

Observatorio para la Igualdad de Género

Boletín N°4 | Población docente

¿Quiénes habitamos la Udelar?:

Identidad de género, ascendencia
étnico racial y situaciones de
discapacidad en la población docente.



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 docente.

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 docente 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 docente 2025¹, que releva información mediante la autoidentificación de las personas en relación con su identidad de género, su ascendencia étnico-racial y situaciones de discapacidad.

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

De las 10.076 personas del personal docente que respondieron la pregunta sobre identidad de género, el 56,3% se identifica como mujer y el 42,4% como varón. Las 126 respuestas restantes (1,3%) corresponden a siete mujeres trans, cinco varones trans y 56 personas que marcaron "otra identidad"; 58 personas optaron por responder "no sabe"².

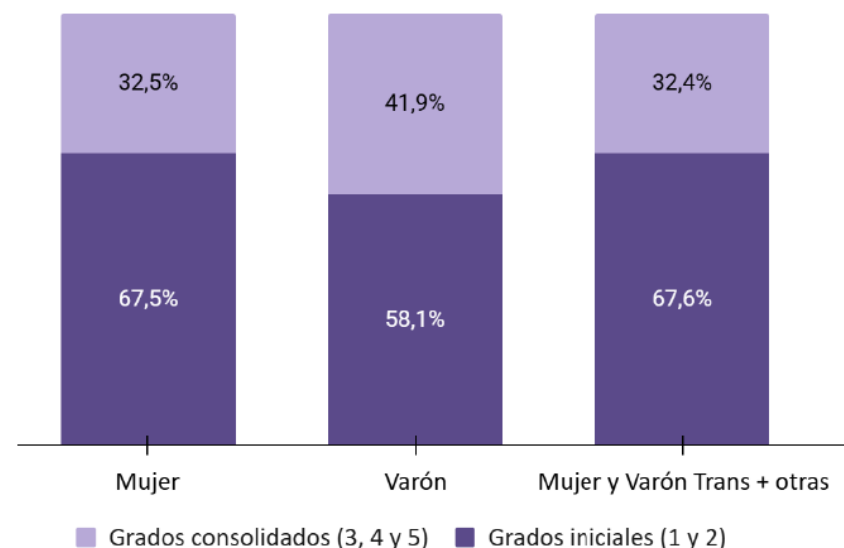
El reducido número de casos en estas categorías impide un tratamiento desagregado: los porcentajes calculados sobre bases tan pequeñas son estadísticamente inestables y, sobre todo, podrían permitir la reidentificación de las personas. Por esa razón, el boletín presenta estos datos únicamente a nivel agregado.

Esa limitación, sin embargo, no equivale a ausencia de información. Que la autodeclaración registre una presencia tan baja de personas trans en el personal docente puede responder tanto a su escasa incorporación efectiva a la carrera académica como a la decisión de no declarar la identidad en un formulario institucional. Ambas hipótesis —que no se excluyen— constituyen en sí mismas un insumo para la construcción de políticas, sobre lo que se vuelve al final de este boletín, y un incentivo para avanzar en la producción de información cualitativa sobre esta población.

² 18 personas no respondieron la pregunta.

Para observar cómo se distribuyen las identidades de género a lo largo de la carrera académica, los cinco grados docentes se agruparon en dos tramos: iniciales (grados 1 y 2) y consolidados (grados 3 a 5)³. También agrupamos a las identidades trans y las que declararon "otra".

Gráfico 1. Docentes por identidad de género según grado.



Fuente: FormA Docentes 2025. Indicador 39 del SIPeG.

Nota: En caso de que la persona ocupe más de un cargo se considera el de mayor grado.

³ En el Estatuto del Personal Docente de la Udelar, se determina que los grados 1 y 2 son de formación, mientras que los demás grados tienen mayor autonomía y responsabilidades. Esta agrupación es necesaria por la cantidad de casos en las identidades trans y "otras".

Tal como se observa en el gráfico anterior, el 41,9% de los varones ocupa cargos de grados consolidados, frente al 32,5% de las mujeres: una brecha de casi diez puntos porcentuales, que es coherente con la segregación vertical que el Boletín N.º 1 del Observatorio cuantificó mediante el Índice de Techo de Cristal⁴. Mientras que en el caso de las personas trans y “otras” identidades el 32,4% se ubica en los grados de 3 a 5, un porcentaje cercano al de las mujeres, aunque sobre una base numérica reducida que obliga a leer el dato con cautela.

Cabe subrayar que estas cifras describen la estructura actual de cargos y no trayectorias: no permite sacar conclusiones sobre ascensos y permanencias, sino sobre cómo se compone cada tramo. Aun con esa precaución, la fotografía es elocuente: la probabilidad de encontrar a una mujer o personas trans/no binarias disminuye a medida que se asciende en la escala de grados.

ASCENDENCIA ÉTNICO-RACIAL

La amplia mayoría del personal docente declara a la ascendencia blanca como principal (90,9%). Le siguen la indígena (1,9%), la afro o negra (1,7%) y la asiática o amarilla (0,2%); un 1,7% señala otra ascendencia que no se contempla en las opciones. A estas categorías se suman dos respuestas de distinta naturaleza: un 2,2% no identifica ninguna ascendencia como principal y un 1,4% declara no creen tener

⁴ Boletín N.º 1 Población Docente: “Entre el piso pegajoso y el techo de cristal” (2025): <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/52665>

ascendencia⁵. Adicionalmente 160 docentes no respondieron la pregunta.

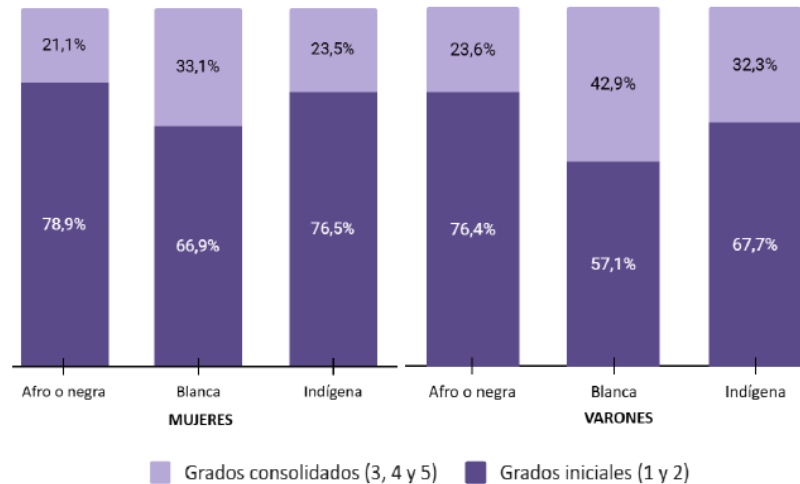
Estos dos últimos grupos merecen atención. La negativa a reconocerse portador de una ascendencia es, en un país donde lo blanco opera como norma no marcada, un indicador del carácter naturalizado de esa posición: la ascendencia aparece como un atributo de quienes se apartan del patrón, no de quienes lo encarnan. Junto con la no respuesta, señala también los límites de un relevamiento cuantitativo para captar un fenómeno como la racialización, que no se agota en la autoadscripción a una categoría cerrada.

Por otra parte, es importante considerar que el registro varía de manera sustantiva en base a la forma en que se realiza la pregunta. Cuando el formulario solicita declarar todas las ascendencias que la persona cree tener, y no solo la principal, las proporciones aumentan: 12,1% declara ascendencia afro y 18,6% ascendencia indígena.

⁵ 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 afrouguaya 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>

Al cruzar sexo con ascendencia principal se observan dos desigualdades superpuestas⁶. En todas las ascendencias, las mujeres se ubican en menor proporción que los varones en los grados consolidados (3 a 5). Y dentro de cada grupo, quienes declaran ascendencia afro o indígena se consolidan menos que quienes declaran ascendencia blanca. Las mujeres afro registran la menor proporción de todo el cuadro: 21,1%, doce puntos por debajo de las mujeres blancas y casi veintidós por debajo de los varones blancos.

Gráfico 2. Docentes varones y mujeres por ascendencia étnica según grado.



Fuente: FormA Docentes 2025. Indicador 40 del SIPeG.

Nota: Se presentan únicamente las tres ascendencias con mayor número de casos.

⁶ Debido a la cantidad de casos en las identidades transgénero no es posible realizar el cruce por identidad de género.

El resultado es un gradiente que va de los varones blancos, en un extremo, a las mujeres afrodescendientes e indígenas, en el otro. La desigualdad de género y la étnico-racial no se suman como listas separadas de desventajas: se articulan configurando posiciones institucionales específicas que ninguno de los dos ejes explica por separado.

SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

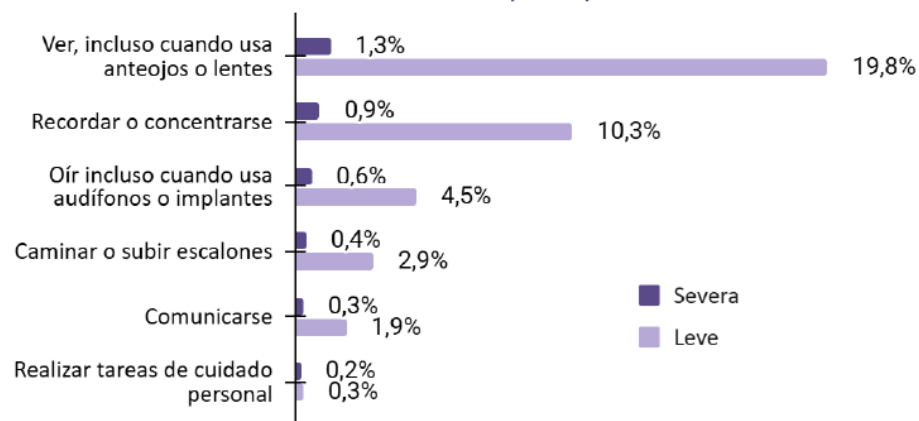
El FormA releva dificultades permanentes para ver, oír, caminar o subir escalones, y entender o aprender. Se considera que una persona tiene una dificultad severa cuando declara tener mucha dificultad o directamente no poder hacer al menos una de las acciones consultadas; mientras que tiene dificultades leves cuando declara tener alguna dificultad en al menos una de las preguntas, en esta categoría no se incluyen a personas que teniendo una dificultad severa en alguna acción tiene una leve en otra -se trata de categorías mutuamente excluyentes.⁷ Con este criterio, el 2,7% del personal docente (270 personas) declaró tener alguna dificultad severa: el 2,9% de las mujeres y el 2,4% de los varones. Mientras que el 27,9% (2816)

⁷ 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.

indicó tener una dificultad leve para realizar al menos una de las acciones consultadas. En este caso las mujeres muestran una prevalencia levemente mayor (29,3%) que los varones (26,0%). El restante 69,4% no tiene ningún tipo de dificultad⁸.

El gráfico 4 muestra la incidencia de los distintos tipos de dificultades autodeclaradas. Las dificultades severas para ver son las más comunes. Esto se ve reflejado también en el porcentaje de personas que indicaron tener una dificultad leve en ese sentido (19,8%), además de las personas con dificultad severa.

Gráfico 3. Personal docente por tipo de dificultad.



Fuente: FormA Docentes 2025.

⁸ Indicador 4I del SIPeG.

QUIÉNES FALTAN Y QUIÉNES NO AVANZAN

Los indicadores reunidos permiten identificar presencias y posiciones dentro de la estructura docente, pero no explican por sí solos los mecanismos que las producen. Leídas en conjunto, sin embargo, las tres dimensiones dejan ver un ordenamiento que tiene consecuencias directas para el diseño de políticas.

En identidad de género, las mujeres son mayoría del cuerpo docente y, aún así, ocupan proporcionalmente menos cargos consolidados que los varones. La desigualdad no se expresa aquí como ausencia sino como posición: se está, pero no en los mismos lugares. En ascendencia étnico-racial, el problema antecede a la distribución por grado, aunque también se manifiesta en esta última. La participación afrodescendiente e indígena entre el personal docente es escasa en términos generales. Con situaciones de discapacidad, la información disponible permite dimensionar la población, pero no caracterizar sus condiciones de trabajo ni sus trayectorias en la carrera docente.

Los dos primeros hallazgos no son independientes. Al articular género y ascendencia, la consolidación en los grados 3 a 5 se ordena en una graduación que va de los varones blancos, en un extremo, a las mujeres afrodescendientes e indígenas, en el otro. A la vez, emerge como un dato que la ascendencia étnico racial parece ser más determinante que el género en el caso de los varones afrodescendientes, su participación en los grados iniciales es más cercana a la de las mujeres blancas que de los varones.

Este es el sentido preciso en que la perspectiva interseccional resulta productiva —no como suma de desventajas, sino como identificación de configuraciones.

Estos hallazgos interpelan de manera desigual a los instrumentos vigentes. Los tres mecanismos legales de acción afirmativa 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 sobre el momento del ingreso.

En el personal docente, esas herramientas son a la vez indispensables e insuficientes: indispensables porque la composición actual está muy por debajo de los umbrales que esas leyes suponen; insuficientes porque el ingreso no garantiza la consolidación, y porque una parte del problema se origina antes, en el acceso desigual a la formación terciaria y en las condiciones en que se sostiene una trayectoria académica. Sin políticas que acompañen la permanencia, la evaluación y el ascenso, el cupo corrige la puerta de entrada y deja intacta la escalera.

La agenda que este boletín abre es doble. En el plano de la política institucional, supone actuar simultáneamente sobre la composición y sobre la trayectoria: revisar los criterios de evaluación, designación y ascenso; articular la política de ingreso con la formación de grado y posgrado; y garantizar accesibilidad y ajustes razonables como condición del ejercicio de la función y no solo del acceso a ella. En el

plano de la producción de información, requiere sostener los instrumentos de relevamiento, articular los datos de autoidentificación con los registros administrativos para observar trayectorias en el tiempo, y complementar los agregados con estudios cualitativos y situados y con el diálogo directo con los colectivos concernidos. Donde los números son escasos —como en el caso de las personas trans— esa escasez no clausura el análisis: indica dónde la Universidad tiene aún todo por hacer.

Saber quiénes habitamos la Udelar es la condición de partida. La pregunta que sigue 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