



Observatorio para la Igualdad de Género

Boletín N°2

Población: TAS

Noviembre 2025



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

¿Igualdad o espejismo?:

el personal técnico, administrativo y de servicios
de la Udelar en clave de género.

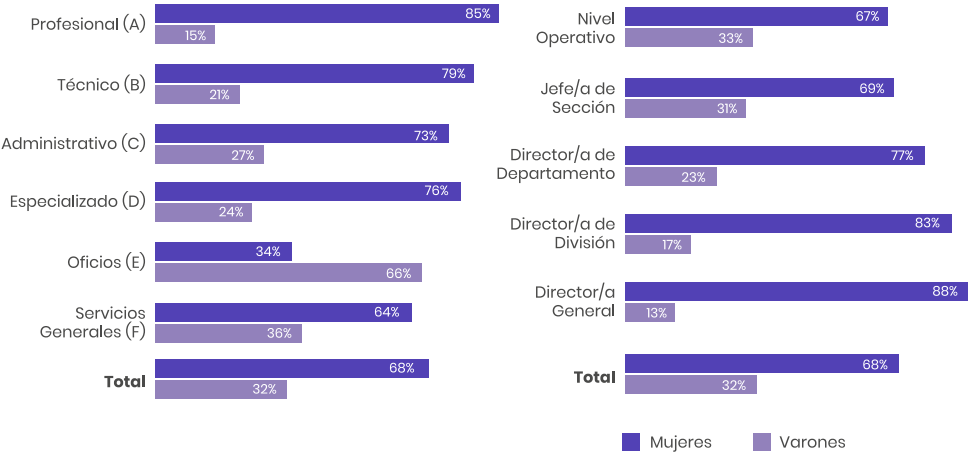
Este boletín presenta una primera aproximación a los indicadores propuestos en el Sistema de Indicadores para la Igualdad de Género en la Universidad de la República (SIPeG), desarrollado en el marco del Observatorio para la Igualdad de Género.

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 mujeres son mayoría en el personal técnico, administrativo y de servicios (TAS) de la Udelar, representando el 68% del total de esta población. Además, como se muestra en el Gráfico 1, su presencia es predominante en todos los grados que conforman la estructura jerárquica del desarrollo de la carrera funcional. Este predominio se mantiene también, en términos generales, a lo largo de toda la estructura escalafonaria basada en funciones¹. La única excepción es el escalafón 'E - Oficios' donde la participación femenina desciende al 34%, sobre el que se profundizará más adelante en este boletín.

¹ Por más información:
<https://dgp.udelar.edu.uy/cargos-y-compensaciones/estructura-de-cargos-y-compensaciones>

Gráfico 1: Distribución de mujeres y varones por escalafón y grado de desarrollo de la carrera funcional TAS.



Fuente: Elaboración propia en base a SIAP
Padrón abril 2024 (datos reportados por DGPlan - Udelar). ²

Nota: Los grados de desarrollo de la carrera funcional considerados se construyeron en base a lo detallado en la estructura escalafonaria. No todos los escalafones tienen cargos de Director/a de División (únicamente lo tienen el A, B y C) y en el caso del B en 2024 no había cargos de este tipo ocupados, los demás escalafones (D, E y F) tienen a la Dirección de Departamento como el cargo de mayor jerarquía, en este caso en 2024 dicho cargo no estaba ocupado en el escalafón D. Para el Escalafón R solo se consideran las Direcciones Generales.

² 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.

Ante esta distribución es pertinente preguntarse si la población TAS constituye un caso de igualdad sustantiva en términos de género o, por el contrario, si nos encontramos ante **un espejismo de la igualdad**. Esta noción alude a la percepción de igualdad entre varones y mujeres basada en ciertos indicios —como la presencia femenina en ámbitos históricamente vedados— que, combinados con mecanismos de ocultamiento o naturalización, tienden a invisibilizar otras formas persistentes de desigualdad³.

Si bien es innegable que las mujeres constituyen la mayoría dentro de esta población, y que se ha alcanzado e incluso superado la paridad numérica, este logro representa apenas un paso inicial hacia la igualdad sustantiva. La diversidad de tareas y jerarquías representa un reto para un análisis que pretende encontrar respuesta a una pregunta central: *¿existen en el personal TAS condiciones laborales asimétricas que deriven de un orden de género?*

Los datos evidencian que esta población no está exenta de las desigualdades de género que atraviesan a la Udelar. Si se analiza la presencia de mujeres y varones en los distintos escalafones y grados de desarrollo de la carrera funcional, considerando su participación en el total poblacional, se observan diferencias en las trayectorias de ascenso en algunos escalafones, así como en la asignación de tareas. Al mismo tiempo, ciertas características poblacionales permiten plantear la hipótesis de que su feminización podría estar asociada a las mismas desigualdades de género que, en apariencia, se habrían superado.

³ García Prince, Evangelina (2006). "El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional". Otras Miradas, vol. 6, núm. 1, junio, 2006, pp. 24-30. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.

El **Índice de concentración del personal TAS**⁴, que permite analizar la distribución de mujeres y varones en los distintos grados de avance dentro de la carrera funcional, ofrece elementos que ilustran en este sentido. En ambos grupos y en todos los escalafones, la amplia mayoría de funcionarios/as se concentra en el nivel operativo: 85.7% en el caso de las mujeres y 87.9% en el de los varones. Es decir, tanto mujeres como varones presentan una marcada concentración en los cargos iniciales de la carrera funcional, en la población total y en todos los escalafones. Sin embargo, en algunos escalafones existe una mayor concentración masculina en los cargos de mayor jerarquía en relación a su participación total.

En este sentido, es pertinente introducir el concepto de techo de cristal, que refiere a la menor presencia de mujeres en cargos jerárquicos como resultado de barreras, tanto visibles como invisibles, que dificultan su progreso profesional⁵. El **Índice de Techo de Cristal (ITC)**⁶ para el personal TAS es 1.19, lo que indica la presencia de una barrera que dificulta el ascenso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía, incluso en esta población feminizada su participación es proporcionalmente menor en este tipo de cargos. A su vez, un análisis

⁴ Indicador N° 49 del SIPeG: número de mujeres del personal TAS que ocupan puestos de determinado grado de desarrollo de la carrera funcional "x", dividido por el número total de mujeres del personal TAS.

⁵ La noción de techo de cristal fue impulsada por Morrison, White, & Van Velsor en 1987, a esta concepción se sumaron posteriormente otras problematizaciones que visibilizaron que las vallas en las trayectorias laborales de las mujeres no se presentan únicamente en un determinado grado de avance de sus carreras sino que están presentes en distintos momentos de sus trayectorias.

⁶ Indicador 47 del SIPeG: índice que varía de 0 a infinito, un índice con valor 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y varones, un índice mayor a 1 marca la existencia de un techo de cristal para las mujeres, lo que significa que están menos representadas en los puestos de grados más altos, un valor por debajo de 1 indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en el grado más elevado. Cuanto más alto es el valor, más fuerte es el efecto del techo de cristal y más difícil es para las mujeres pasar a una posición más alta. Para su cálculo se consideraron como "cargos de mayor jerarquía" aquellos correspondientes al mayor grado de desarrollo de la carrera funcional en cada escalafón que estuvieran ocupados en 2024: Director/a de División en escalafón A y C, Director/a de Departamento en B, E y F, Jefe/a de sección en el D (ver nota Gráfico 1).

desagregado por escalafón revela ciertas heterogeneidad entre quienes componen esta población. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para ascender que sus pares varones en varios escalafones, aunque en distinta magnitud: A - Profesional (ITC: 1.16), D - Especializado (ITC: 3.03)⁷, E - Oficios (ITC: 1.21) y F - Servicios Generales (ITC: 1.91); mientras que el caso de los escalafones B- Técnico (0.79) y C- Administrativo (0.82) es el contrario.

En el escalafón profesional (A) la participación de las mujeres en el grado superior (73%) es doce puntos porcentuales menor que su participación en el total de funcionarios/as de este escalafón (85%, ver Gráfico 1). En tanto la participación femenina en el grado superior del escalafón D (25%) es cincuenta y un puntos porcentuales menor que en el total (76%), es 6% menor en el E (28% en grado superior vs 34% en total) y 30% en el F (33% en direcciones de departamento y 64% en el escalafón). Esto sugiere la existencia de obstáculos estructurales para la promoción de las mujeres en algunos escalafones, aún en ocupaciones en donde son mayoría.

El escalafón 'E - Oficios' es el único que presenta una composición masculinizada, el 66% del funcionariado son varones. En este caso, es posible concluir que inciden de forma significativa los roles de género construidos históricamente, que asignan simbólica y socialmente de manera diferenciada actividades consideradas propias de lo femenino y de lo masculino. La naturalización de estas asignaciones se traduce en estereotipos arraigados e internalizados que impactan tanto en la autopercepción como en la percepción de las capacidades de otros/as para desempeñar determinadas tareas. En particular, el escalafón 'E - Oficios' agrupa funciones tradicionalmente vinculadas a

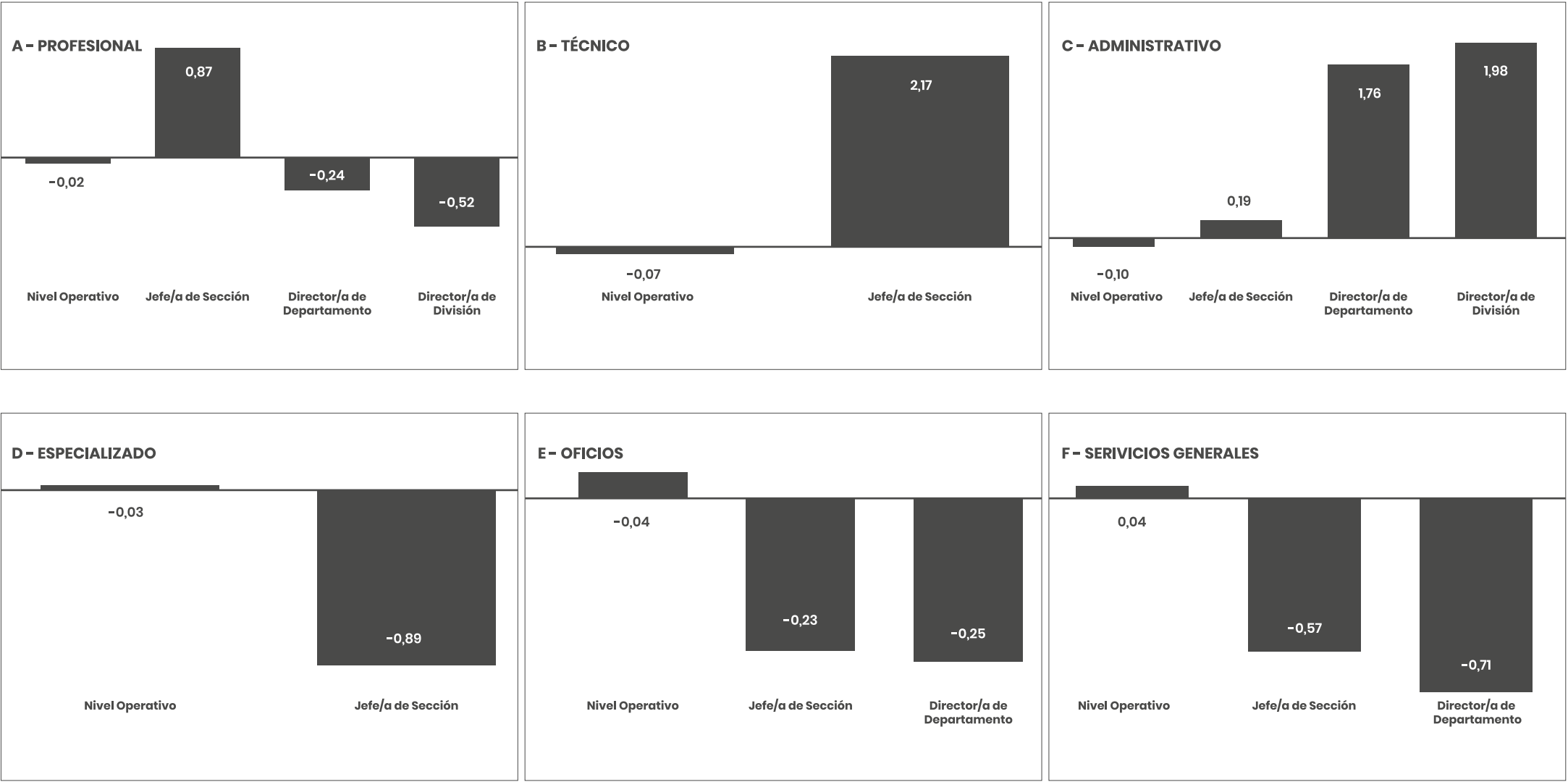
lo masculino, como aquellas que requieren habilidades en el uso de herramientas y maquinaria, exigen esfuerzo físico o están relacionadas con la vigilancia. Esto contribuye a explicar en buena medida la sobrerrepresentación masculina en el mismo.

Por su parte, el **Índice de Segregación Parcial (ISP)**⁸, que permite complementar la información aportada por el ITC en referencia a la segregación vertical -en términos de jerarquía- muestra a nivel poblacional un resultado negativo para las mujeres (-0.37). Esta es una medida sintética, que considera la distribución de mujeres y varones en los distintos grados de avance de la carrera funcional en relación a su participación en la población; un resultado negativo indica una mayor segregación femenina en los cargos de mayor jerarquía mientras que valores positivos implican una segregación masculina y un valor igual a cero representa una situación paritaria. A modo de ejemplo, en el Gráfico 2 muestra que la participación de los varones en las Direcciones de División del escalafón profesional es el doble que la de las mujeres en relación a su participación poblacional, incluso cuando este escalafón es el que tiene la mayor participación femenina, 85%.

⁷ Los datos del escalafón D deben ser considerados con cautela dado que se ha dado un aumento de la contratación de cargos con las mismas funciones en el escalafón R, cuyo análisis no es considerado en este boletín (salvo por las direcciones generales en el gráfico 1) y requerirá un estudio específico.

⁸ Indicador 50 del SIPEG: cociente entre el índice de concentración de las mujeres y de varones en el grado de desarrollo de la carrera funcional "x", a ello se le resta la unidad. Permite analizar en qué medida difiere en cada grado la distribución de varones y mujeres. Para su cálculo se consideraron como "cargos de mayor jerarquía" aquellos correspondientes al mayor grado de desarrollo de la carrera funcional en cada escalafón que estuvieran ocupados en 2024: Director/a de División en escalafón A y C, Director/a de Departamento en B, E y F, Jefe/a de sección en el D (ver nota Gráfico 1).

Gráfico 2: Índice de Segregación Parcial por grado del personal TAS según escalafón.



Fuente: Elaboración propia en base a SIAP - Padrón abril 2024 (datos reportados por DGPlan - Udelar).
Nota: en escalafón B hay un solo cargo de dirección de departamento ocupado por una mujer, como no se tiene otro grupo con el cual comparar no se considera este cargo en el gráfico.

Frente a este escenario, cabe preguntarse si la feminización de la población TAS puede estar vinculada a determinadas características estructurales de las condiciones laborales que la Udelar ofrece. La carrera funcional presenta una estructura piramidal con una base amplia, en la que los cargos con el menor salario dentro de cada escalafón concentran a la mayoría del personal, y donde las posibilidades de ascenso son limitadas, tal como lo refleja el Índice de concentración. A esto se suma que la escala salarial vigente se traduce en remuneraciones poco competitivas en el mercado laboral, especialmente en los escalafones profesional y técnico, con un salario menor que la mayoría de los organismos públicos. Brecha que se mantiene aún cuando se asignan compensaciones salariales para retener al personal calificado⁹. Estos niveles salariales inciden en las preferencias individuales para postular el ingreso a esta función.

La sobrecarga de tareas asociadas a la reproducción de la vida —que recae de forma desproporcionada sobre las mujeres como resultado de la división sexual del trabajo— no solo restringe su acceso al empleo remunerado, sino que también condiciona las formas en que acceden a este. Tales condiciones diferenciadas se explican tanto por los procesos de selección y segmentación por parte de los empleadores, como por las propias decisiones formativas y laborales de las mujeres, moldeadas por los roles y estereotipos de género interiorizados. A la par de “las elecciones” existe una desvalorización simbólica y salarial de las ocupaciones feminizadas, también resultante del propio orden de género. Ambos factores —la autoselección condicionada y la desvalorización estructural— se retroalimentan, reproduciendo un círculo persistente de desigualdad¹⁰.

⁹ Ver: Rendición de Cuentas 2022 – Universidad de la República:

<https://udelar.edu.uy/portal/rendiciondecuentas/>

Informe del Subgrupo de Estructura Salarial de la comisión designada por el Consejo Delegado de Gestión de la Udelar para elaborar una propuesta de rediseño organizacional y de estructura escalafonaria TAS (DEETAS), Exp. 001010–000245–23:

<https://affur.org.uy/wp-content/uploads/2024/06/Estructura-Salarial-y-Compensaciones-Dist-2585-23.pdf>

En complemento con lo anterior, en el caso del personal TAS como contrapartida a los “desincentivos económicos” vinculados a su baja competitividad salarial, se encuentra el hecho de que el acceso a un cargo público de estas características se traduce en estabilidad laboral. Además la función pública cuenta con un régimen de licencias más amplio que el sector privado. La búsqueda de este tipo de trabajos son importantes para quienes asumen la mayor carga de los trabajos de cuidados.

En este contexto, resulta pertinente preguntarse: *¿los varones no acceden a cargos TAS porque enfrentan barreras o porque no los consideran deseables?, ¿Y las mujeres lo hacen porque encuentran allí una oportunidad, o porque las condiciones estructurales restringen otras posibilidades?* Es necesario continuar profundizando en ello, desde el Observatorio para la Igualdad de Género reafirmamos nuestro compromiso con la generación de información que visibilice estas desigualdades para actuar colectivamente en su transformación y construcción de una Udelar más justa, plural y comprometida con la igualdad.

¹⁰ Para profundizar en estos aspectos y tener un primer acercamiento a los aportes de la economía feminista ver: Alma Espino (coord.), Verónica Amarante, Paola Azar, Alina Machado, Soledad Salvador, Victoria Tenenbaum (2021). Las desigualdades de género y la ciencia económica. La perspectiva de la economía feminista. Montevideo: Universidad de la República. Comisión Sectorial de Enseñanza.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

Integrantes del Observatorio para la Igualdad de Género:

CEIFem (coord): Maria 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