

Observatorio para la Igualdad de Género

Boletín N°5 | Población TAS

¿Quiénes habitamos la Udelar?:

Identidad de género, ascendencia étnico racial y situaciones de discapacidad en la población técnica, administrativa y de servicios.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Septiembre 2026

¿Quiénes habitamos la Udelar?:

Identidad de género, ascendencia
étnico racial y situaciones de
discapacidad en la población técnica,
administrativa y de servicios.

El Sistema de Indicadores para la Igualdad de Género de la Universidad de la República (SIPeG), impulsado por el Observatorio para la Igualdad de Género, tiene como objetivo contribuir a la identificación y el análisis de las desigualdades de género presentes en la institución incluyendo una mirada interseccional. Para ello, busca producir información sistemática que permita examinar con mayor profundidad las brechas existentes, sus manifestaciones y su evolución a lo largo del tiempo. Esta información constituye un insumo fundamental para el desarrollo de investigaciones y el diseño, la planificación, el seguimiento y la evaluación de políticas y acciones orientadas a promover una mayor igualdad en la Universidad.

Este boletín se centra en la caracterización de la población técnica, administrativa y de servicios (TAS) en relación con tres dimensiones: la identidad de género, la ascendencia étnico-racial y las situaciones de discapacidad. La presentación de esta información permite conocer quiénes integran la Universidad y, al mismo tiempo, generar una base para el desarrollo de estudios cuantitativos y cualitativos que profundicen en el análisis interrelacionado de estas dimensiones desde una perspectiva interseccional.

Esta aproximación parte del reconocimiento de que los distintos ejes de desigualdad no operan de manera aislada, sino que se articulan entre sí y configuran posiciones específicas. Las desigualdades se entrelazan y producen experiencias, oportunidades y condiciones particulares de ventaja o desventaja en el ámbito universitario. Un aporte relevante de la perspectiva interseccional consiste en formular preguntas más

pertinentes, orientar las intervenciones con mayor precisión e identificar posibles efectos diferenciales de las políticas institucionales.

El boletín utiliza datos del FormA TAS 2024¹, que releva información mediante la autoidentificación de las personas en relación con su identidad de género, su ascendencia étnico-racial y situaciones de discapacidad. Aquí las categorías no describen atributos asignados sino formas de autoidentificación, con el alcance y las limitaciones que ello supone.

Cabe mencionar que la presentación de esta información implica límites y desafíos que deben ser considerados. Cuando algunos grupos están integrados por un número muy reducido de personas, la publicación desagregada incrementa el riesgo de reidentificación y las estimaciones resultantes carecen de estabilidad estadística.

Ello supone que este boletín ofrece una caracterización por dimensión —una línea de base— y no todavía un análisis interseccional en sentido estricto: la perspectiva interseccional opera aquí como marco de lectura y como orientación para la producción futura de información, más que como resultado empírico disponible. Avanzar en esa dirección requiere, en parte, complementar el análisis de estos datos con abordajes cualitativos y, principalmente, promover el diseño de políticas de acceso y permanencia de poblaciones diversas en el marco de la Udelar.

¹ Relevamiento desarrollado por la Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPlan).

IDENTIDAD DE GÉNERO

Entre las personas que integran el personal TAS y respondieron la pregunta sobre identidad de género —6.434 personas, que representan el 99,8% del total—, el 66,1% se identifica como mujer y el 33,1% como varón. Asimismo, tres personas se identifican como mujeres trans, ninguna como varón trans, 14 seleccionaron la categoría “otra identidad” y 35 la opción “no definido”. En conjunto, estas últimas categorías representan el 0,8% del personal TAS².

El reducido número de personas registradas en estas categorías solo permite presentar la información de manera agregada, ya que una mayor desagregación podría comprometer la confidencialidad de los datos. Esta limitación para el análisis cuantitativo constituye, al mismo tiempo, un resultado relevante: evidencia la muy baja presencia registrada de personas trans y de otras identidades de género entre el personal TAS de la Udelar.

Esta constatación constituye un insumo para la construcción de políticas institucionales y señala, a su vez, la importancia de complementar la información disponible mediante abordajes cualitativos que permitan conocer mejor las experiencias y trayectorias laborales de estas poblaciones en la Universidad.

² 11 personas no respondieron la pregunta. Indicador 70 del SIPEG

ASCENDENCIA ÉTNICO-RACIAL

El 80,6% del personal TAS (4.973 personas) declaró la ascendencia blanca como principal, el 8,5% (524) la afro o negra, el 4,2% (258) la indígena y el 0,4% (27) la asiática o amarilla. Por su parte, el 2,8% (171 personas) no identificó ninguna ascendencia como principal y el 3,6% (220) declaró no tener ascendencia³. Además, 272 personas no respondieron esta pregunta.

La composición es similar entre mujeres y varones: en todas las ascendencias la mujeres son mayoría, lo que responde a la feminización como característica distintiva de la población TAS⁴.

Esta información puede ser complementada considerando las respuestas a la pregunta que permite declarar todas las ascendencias, y no únicamente la principal. En este caso la ascendencia afro o negra e indígena reúne al 21,7% y el 19,7% del personal TAS respectivamente; mientras que la blanca asciende al 87,7%. Dado que en este caso es

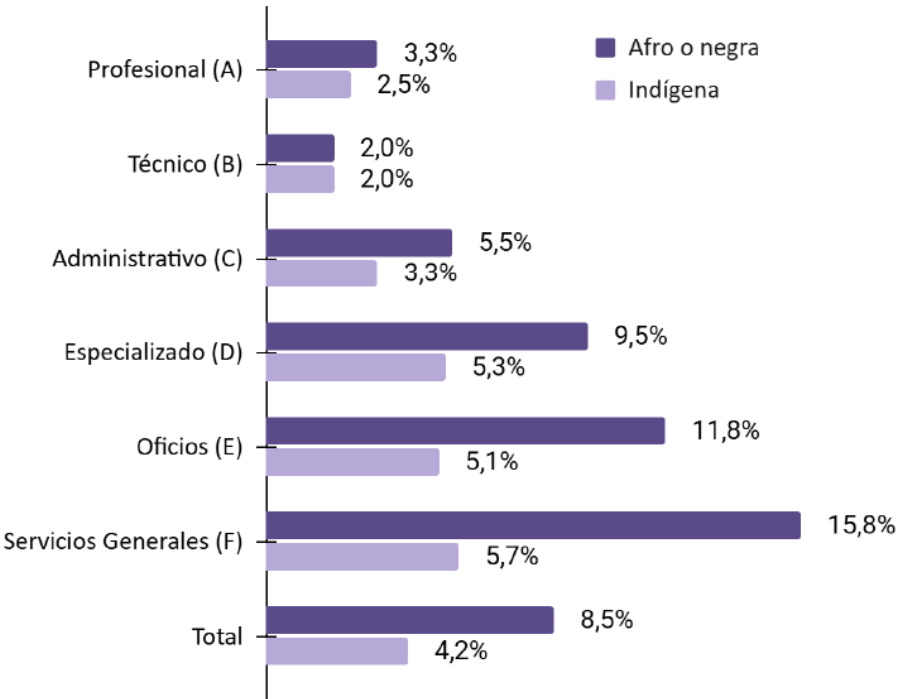
³ Siguiendo a Cabella et al. (2013) se entiende que la ascendencia principal es la que mejor refleja los rasgos fenotípicos, en base a los que se construyen los estereotipos sociales que sustentan mecanismos de discriminación y desigualdad. Referencia bibliográfica: Cabella, Wanda; Nathan, Matías y Tenenbaum, Mariana (2013). La población afrouruguaya en el Censo 2011. En Calvo, Juan (Coord.), Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. ediciones trilce. Montevideo. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/7605>

⁴ Para ampliar la información sobre las tendencias generales de esta población ver el Boletín N° 2 (2025) del Observatorio “¿Igualdad o espejismo?: personal técnico, administrativo y de servicios de la Udelar en clave de género”, disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/52666>

posible seleccionar más de una ascendencia, los porcentajes no son excluyentes entre sí y, por lo tanto, no suman 100%.

Además de la pregunta sobre cuántas personas de distinta ascendencia racial trabajan en la Udelar, es relevante saber dónde y bajo qué condiciones lo hacen.

Gráfico 1. Participación de personas afrodescendientes e indígenas por escalafón.



Fuente: FormA TAS 2024. Indicador 71 del SIPeG.

Nota: Los escalafones Q y R no se incluyen en el gráfico pero sí en los cálculos.

La respuesta, presentada en el gráfico N° 1, muestra una estructura nítidamente segregada en términos raciales, en la que la participación afro es mayor en los escalafones asociados a tareas manuales y con menores niveles salariales. El 55,9% del personal afrodescendiente trabaja en los escalafones E y F, frente al 30,1% del personal de ascendencia blanca; mientras el 15,2% del personal cuya ascendencia principal es blanca se desempeña en el escalafón profesional, solo lo hace el 5,3% del personal afro . Independientemente de esta distribución se mantiene la tendencia general del personal TAS en relación al sexo, los varones son la mayoría solo en el Escalafón E vinculado al uso de maquinaria/herramienta y las tareas de vigilancia.

Por otro lado, se observa que la segregación racial es también vertical. El 93,9% del personal afrodescendiente y el 91,9% del indígena se concentra en el nivel operativo, frente al 82,7% del personal de ascendencia blanca. La contracara de este dato es el mayor acceso de las personas blancas a los niveles de conducción. Las personas afrodescendientes ocupan el 3,3% de dichos cargos considerando en conjunto (jefaturas de sección, direcciones de departamento y de división), una participación equiparable a menos de la mitad de su peso en el el total de la población TAS (8,5%), las indígenas el 2,2% (siendo el 4,2% en el total poblacional) y las blancas el 89,1%.

SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

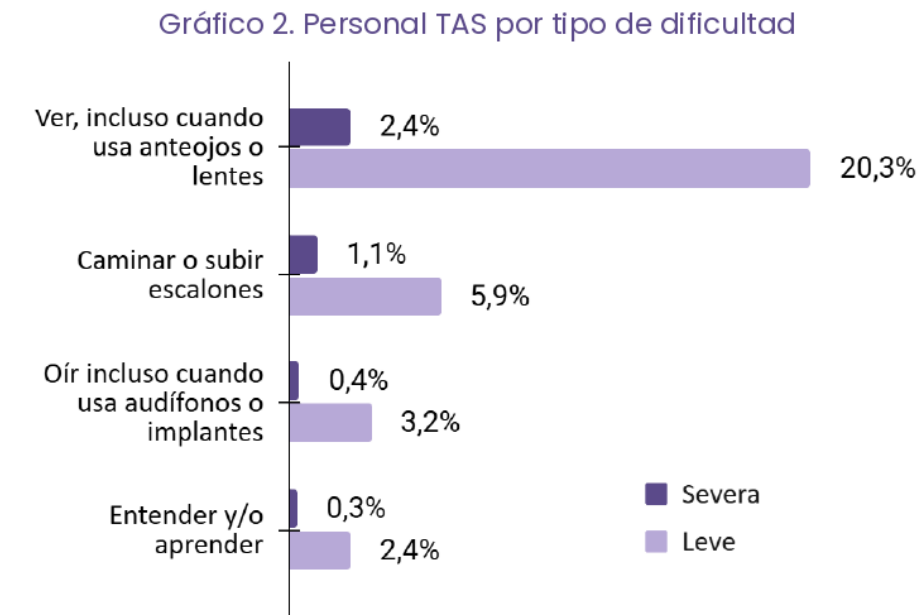
El FormA releva si las personas tienen dificultades permanentes para ver, oír, caminar o subir escalones, y entender o aprender. Se considera que una persona tiene una dificultad severa cuando declara tener mucha dificultad o directamente no poder hacer al menos una de estas acciones⁵. Por otra parte, las personas que tienen dificultades leves son aquellas que indican tener alguna dificultad en al menos una de las acciones consultadas, salvo que quede incluida en la categoría anterior (dificultad severa). Bajo estos criterios el 3,7% del personal TAS (237 personas) declaró tener al menos una dificultad severa -el 3,9% entre las mujeres y 3,3% entre los varones- y el 24,4% (1576) declaró tener algún tipo de dificultad, el restante 71,9% no tiene ningún tipo de dificultad⁶.

La distribución de las personas con alguna dificultad entre escalafones y grados de la carrera funcional no permite detectar un patrón marcado de segregación: su presencia es relativamente pareja y minoritaria a lo largo de la estructura.

⁵ Estas preguntas fueron acordadas por el Grupo de Washington de la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas y avaladas por el Estado uruguayo para medir situaciones de discapacidad a partir de la autoidentificación. En base a estos criterios se considera en situación de discapacidad a las personas que declaran tener mucha dificultad o imposibilidad para realizar al menos una de las acciones consultadas. Fuente: Cabrera, Mariana (2025). Población en Situación de Discapacidad en Uruguay. Prevalencia y Brechas en el Acceso a Derechos a partir del Censo 2023. Ministerio de Desarrollo Social - Uruguay.

⁶ Indicador 72 del SIPeG.

La dificultad para ver - incluso usando lentes - es la más frecuente (2,4%), seguida por la dificultad para caminar (1,1%), tal como se muestra en el gráfico 2.



Fuente: FormA TAS 2024.

LO QUE LOS DATOS MUESTRAN Y LO QUE FALTA

Los indicadores reunidos permiten identificar quiénes integran el personal TAS y qué posiciones ocupan, pero no explican por sí solos los mecanismos que producen esas posiciones. Leídas en conjunto, sin embargo, las tres dimensiones dejan ver un ordenamiento que tiene consecuencias directas para el diseño de políticas.

Los hallazgos son de naturaleza distinta en cada caso. En identidad de género, el hallazgo es de presencia: la población trans es prácticamente inexistente en el personal TAS, de modo que el problema se ubica en el acceso y en las etapas previas de formación y postulación. En ascendencia étnico-racial: la participación afrodescendiente e indígena se distribuye de manera marcadamente desigual, con segregación horizontal —concentración en los escalafones asociados a tareas manuales— y vertical —subrepresentación en los cargos de conducción—. En situaciones de alguna dificultad, en cambio, no se detecta un patrón de segregación ocupacional; el desafío se desplaza hacia las condiciones de accesibilidad.

Esta distinción importa porque los mecanismos legales de acción afirmativa vigentes en el empleo público —la Ley 19.122, que reserva el 8% de las vacantes anuales para personas afrodescendientes; la Ley 18.651, el 4% para personas con discapacidad; y la Ley 19.684, el 1% para

personas trans— operan fundamentalmente sobre el momento del ingreso.

La evidencia presentada sugiere que ese instrumento es necesario pero insuficiente: el cupo puede corregir el acceso, no la distribución posterior. Sostener la igualdad exige políticas que acompañen la permanencia, la movilidad entre escalafones, el acceso a los concursos de ascenso y las condiciones concretas de trabajo.

La agenda que este boletín abre es doble. En el plano de la política institucional, supone extender la mirada del ingreso a la trayectoria completa y definir mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas que permitan evaluar resultados y no solo cumplimientos formales. En el plano de la producción de información, requiere sostener y refinar los instrumentos de relevamiento, articular los registros administrativos con los datos de autoidentificación para observar trayectorias en el tiempo, y complementar los agregados con estudios cualitativos y situados y con el diálogo directo con los colectivos concernidos. Allí donde los números son escasos —como en el caso de las personas trans— esa escasez no clausura el análisis: lo redirige, e indica dónde la Universidad tiene aún todo por hacer.

Saber quiénes habitamos la Udelar es la condición de partida. La pregunta que sigue, y que orienta el trabajo del Observatorio, es cómo se distribuyen las oportunidades.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Integrantes del Observatorio para la Igualdad de Género:

CEIFem: María Goñi Mazzitelli (coord) y Gimena Albarenga

Dirección General de Planeamiento: Alba Porrini, Andrea Basilio y Valeria Regueira

Dirección General de Personal: Claudia Perrone

Comisión Abierta de Equidad y Género: Victoria Espasandín

Red Temática de Género: Alejandra Marroig

Prorrectorado de Gestión: Jocelyn Ferreira

Rectorado: Virginia Vilche y Azul Cordo

observatoriogenero@udelar.edu.uy