



Observatorio para la Igualdad de Género

Boletín N°1 Población: Docente

Noviembre 2025



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Entre el “ piso pegajoso ” y el “techo de cristal”:
la participación de las docentes de la Udelar en
condiciones de desigualdad.

Este boletín presenta una primera aproximación a los indicadores desarrollados en el Sistema de Indicadores para la Igualdad de Género en la Universidad de la República (SIPeG), en el marco del Observatorio para la Igualdad de Género.

El SIPeG tiene como objetivo contribuir a la identificación de las desigualdades de género y otras desigualdades interseccionales presentes en la Universidad. Para ello, genera información que permite analizar con mayor profundidad las brechas de género y su evolución en el tiempo, con el propósito de aportar insumos clave para el diseño y la planificación de políticas y acciones orientadas a promover una mayor igualdad.

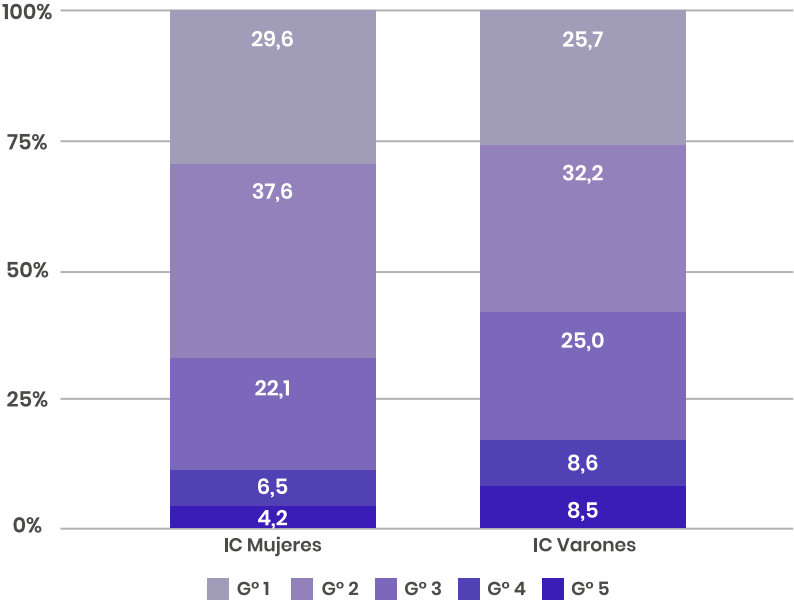
Las estadísticas de la Universidad de la República (Udelar) son elocuentes: las mujeres son mayoría en esta población (56%) pero se concentran en los grados iniciales de la carrera docente y acceden en menor medida a las categorías más altas. Esta tendencia no sólo revela una estructura desigual consolidada, sino que, contrariamente a lo que podría esperarse de una evolución “natural” hacia la igualdad, no presenta señales claras de revertirse a corto plazo.

El **Índice de Concentración de las mujeres (ICm)**¹ muestra una sobrerrepresentación femenina en los grados 1 y 2, con una disminución progresiva en los niveles superiores. Esta concentración en las categorías de ingreso —marcadas por mayor precariedad laboral, menores niveles salariales y limitadas oportunidades de ascenso— evidencia la vigencia del denominado **piso pegajoso**, una

¹ El índice de concentración de las mujeres (ICm) se define como el número de mujeres que trabajan en un grado docente “x”, dividido por el número total de mujeres docentes. Aporta información acerca de la distribución de cada sexo dentro de los grados docentes, permitiendo conocer donde se agrupan con mayor y menor frecuencia las docentes. Para más información sobre la forma de cálculo ver indicador 07 del Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la Udelar (SIPeG).

metáfora que remite a un conjunto de barreras estructurales que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres desde las primeras etapas de la carrera académica².

Gráfico 1: Índice de concentración de mujeres y varones del personal docente.



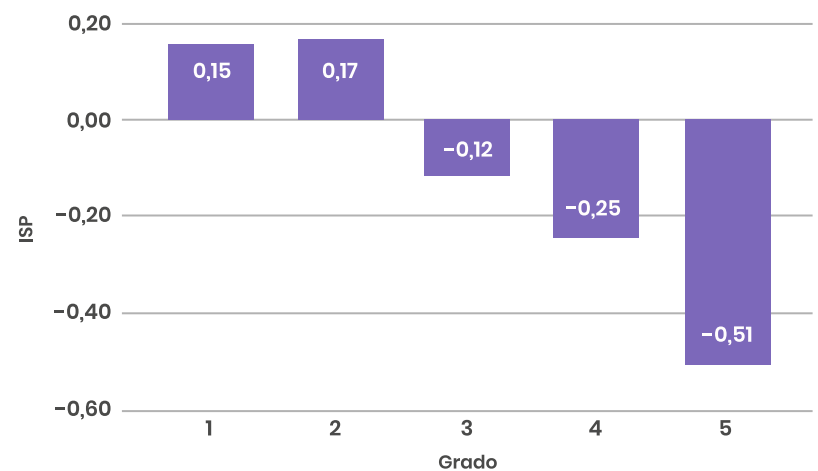
Fuente: Elaboración propia en base a SIAP Padrón abril 2024 (datos reportados por DGPlan – Udelar).³

² Este término fue acuñado por Catherine White Berheide en 1992 para describir ocupaciones mal remuneradas, de bajo prestigio y con baja movilidad ascendente, que son desempeñadas predominantemente por mujeres.

³ En este boletín se utilizan exclusivamente datos del SIAP, esta fuente solo permite desagregar la información entre mujeres y varones. En futuros análisis se incorporarán indicadores basados en los datos del FormA que releva la identidad de género por autoidentificación.

Complementariamente, el **Índice de Segregación Parcial (ISp)**⁴ permite analizar la distribución relativa de mujeres y varones por grado académico. Los valores negativos del índice en los grados 3, 4 y 5 indican una mayor concentración de varones en estos niveles; por el contrario, las mujeres se concentran en los grados iniciales. Traducido a porcentajes esto significa que las mujeres están un 12% menos representadas que los varones en el grado 3, un 25% en el grado 4 y un 51% en el grado 5. Por el contrario, los valores positivos en los grados 1 y 2 reflejan una sobrerrepresentación femenina: las mujeres se encuentran un 15% más concentradas que los varones en el grado 1 y un 17% en el grado 2.

Gráfico 2: Índice de segregación parcial de las mujeres docentes.



Fuente: Elaboración propia en base a SIAP - Padrón abril 2024 (datos reportados por DGPlan - Udelar)

⁴ El índice de segregación parcial (ISp) se define como el cociente entre el índice de concentración de las mujeres en el grado docente "x" (ICm), y el índice de concentración de los varones en el mismo grado (ICv), a ello se le resta la unidad. Un índice negativo indica la existencia de mayor segregación de las mujeres, mientras que valores positivos implican una mayor segregación de los varones y un valor igual a cero indica una situación paritaria. Además, informa de la proporción de mujeres que existe en cada categoría, respecto a un valor unitario de varones que se toma como referencia. Para más información sobre la forma de cálculo ver indicador 08 del Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la Udelar (SIPeG)

Este escenario constituye la antesala de una brecha de género ampliamente documentada: el **techo de cristal**⁵. Su descripción hace referencia a una barrera que se interpone en la parte alta de la carrera laboral de las mujeres y que tiene las características de ser invisible, acotada y sólida. Invisible por cuanto no es percibida como tal por parte importante de la sociedad y porque no existen impedimentos explícitos discriminatorios contra las mujeres, sino que es mayoritariamente producto de determinados comportamientos sociales. Es acotada, porque es relativamente fácil determinar en qué punto de la trayectoria se produce este quiebre. Una especie de umbral sólido difícil de romper.

Pero la realidad es aún más compleja y la descripción de este fenómeno no es tan simple. En muchos casos, las mujeres logran superar esa barrera, pero lo hacen pagando un alto costo: deben demostrar más sus capacidades que sus colegas varones, adaptarse a culturas laborales masculinizadas y modificar sus formas de liderazgo. Además, lo que parecía una línea clara es en realidad un laberinto de cristal, con múltiples caminos que desvían, frenan o hacen más difícil el ascenso. Si pensamos con una mirada de largo plazo, el techo de cristal no es solo una barrera estática: es como una mochila que acumula desigualdades a lo largo del tiempo, desde las primeras etapas laborales hasta los niveles más altos de responsabilidad.

En la Udelar, el Índice de **Techo de Cristal (ITC)**⁶ —que cuantifica la desigualdad de género en el acceso a los niveles jerárquicos más altos de la carrera docente— **registra un valor de 1,46**. Este indicador se calcula como la relación entre la proporción relativa de mujeres y varones en los grados superiores respecto a su participación en

⁵ El concepto techo de cristal fue impulsado en la década de los 80 por Morrison, White, & Van Velsor, 1987, a los se suman otros como la tesis de la pipeta (Estébanez, De Filippo & Serial, 2003), o laberinto de cristal (Alice Eagly y Linda Carli (2007), dando cuenta de que las barreras no son acotadas a un momento de la trayectoria académica, sino que estas están presentes en diferentes momentos.

⁶ Para más información sobre la forma de cálculo ver indicador 05 del Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la Udelar (SIPeG).

el conjunto de la planta docente. Un valor igual a 1 indicaría paridad: es decir, que la proporción de mujeres en los grados más altos es equivalente a su participación general en la planta docente. Sin embargo, un ITC superior a 1 refleja la existencia de una brecha: en este caso las mujeres tienen menor probabilidad que los varones de alcanzar el grado 5, dado que su participación en este grado (38%) es 18 puntos porcentuales menor que su participación en el total de la población docente (56%). Este dato evidencia la persistencia de barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a posiciones de mayor jerarquía, a pesar de su amplia participación en los niveles iniciales e intermedios.

Aunque la igualdad de género se enuncia como un principio incuestionable en el marco institucional de la Udelar, registrándose avances en la implementación de políticas específicas, persiste un orden de género que atraviesa su estructura y cultura organizacional, profundamente naturalizado y asumido como parte del funcionamiento normal de la institución. En este contexto paradójico, el modelo meritocrático que regula la carrera académica se presenta como un sistema neutral en cuanto al género y justo, basado exclusivamente en el talento individual y el esfuerzo como condiciones suficientes para el ascenso profesional. Esta concepción omite considerar las condiciones materiales, sociales y culturales que inciden de manera estructural en las trayectorias académicas.

Los códigos sociales de género en este espacio, aunque se transforman y cobran nuevos significados, mantienen la estructura de privilegios masculinos que desde su origen caracteriza a la institución universitaria. Un ejemplo de esto radica en la forma en la que se piensan, estructuran y conforman las trayectorias académicas. Así, la exigencia a una dedicación total, la plena disposición para la ciencia y la secuencialidad ininterrumpida de las distintas etapas acumulativas suele asociarse como “el recorrido ideal” del “trabajador ideal”⁷ por el

cual deben transitar varones y mujeres por igual. Al basarse en un ideal masculino de carrera científica, esto no resulta útil para comprender la diversidad de trayectorias y estrategias que desarrollan las mujeres –en estrecha interrelación con las actividades de cuidado– para avanzar en el ámbito académico.

A lo largo de este boletín se presentan tres indicadores complementarios que permiten dimensionar las desigualdades de género en la carrera docente de la Universidad de la República: el Índice de Concentración de Mujeres (ICm), el Índice de Segregación Parcial (ISp) y el Índice de Techo de Cristal (ITC). Estos datos evidencian la persistencia de brechas estructurales que afectan el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el ámbito académico. Lejos de ser superadas, estas desigualdades se reproducen a pesar de los avances normativos e institucionales, lo que plantea desafíos sustantivos para la construcción de una universidad más justa, equitativa e inclusiva.

⁷ Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2) 139-58



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Integrantes del Observatorio para la Igualdad de Género:

CEIFem (coora): María Goñi Mazzitelli, Gimena Albarenga y Mariana González Guyer

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

observatoriogenero@udelar.edu.uy