sociedades y que aún a nuestras generaciones. A lo largo de la vida, tanto nosotros como nuestros seres queridos necesitaremos cuidados o los dispensaremos” (2022, 1).

En este contexto de preocupación y acción europea, la sociedad globalmente considerada no se ha quedado atrás y prueba de ello es que, en Iberoamérica, se ha dado un paso más, pues el derecho al cuidado ha sido reconocido en el Consenso de Quito 2007, el Consenso de Brasilia 2010, República Dominicana 2013, Uruguay 2016 y Santiago de Chile, 2020. (X, XI, XII, XIII y XIV Conferencia Regional de la Mujer). También lo fue en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores, sancionada por la OEA 2015 (art. 12) y en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (objetivo N°5).

No obstante, como destaca Diana Milena Ávila-Moreno (2023), la agenda de los cuidados en América Latina se ha ido incorporando en un marco institucional mediado por sistemas de protección social, que operan bajo la idea del “manejo social del riesgo” al que están expuestos algunos grupos poblacionales en contextos vulnerables. Este escenario origina que la asignación de derechos y obligaciones asociadas al cuidado se resuelvan de manera dispar, pues existen distancias sociales determinadas por razones de género, pertenencia a colectivos indígenas, afrodescendientes o campesinos; pobreza o migración (Quiroga Díaz & Dobrée, 2019).

En la experiencia latinoamericana, países como Ecuador y México han avanzado en el reconocimiento constitucional del Derecho al

Cuidado, mientras que países como Bolivia y República Dominicana han reconocido el trabajo doméstico y de cuidados en su constitución. Especialmente notable ha sido el caso mexicano, pues la Constitución Política de la Ciudad de México (2017), reconoce el derecho al cuidado en su artículo 9. Costa Rica, Colombia y Uruguay, por su parte, han diseñado un sistema integral de cuidados, con fuerte énfasis en la participación de los distintos actores, que ha sido modelo a seguir por los países de la región. Así, ha ido emergiendo la idea de que la provisión de cuidados se trata de una cuestión de responsabilidad pública.

Sin embargo, existe una evidente dificultad para materializar los derechos y deberes asociados al cuidado puesto que, pese a integrarse en la lucha feminista desde una doble dimensión -económica y político/social-, sus resultados son muy limitados. Como sostiene Rosa Roig (2019), desde el ámbito privado se cuestiona la división sexual del trabajo según género, donde se asigna el rol de esposa/madre/ama de casa a las mujeres y el rol de sustentador principal de la familia con trabajo remunerado en la esfera productiva a los varones. Mientras, desde el ámbito público, se reclama su reconocimiento tanto en términos profesionales-laborales como humanos bajo el eufemismo de “trabajo invisible”. Beatriz Bosch (2019) destaca cómo, en general, la lógica de las medidas adoptadas por las administraciones no ha pretendido establecer un marco de ruptura de estereotipos o de apoyo a las necesidades de cuidado, sino propiciar la incorporación de la mujer al mercado laboral. Y ello provoca disfunciones tanto en el ámbito doméstico-de cuidado, como en el laboral-profesional (Hernández Prados y Lara Guillén, 2015).

Precisamente, respecto de la mencionada incorporación, el problema de la conciliación se integró a la agenda pública a partir de los años 90 en la región iberoamericana, debido al crecimiento de la representación de las mujeres en el mercado laboral y en los estudios universitarios y la consolidación de una lucha por la igualdad entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos sociales. Sin embargo, como suele señalarse, se trataba de un viejo problema, asociado a la articulación entre la vida productiva y la vida reproductiva, o entre la producción de bienes y servicios y la reproducción de la fuerza

de trabajo, que involucra los cuidados y el sostenimiento de la vida (Alcañiz, 2015).

Las llamadas “políticas de conciliación o cuidados” son una expresión hoy ampliamente extendida desde el corpus teórico del feminismo. Los estudios de género, el derecho laboral, los estudios organizacionales y la administración pública. El concepto de conciliación refiere al balance de las responsabilidades laborales con las de cuidados familiares y vida personal. Debido a que las mujeres son las que cargan con el mayor peso de las responsabilidades de cuidado en nuestras sociedades, es que se persigue una conciliación con el adjetivo “corresponsable”. Hablar de conciliación corresponsable supone una equitativa distribución de responsabilidades de cuidado, que supere la idea de que la conciliación es un desafío exclusivamente de la vida laboral de las mujeres. Tal tipo de conciliación puede entenderse como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes” (Real Academia Española & Consejo General del Poder Judicial, 2025). Se asume esta definición, pues tiene la ventaja de destacar la importancia de una distribución equitativa de roles entre géneros, para que puedan desempeñar sus roles profesionales y familiares de manera equilibrada y se reconoce la conciliación como una respuesta política, que requiere adaptar estructuras sociales.

Un creciente interés científico se ha evidenciado en las últimas décadas en relación a las diferentes aristas de la conciliación, entre las que pueden señalarse estudios sobre a) modelos de conciliación en diferentes estados de bienestar y su interacción con distintos *ethos* sociales con respecto a la igualdad de género (Martínez-Tola, 2023), b) su interacción con la clase social (Alcañiz, 2015) y c) respecto de las estrategias desplegadas por las mujeres para articular sus roles profesionales y laborales, con los familiares. A partir de esto último, es muy interesante destacar también el valor de estudios críticos sobre la conciliación, que señalan cómo ésta ha sido interpretada de un modo individualista y generizado: la conciliación se concibe como un problema individual y, básicamente, de las mujeres (Alcañiz, 2015; Gaete Quezada, 2018). De tal forma que, incluso cuando se

externalizan los cuidados, la externalización se realiza a través de trabajadoras del hogar, produciéndose un trasvase de tiempos y responsabilidades entre mujeres que refuerza otros ejes de desigualdad (Legarreta y Sagastizabal, 2023).

Precisamente, desde este enfoque crítico, se publicó en 2023 un informe fruto del trabajo elaborado por la “Mesa Asesora por los Cuidados”, promovida por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres de España, en el que se pretendía avanzar en las políticas públicas de cuidados, postulando un derecho al cuidado como principio orientador del sistema socioeconómico. Para ello, se proponía la construcción de la noción de corresponsabilidad en sentido fuerte, tal como indica la siguiente cita: “La gestión de la interdependencia de forma tal que los flujos de cuidados se produzcan en clave de simetría y reciprocidad, bajo una cultura del cuidado mutuo; La distribución de la responsabilidad del cuidado entre una multiplicidad de agentes en función de los niveles de intensidad y las especificidades de las necesidades de cuidados, etc.” (Documento de bases por los cuidados, 2023). De ahí que, frente a la imagen habitualmente usada del diamante del cuidado, se propusiera una imagen alternativa: visualizar esta organización del cuidado corresponsable como una espiral en la que quedan implicados tres agentes: hogares, comunidad y lo público.

Con respecto al último de los agentes, se insiste en la necesidad de garantizar servicios públicos accesibles y de cercanía, poniendo el foco en el ámbito local, como principal actor corresponsable. Asimismo, se busca garantizar que el cuidado sea un pilar del estado de bienestar, y que las políticas públicas que lo sustentan sean una responsabilidad de Estado (Batthyány, 2009)

Por tanto, la conciliación corresponsable, se asume, debe ser el horizonte normativo de política y *ethos* universitario. Por último, es importante señalar que, si bien buena parte de esa literatura está basada en la idea de conflicto de roles, surgieron también recientemente estudios sobre la interacción positiva o “enriquecimiento trabajo-familia” (Gaete Quezada, 2018).

La literatura específica sobre el contexto universitario sitúa al problema de la conciliación como una de las principales dificultades para la igualdad de género, principalmente en la primera etapa de desarrollo profesional (Alonso- Álvarez y Diz- Otero. 2022) y cuando

se trata de conciliar cargos de alta responsabilidad directiva (Gaeté Quezada, 2018).

Si se asume, con la ética del cuidado, que dicha perspectiva debe orientar no solo las relaciones interpersonales, sino también a las organizaciones en tanto tales, y con el feminismo institucional, que la desigualdad de género se construye y permea desde las instituciones, consideramos que tiene sentido afirmar que las universidades deben ser ellas entornos de cuidado, y que promuevan el bienestar de sus integrantes. Más allá del conocimiento que pueden generar en torno al despliegue de esta temática a nivel social, o la formación y construcción de una nueva sensibilidad al respecto, deben ser ellas mismas lugares de cuidado de las personas, principalmente de las más desventajadas. Como algunos autores sugieren, los cuidados pueden ser una nueva práctica epistemológica y política de las universidades, que ayude a resituar los modelos de productividad, excelencia y mérito (Martín Palomo & Pérez Orozco, 2019). Así es que, en este artículo, se considera relevante situar junto al análisis de las acciones y estrategias de conciliación de las universidades, aquellas vinculadas a la promoción de salud y bienestar de las mujeres en el contexto universitario.

Se sigue aquí como referente a la Organización Mundial de la Salud, para la cual “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (1948, párr. X) y es considerada una de las capacidades básicas humanas que permite el despliegue de una vida autónoma. Como ha señalado Nussbaum (2002), los contextos institucionales son especialmente relevantes en lo que hace a la posibilidad de las personas de alcanzar funcionamientos valiosos, como son la salud física y psíquica. Es vital visualizar el carácter social de estas capacidades básicas, y en especial de la salud, en un contexto de un hegemónico discurso del valor del autocuidado, que afecta fundamentalmente y también es reproducido en buena medida por las mujeres, como un imperativo de desarrollo personal. Si bien es cierto que el autocuidado surge de las propias filas feministas, como una respuesta a la instrumentalización histórica de las mujeres (Gilligan, 1985), es un concepto de doble filo, pues también puede tener una connotación culpabilizante sobre el individuo y sus circunstancias.

3. Resultados

Presentamos a partir de aquí los resultados del análisis de las acciones y estrategias implementadas por dieciséis universidades de América Latina y Europa en dos dimensiones centrales para nuestro ámbito de estudio: una primera consiste en la dimensión de la “conciliación corresponsable” o equilibrio entre el ámbito personal -cuidados- y laboral, y una segunda, referida al bienestar y salud de las mujeres en el entorno universitario.

Cada una de estas dos dimensiones, que reflejan una distinta sensibilización y un desequilibrio en la atención y reconocimiento de los cuidados por parte de las universidades, se articulan en tres niveles interconectados dentro del sistema: micro, meso y macro (Poggio & Anzivino, 2024), evidenciándose el protagonismo del nivel meso (diseño institucional y normativa institucional, infraestructura y equipamiento, proyección laboral, diagnóstico, difusión y formación).

3.1 Acciones destacadas de promoción de una conciliación corresponsable en la comunidad universitaria

Las universidades participantes en este estudio muestran una gran heterogeneidad en cuanto a grados de iniciativa, amplitud y calendario de actuaciones en el proceso de contar con una política o plan de acción de conciliación corresponsable. De este modo, se observa cómo hay universidades que aún no han gestado una política específica al respecto o únicamente existe una acción de sensibilización sobre esta cuestión. Por oposición, en otras se aprecian acciones concretas: flexibilidad horaria, capacitación y sensibilización para la comunidad universitaria en su conjunto, adaptación de criterios para planes de trabajo docente, etc. También cabe mencionar que existen otras universidades que realizan una remisión expresa a lo establecido en la normativa de ámbito nacional sobre conciliación, sin que exista una implementación en el contexto universitario específicamente señalada por parte de esta institución.

Por tanto, es preciso sistematizar el tipo de acciones de acuerdo con la siguiente clasificación:

Tabla 1

Acciones en conciliación corresponsable

Tipo de acciones	Descripción	Universidades
1 - Acciones de diagnóstico	Estudio sobre percepción de necesidades y expectativas en materia de conciliación de la comunidad universitaria, encuesta y buzón de experiencia o buenas prácticas.	Universidad de Olavide-ESP Universidad de Cádiz-ESP
2 - Instalaciones edilicias, de infraestructura y equipamiento que favorecen la crianza	Salas cunas y jardines infantiles públicos al interior de los campus universitarios; espacios de recreación y cuidados de niños mientras estudiantes o docentes están trabajando o estudiando; salas de lactancia al interior de los distintos servicios o unidades.	Universidad de Chile-CL Universidad de la República-URY
3-Diseño institucional	Creación de unidad central que orienta a las autoridades o gobierno de la universidad sobre esta temática, Acreditación como Empresa Familiarmente Responsable, acreditación que cuenta con diferentes niveles de logro. Incorporación a Red de entidades conciliadoras.	Universidad de la República- URY Universidad Bio Bio-CL Universidad del Rosario-CL Universidad Camilo José Cela- ESP Universidad de Cádiz-ESP
4 - Normativa institucional	Cambios en el reglamento estudiantil como licencia pre y postnatal estudiantil, flexibilidad académica, permisos por enfermedad de hijos/as. Cambios en normativa laboral como ampliación de licencias o permisos familiares/parentales/de crianza para la persona gestante y la no gestante, y situaciones como cuidados intensivos del recién nacido, adopción o familiares con necesidades especiales, entre otras	Universidad de Chile-CL Universidad Buenos Aires-ARC

5-Proyección laboral	Incorporación de criterios de corresponsabilidad en procesos de calificación y jerarquización académica, y valoración de planes de trabajo de los docentes, favoreciendo los acuerdos entre personal y jerarca inmediato. Incremento de sensibilidad y flexibilidad de la organización, como garantizar que los cursos de formación para docentes y funcionarios se lleven adelante en horarios compatibles con vida personal y familiar, o flexibilidad horaria en general y teletrabajo para madres y padres con hijos menores de 12 años o familiares dependientes	Universidad de Chile-CL Universidad Pedagógica-CL Universidad de Pablo de Olavide-ESP Pontificia Universidad Católica Perú-PE Universidad Bio Bio-CL
6-Impulso a políticas públicas y redes	Acciones de apoyo a proyectos de ley que favorecer el estudiar y cuidar al conjunto de la población	Universidad de Chile-CL
7-Difusión y formación	Elaboración y distribución de Guías de conciliación corresponsable para estudiantes, docentes y funcionarios, campañas de difusión a través de cartelera en campus y redes sociales, creación de espacios específicos para informar de la temática, por ejemplo, en el área de Personal de la Universidad, mesas temáticas, capacitación para responsables de unidades de género en los servicios o unidades académicas	Universidad de Pablo de Olavide-ESP Universidad de Cádiz-ESP Universidad Nacional Costa Rica-CR Universidad de la República-URY

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que las diferentes universidades despliegan, consideradas en conjunto, un amplio abanico de acciones con el fin de implementar una conciliación corresponsable en el ámbito universitario. Por tanto, siguiendo los niveles propuestos para el análisis, todas ellas se situarían en el nivel meso (Poggio & Anzivino, 2024).

En este ámbito, es importante señalar el estudio sobre percepción de las necesidades y expectativas en materia de conciliación de la comunidad universitaria (Universidad de Pablo de Olavide, España), la realización de encuesta y buzón de experiencias o buenas prácticas (Universidad de Cadiz, España) o la realización de estudios sobre conciliación y corresponsabilidad para la propuesta de acciones (Universidade Federal Fluminense de Brasil).

Estas acciones de diagnóstico se enmarcan y contextualizan dentro del respeto a la estructura y diseño normativo de cada país, pues afectan a materias laborales y sociales. De ahí que sea relevante señalar las acciones de apoyo a proyectos de ley que favorezcan el estudio de la dimensión del cuidado al conjunto de la población (Universidad de Chile), o el impulso para solicitar una modificación de normativa laboral que implique cambios en el sistema de licencias o permisos familiares/parentales/de crianza, con ampliación para la persona gestante y la no gestante e introducción de consideración ante diversidad de situaciones como partos múltiples, cuidados intensivos del recién nacido, muerte de recién nacido, adopción, reproducción asistida; permisos diarios por lactancia y para atender a familiares con necesidades especiales (Universidad de Buenos Aires).

Otras, declaran estar en un proceso de revisión interna y adaptación de la normativa sobre licencias (Universidad República, Uruguay). En este sentido, por un lado, se mencionan aspectos del reglamento estudiantil que favorecen la corresponsabilidad social en el cuidado (licencia pre y postnatal estudiantil, flexibilidad académica, permisos por enfermedad de hijos/as (Universidad de Chile) o la creación de una unidad central que orienta a las autoridades o gobierno de la universidad sobre esta temática (Universidad de la República, Uruguay).

Cabe también señalar que, en este ejercicio de apoyo y mejora de las políticas públicas que favorezcan la conciliación corresponsable, algunas universidades participantes han mostrado interés y destacado la importancia de la incorporación a redes institucionales que promueven este tema, como la Red Andaluza de entidades conciliadoras, en el caso de la universidad de Cádiz (España). También, en relación incidental con esta materia, dos de ellas cuentan con Acreditación como Empresa Familiarmente Responsable, mecanismo que cuenta con diferentes niveles de logro (Universidad del Rosario- Colombia; Universidad Camilo José Cela, España). En el cumplimiento de tal acreditación, la universidad debe explicitar los beneficios que promueven y facilitan para el bienestar de estudiantes, docentes, administrativos y sus familias.

De ahí que sea importante destacar medidas institucionales concretas en dos ámbitos:

En el ámbito de la proyección laboral del personal de la universidad, se han adoptado acciones como: la incorporación

de criterios de corresponsabilidad en procesos de calificación y jerarquización académica (Universidad de Chile), la revisión de los criterios y parámetros para la valoración de planes de trabajo de los docentes, favoreciendo los acuerdos interpersonales (Universidad Pedagógica, Colombia), el establecimiento de un incremento de la sensibilidad y la flexibilidad de la organización y planificación laboral, garantizando los cursos de formación para docentes y funcionarios en horarios compatibles con vida personal y familiar (Universidad de Pablo de Olavide, España), la flexibilidad horaria en general (Pontificia Universidad Católica de Perú) y específica para las madres (Universidade Federal Fluminense de Brasil) o el teletrabajo para madres y padres con hijos menores de 12 años o familiares dependientes (Universidad Bio-Bio de Chile).

En el ámbito de la mejora de las infraestructuras y equipamiento que favorezcan la crianza, se han creado salas cunas y jardines infantiles públicos en el interior de los campus universitarios (Universidad de Chile); se han configurado espacios de recreación y cuidados de niños mientras estudiantes o docentes están trabajando o estudiando (Universidad de la República, Uruguay); se han establecido salas de lactancia en el interior de los distintos servicios o unidades (Universidad de la República, Uruguay) y se han fomentado la presencia de guarderías en la Universidad (Universidade Federal Fluminense de Brasil).

Estas acciones específicas han debido de acompañarse de medidas de difusión y formación dentro de la comunidad universitaria, para el conocimiento de su existencia y su valoración. Por ello, se considera importante destacar: la elaboración y distribución de Guías de conciliación corresponsable para estudiantes, docentes y funcionarios (Universidad de Pablo de Olavide, Universidad de Cádiz), la realización de campañas de difusión a través de cartelera en campus y redes sociales (Universidad de Cádiz; Universidad Nacional Costa Rica), la creación de espacios específicos para informar sobre esta cuestión, por ejemplo, en el área de Personal de la Universidad (Universidad de Cádiz), la celebración de mesas temáticas (Universidad de la República, Uruguay) y la capacitación para responsables de unidades de género en los servicios o unidades académicas (Universidad de la República, Uruguay).

3.2 Acciones orientadas a la salud y bienestar de las mujeres

En cuanto a los resultados relacionados a esta segunda dimensión, con carácter general, es de destacar que en muchas universidades no existen acciones concretas ni una prioridad explicitada en las respuestas aportadas por ellas en esta materia. Este hallazgo se explica porque existen instituciones que engloban estas posibles acciones dentro de los genéricos planes de conciliación corresponsable, o bien, porque se trata de respuestas institucionales específicas a demandas de ciertos colectivos, sin que sea posible inferir la existencia de acciones globales que las sustentan e impulsan.

Entre las instituciones que sí han determinado acciones orientadas a la salud y bienestar de las mujeres, se pueden identificar los siguientes:

Tabla 2

Acciones en salud y bienestar de las mujeres

Tipo de acciones	Descripción	Universidades
1-Planes genéricos	Planes de calidad de vida y salud integral hacia toda la comunidad universitaria, vinculados a deporte saludable y alimentación, apoyo psicológico	Universidad de Pablo de Olavide-ESP Universidad Ambato-ECU Universidad Bio Bio- CL Universidad del Rosario-ARG Universidad Beira Interior-PT
2-Prevención de salud en mujeres	Toma de mamografías y citologías para funcionarias en campus, o se otorga un día al año de licencia para realización de estos estudios en su prestador de salud. Campañas de información sobre derechos sexuales y reproductivos e interrupción voluntaria del embarazo	Universidad del Rosario-ARG Universidad de la República-CL Universidad Pedagógica Nacional-CL
3-Espacios de apoyo a mujeres	Creación de una sala amiga de la familia lactante con adecuación del espacio y capacitación a las madres, atención psicológica ante acoso	Universidad del Rosario-ARG Universidad Bio Bío-CL

Fuente: Análisis propio.

En esta dimensión, se advierte un impulso limitado y fundamentalmente radicado en un nivel meso de análisis. Las universidades que cuentan institucionalmente con planes de calidad de vida y salud integral para toda su comunidad, lo hacen sin un abordaje específico para las mujeres. En este espacio encontramos ejemplos diversos como el “Plan de deporte saludable y alimentación”, desarrollado por la Universidad Pablo Olavide de Sevilla (España), el “Plan de salud integral y calidad de vida”, de la Universidad de Ambato (Ecuador) o la labor desempeñada por algunas universidades en el ámbito del apoyo psicológico, sin que conforme propiamente un plan: Universidad BioBio (Chile), Universidad de Rosario (Colombia), Universidad de Beira (Portugal), Universidad Federal Fluminense (Brasil).

Por su parte, existe otro grupo de universidades que desarrollan acciones concretas y específicas para mujeres, abordando la prevención en salud y atendiendo a aspectos físicos y psicológicos explícitos: toma de mamografías y citologías para funcionarias (Universidad de Rosario, Colombia), otorgamiento de un día al año de licencia para realización de citología y mamografía en su prestador de salud (Universidad de la República, Uruguay), o la configuración de una estrategia de “sala amiga de la familia lactante” con adecuación del espacio y capacitación a las madres (Universidad de Rosario, Colombia). En esta misma línea, se llevan a cabo campañas de información sobre derechos sexuales y reproductivos e interrupción voluntaria del embarazo (Universidad Pedagógica, Colombia), se definen líneas de actuación para la primera atención y derivación oportuna de las situaciones de violencia doméstica en el ámbito universitario (Universidad República, Uruguay), se atiende psicológicamente a las víctimas de acoso (Universidad BioBio, Chile), se establecen foros de discusión sobre igualdad de género en salud e instancias reflexivo-artísticas o de investigación, por ejemplo, sobre el impacto de la pandemia en las mujeres funcionarias (Universidad Beira, Portugal, Universidad Nacional Costa Rica).

4. Discusión y Conclusiones

Como se ha señalado a lo largo de este trabajo, las acciones y estrategias desplegadas por las universidades participantes del estudio en relación a la dimensión de la conciliación y de la salud y bienestar de las mujeres, se encuentran en un nivel meso dentro del sistema. Involucran cuestiones de infraestructura, normativa y diseño

institucional, promoción y difusión, servicios de apoyo, entre otros. Asimismo, se evidencian variantes en tipos de acciones, alcance e intensidad que ameritan algunas consideraciones.

Para comenzar, resulta llamativo que de las doce universidades que expresan contar con un Plan de igualdad, un alto porcentaje respondió a la pregunta sobre si cuentan con acciones o estrategias de conciliación de un modo extremada y llamativamente sintético, con afirmaciones del tipo “sensibilización acerca de temas” (Universidad de Ecuador), o “aplicación de la normativa general en la materia en la gestión de los recursos humanos” (Universidad Nacional de Educación a Distancia), lo que lleva a pensar que no existen iniciativas concretas o que están en un nivel de despliegue muy embrionario en la mayoría de los casos. Estos resultados se presentan alineados con estudios realizados en los países de las universidades de la muestra. Como ejemplos, el Informe de la Red universitaria de género de Argentina (2023) reveló que aún menos del 52% de las instituciones universitarias cuentan con políticas de cuidado en el país, evidenciando la necesidad de un mayor compromiso institucional en este ámbito. Aunque las universidades surgieron con una vocación vinculada al análisis crítico de la realidad, éstas son espacios encarnados, y, por tanto, atravesados de las tensiones y desigualdades del mundo social en el que se desarrollan. Por ejemplo, como señala la literatura reseñada, debe tenerse en cuenta que las dificultades para implementar políticas de conciliación efectivas aún pueden darse en sociedades con valores sociales favorables a la igualdad de género, pero donde, al mismo tiempo, persiste un modelo tradicional de conciliación o un estado de bienestar más bien *familista* (Martínez-Tola y de la Cal, 2023).

Hay que decir que no se trata de un problema exclusivo de las universidades, sino que, en general, en Iberoamérica hay inexistencia de políticas o estrategias explícitas relacionadas con la conciliación en las empresas u otro tipo de organizaciones. Ello obliga, por ejemplo, a las mujeres en cargos directivos universitarios a apelar a contratación privada de cuidados, desistir o posponer el ocupar cargos de mayor responsabilidad y, por tanto, disponibilidad horaria (Gaete, 2018). La literatura indica que la conciliación es aún interpretada como un desafío fundamentalmente para las mujeres, quienes son las responsables del cuidado del hogar y la familia. Así, pese a que para ellas están destinadas las políticas de conciliación, éstas se

convierten en un instrumento más de mantenimiento del statu quo, que de cambio social (Blanco, 2007).

A su vez, la conciliación es vista socialmente, en general, como un desafío y resultado de un esfuerzo individual -tanto para el común de las personas, como para las implicadas-, bajo la interpretación socialmente hegemónica de que somos buenos trabajadores quienes realizamos auto-administración exitosa de nuestro tiempo y recursos, impulsados por el ideal de autoperfeccionamiento (Montes-López y Simbürger, 2021). También ello se traduce en la mayoría de las publicaciones sobre la temática, centradas en cómo las mujeres académicas negocian los desafíos entre familia y universidad, sin considerar la responsabilidad del Estado y las propias universidades en el desarrollo de políticas públicas que facilitan la conciliación (Montes-López y Simbürger, 2021)

Sin embargo, es posible identificar señales alentadoras en la región: un buen número de universidades desarrolla acciones puntuales al respecto -aún sin contar con un Plan de equidad o similar-, y algunas pocas empiezan a consolidar políticas más integrales, o más desarrolladas, en alguna dimensión en particular, convirtiéndose en referentes para las restantes.

Como se señaló, algunas universidades han realizado acciones de consulta y estudio de expectativas y necesidades de la comunidad universitaria. Ello puede deberse a que la institución se encuentra aún en un estadio inicial en cuanto a contar con una política de conciliación, o bien, que ya cuenta con una que incluye el relevamiento y evaluación permanente de las acciones y prioridades. En ambos sentidos, es una estrategia digna de atención, pues revela un interés por la participación de la comunidad universitaria en la construcción colectiva de estas orientaciones y en el afán de llegar a acciones que sean acordes a contexto y necesidades particulares. La literatura precisamente muestra la importancia de analizar los impactos inesperados de la conciliación que se articula desde las organizaciones en la vida y subjetividad concreta de sus integrantes, así como considerar la interseccionalidad y la diversidad de experiencias y necesidades según cada contexto (Alcañiz, 2015; Gaeté Quezada, 2018).

En segundo lugar, es interesante advertir que una universidad lleva adelante acciones para incidir en el nivel macro de las políticas públicas y legislación nacionales, como es el caso de la Universidad

de Chile. Ello evidencia una conciencia de su rol transformador de la universidad y una iniciativa digna de destaque, que coloca a las instituciones como agentes morales que impactan en la construcción de los horizontes normativos de una sociedad (Cortina, 1998).

Por último, en tanto las acciones de conciliación son en general traccionadas desde unidades de género o responsables de la perspectiva de género en las universidades, y en la medida en que los ámbitos universitarios están más permeados por la visión crítica de la conciliación, hay indicios en muchas de las acciones reseñadas de que la conciliación se persigue con un enfoque corresponsable. Asimismo, algunas universidades logran ver este problema más allá del marco de derechos laborales, considerando también los compromisos familiares del alumnado, más aún en un momento histórico de exigencia de formación continua.

Por su parte, el cuidado que las universidades asumen sobre la promoción de la salud y bienestar de las mujeres integrantes de la comunidad universitaria es incipiente y parece estar influido en buena parte por la normativa sanitaria de los países en cuestión o siguiendo el abordaje de política pública de problemáticas sociales serias que afectan a las mujeres en esta región del planeta, como la violencia de género.

A partir de este estudio, que ha sido exploratorio de la realidad de una muestra significativa de universidades en Iberoamérica, se buscó construir un insumo que permita reflexionar sobre los avances, limitaciones y desafíos que afrontan las universidades para configurarse como espacios de cuidados y conciliación corresponsable, en aras a ser instituciones más justas, igualitarias e inclusivas. La temática específica habilita y merece un desarrollo de investigaciones futuras que nutra el campo y brinde consistencia teórica y práctica a semejante desafío.

Referencias bibliográficas

- ALCAÑIZ, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar, *Res*, 23, pp. 29-55
- ALONSO ÁLVAREZ, A. Y DIZ OTERO, I. (2022). ¿Nadando contra corriente? Resistencias a la promoción de la conciliación en las universidades españolas. *Revista internacional de Sociología*, 80 (2).
- ÁVILA MORENO, D.M. (2023), "Entre diseños institucionales y reconocimiento de derechos: los cuidados en la agenda pública en Uruguay, Colombia

- y México”, en Marrades Puig A. (coord.), *El reconocimiento de los derechos del cuidado*, Tirant lo Blanch, pp.298-313.
- BATTHYÁNY, K. (2009). *Los cuidados en la mira: aportes para una construcción conceptual desde América Latina*. UNFPA – ONU Mujeres.
- BLANCO, A. I. (2007). Con qué sueña una feminista. Sobre conciliación de vida laboral y familiar. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, SOCIOTAM, (XVII /1), México, pp. 47-65.
- BOSCH MARCO, B. (2019). “Reflexiones sobre el efecto de algunas políticas de cuidado en la dignidad y la libertad de las mujeres”, en Marrades Puig, A. (coord.), *Retos para el estado constitucional del siglo XXI: derechos, ética y políticas del cuidado*, Tirant Lo Blanch, pp. 122-139.
- BUQUET, A. (2016). *Género y políticas en la universidad: Avances y desafíos en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- CAMPS, V. (2021). *Tiempo de cuidados. Otra forma de estar en el mundo*. Arpa.
- CAMPS, V. (2022). “El valor del cuidado y el deber de cuidar”, en *Temperamentvm: Revista internacional de historia y pensamiento enfermero*, ISSN-e 1699-6011, N°. Extra 18, (Ejemplar dedicado a: Monográfico: El intercambio de cuidados entre culturas).
- CORTINA, A. (1998) *Hasta un pueblo de demonios*. Taurus.
- CEPAL. (2022). *CEPALSTAT. Indicador: Tiempo total de trabajo según presencia de menores y sexo*. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?lang=es>
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la estrategia europea de cuidados, 2022: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52022DC0440>
- DURÁN HERAS, M.A. (2016), El futuro del cuidado: El envejecimiento de la población y sus consecuencias, en *Pasajes: revista de pensamiento contemporáneo*, ISSN 1575-2259, N°. 50, 2016 (Ejemplar dedicado a: El inquietante siglo XXI), pp. 114-127.
- DURÁN HERAS, M.A. (2018), Las cuentas del cuidado, en *Revista española de control externo*, ISSN 1575-1333, 20 (58), 57-89.
- GAETE QUEZADA, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y responsabilidad social universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), pp. 81-100.
- GARCÍA SELGAS, F. J. (2017). “La universidad como lugar del cuidado. Notas para una micropolítica universitaria desde el cuidado”, *Tabula Rasa*, (27), pp.179-197.
- GILLIGAN, C. (1985). *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*. FCE.
- HELD, V. (2006). *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. Oxford University Press.

- HERNÁNDEZ PRADOS, M.A, Y LARA GUILLÉN, B. M^o. (2015). "Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género?", *RES: Revista de Educación Social*. 21, pp. 28-44.
- LÁZARO, N.; MOLTÓ, M. L.; SÁNCHEZ, R. Y SIMÓ-NOGUERA, C.(2022). «Desigualdad de género en el trabajo doméstico en España. ¿Compartir el trabajo doméstico en pareja está condicionado únicamente por la racionalidad económica?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 180: 85- 104. (doi: 10.5477/cis/reis.180.85)
- LEGARRETA IZA, M., SAGASTIZABAL, M. EMILIO-YUS, M., (2023), "Corresponsabilidad social y usos del tiempo", en *In_Mujeres: monografías feministas*, N^o. 2, 29- 35.
- MARRADES PUIG, A. (2023). "Los derechos del cuidado: concepto, sujetos, garantías y propuesta de articulado", en Marrades Puig A. (coord.), *El reconocimiento de los derechos del cuidado*, Tirant lo Blanch, pp.24-46.
- MARTÍN PALOMO, M. T., & PÉREZ OROZCO, A. (2019). "Universidades que (no) cuidan: lógicas reproductivas en la producción del conocimiento". En Daza, M. T. (coord.), *Universidades que cuidan*. Universidad de Granada.
- MARTÍNEZ-TOLA, E., & DE LA CAL BARREDO, M. L. (2023). Estrategias y valores hacia la corresponsabilidad en los cuidados en países europeos. *Revista de Economía Mundial*, (63), 45-65. <https://doi.org/10.33776/rem.vi63.7077>
- MAXWELL, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach*, SAGE.
- MONTES-LÓPEZ, E. Y SIMBÜRGER, E. (2021). La Académica Malabarista y la Ausencia de Políticas Universitarias de Conciliación: Un Estudio Comparado de Trabajo Académico y Familia en Chile y España, *Archivos analíticos de políticas educativas*, 29(175)
- NUSSBAUM, M. (2002). *Mujeres y desarrollo humano*, Herder.
- Organización Mundial de la Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. OMS. <https://www.who.int>
- POGGIO, B., & ANZIVINO, M. (2024). Gender, Power, and Politics in the Academy, en *Oxford Bibliographies in Education*, 3-13.
- QUIROGA DÍAZ, N. Y DOBRÉE, P. (comp.), (2019). Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria, CLACSO. Centro de Documentación y Estudios - CDE. Articulación Feminista Marcosur – AFM, Buenos Aires.
- Real Academia Española & Consejo General del Poder Judicial (2025). Conciliación de la vida laboral y familiar. En *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>.
- Red Universitaria de Género - Consejo Interuniversitario Nacional. (2023). *Políticas de cuidado en instituciones universitarias*. RUGE-CIN.
- ROIG BERENGUER, R. (2019). "El déficit del cuidado" en Marrades Puig, A. (coord.), *Retos para el estado constitucional del siglo XXI: derechos, ética y políticas del cuidado*, Tirant Lo Blanch, pp. 162- 175.

- SCOTT, J. W. (1996). *Only paradoxes to offer: French feminists and the rights of man*. Harvard University Press.
- SQUIRES, J. (2007). *The New Politics of Gender Equality*. Palgrave Macmillan.
- TRONTO, J. (2010). Creating caring institutions: Politics, plurality and purpose. *Ethics and Social Welfare*, 4(2), pp. 158-171.
- TRONTO, J. (1993). *Moral boundaries: a political argument for an Ethics of Care*, Routledge.
- VV.AA., Documento de bases por los cuidados (2023): <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/DocumentoBasesCuidados.pdf>