

**Pilar Rodríguez Morales, Juan Martín Soca de Iñigo y Mauricio Castillo Fernández** ↗

## Equidad de género en el acceso y egreso de los posgrados de Facultad de Derecho de la Udelar

*Gender equality in access to and graduation from the Udelar Law School postgraduate courses*

*Igualdade de gênero no acesso e graduação nos cursos de pós-graduação da Faculdade de Direito da Udelar*

- ↗ Pilar Rodríguez Morales: Doctora en Metodologías para el Diseño, Evaluación y Mejora de Planes, Proyectos y Programas Educativos, UNED, España. Directora de la Escuela de Posgrado, Facultad de Derecho, Udelar.  
ORCID: 0000-0003-1929-4961  
✉ [pilar.rodriguez@fder.edu.uy](mailto:pilar.rodriguez@fder.edu.uy)
- ↗ Juan Martín Soca de Iñigo: Doctor en Investigación en Ciencias Sociales con mención en Sociología, FLACSO, México. Coordinador Académico de la Escuela de Posgrado, Facultad de Derecho, Udelar.  
ORCID: 0000-0001-9083-2932  
✉ [juan.soca@fder.edu.uy](mailto:juan.soca@fder.edu.uy)
- ↗ Mauricio Castillo Fernández: Doctor en Investigación en Ciencias Sociales con mención en Sociología, FLACSO, México. Coordinador Académico de la Escuela de Posgrado, Facultad de Derecho, Udelar.  
ORCID: 0000-0003-2126-3697  
✉ [mauricio.castillo@fder.edu.uy](mailto:mauricio.castillo@fder.edu.uy)

**Resumen:** *El artículo aborda el tema del acceso y egreso de las carreras de posgrado de la Facultad de Derecho desde una perspectiva de género. Se introducen los conceptos de igualdad y equidad de género, contextualizándolos en el marco de la educación superior. Con la finalidad de valorar los resultados obtenidos se recurre al concepto de balance de género.*

*Los principales resultados muestran que existe un balance a favor de las mujeres en el acceso, similar al de las carreras de grado. En cuanto al egreso, también se verifica un balance*

análogo, que se acentúa en el egreso de las maestrías. Este balance se revierte solamente en dos años, el último en 2020, marcado por el inicio de la pandemia. También se encuentra un balance a favor de los varones cuando se calcula la tasa de egresos en función del género, donde se observa que los varones egresaron más que las mujeres.

Se discuten las implicancias de estos resultados en el marco del avance en la carrera académica y profesional. Se explicita la necesidad de profundizar en la investigación sobre las condiciones de ingreso y permanencia en el posgrado y fomentar políticas educativas tendientes a mejorar la equidad de género.

**Palabras clave:** Equidad de género, Igualdad de género, Balance de género, Educación superior, Posgrado en Derecho.

**Abstract:** This paper addresses the issue of access to and graduation from postgraduate degrees at the Faculty of Law from a gender perspective. The concepts of gender equality and equity are introduced, contextualizing them within the higher education framework. In order to assess the results obtained, the concept of gender balance is used.

The main results show that there is a balance in favor of women in access, similar to that of undergraduate degrees. Regarding graduation, there is also a similar balance, which is accentuated in graduation from master's degrees. This balance is reversed in only two years, the last in 2020, marked by the beginning of the pandemic. A balance is also found in favor of men when the discharge rate is calculated based on gender, where it is observed that men graduated more than women.

The implications of these results are discussed in the framework of advancement in academic and professional career. The need to deepen research on the conditions of entry and permanence in postgraduate school and promote educational policies aimed at improving gender equality is made explicit.

**Keywords:** Gender equity, Gender equality, Gender balance, Higher education, Postgraduate in Law.

**Resumo:** O artigo aborda a questão do acesso e da graduação na pós-graduação da Faculdade de Direito a partir de uma perspectiva de gênero. São introduzidos os conceitos de igualdade e equidade de gênero, contextualizando-os no âmbito da educação superior. Para avaliar os resultados obtidos, utiliza-se o conceito de equilíbrio de gênero.

Os principais resultados mostram que existe um equilíbrio a favor das mulheres no acesso, semelhante ao da graduação. Em relação à graduação, também há um equilíbrio semelhante, que se acentua na graduação nos mestrados. Esse equilíbrio se reverte em apenas dois anos, o último em 2020, marcado pelo início da pandemia. Também se encontra um equilíbrio a favor dos homens quando a taxa de alta é calculada com base no gênero, onde se observa que os homens se formaram mais do que as mulheres.

*As implicações desses resultados são discutidas no contexto do avanço na carreira acadêmica e profissional. Fica explícita a necessidade de aprofundar as pesquisas sobre as condições de ingresso e permanência na pós-graduação e de promover políticas educacionais voltadas para a melhoria da igualdade de gênero.*

**Palavras-chave:** *Eqüidade de gênero, Igualdade de gênero, Equilíbrio de gênero, Ensino superior, Pós-graduação em Direito.*

*Recibido: 30/10/2021*

*Aceptado: 14/07/2022*

## Introducción

Mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 se reconoció la igualdad de género. En 2011 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer declara como tema prioritario el acceso y la participación de las mujeres y niñas en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología. En septiembre de 2015 gran parte de los gobiernos del mundo adhirieron a los objetivos del desarrollo sostenible 2030, incluido el objetivo 5: lograr la equidad de género y empoderar a las mujeres y las niñas (OCDE, 2017).

En marzo de 2021 el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) publicó un informe donde se presentan algunas conclusiones alentadoras y otras que se relacionan con las profundas desigualdades que persisten. Aunque se ha triplicado en los últimos años el acceso de las mujeres a la educación superior, en algunos países se mantiene una subrepresentación de las mujeres en los planteles docentes de la educación superior (OCDE, 2017), en los puestos de dirección y en los órganos de decisión o gobierno<sup>(1)</sup> (David, 2015). En la investigación también se muestra que los hombres publican más artículos en promedio que las mujeres (IESAL/UNESCO, 2021). Estos temas donde se ha encontrado una subrepresentación de las mujeres con respecto a los hombres se relacionan con la formación de posgrado y las posibilidades que esta brinda de continuar una carrera académica y avanzar en ella. En términos de egreso de programas de posgrado en 2014 en los países de la OCDE, el 57% de los títulos de maestría fueron obtenidos por mujeres, mientras que solamente han accedido al 47% de los títulos de doctorado (OCDE, 2017).

En este artículo se siguen las definiciones planteadas por la UNESCO (2014) en su manual metodológico de indicadores de cultura para el desarrollo y se toma el enfoque de la perspectiva de género, concebida como un recurso metodológico que permite el análisis de diferentes fenómenos económicos, sociales, políticos y culturales a partir del reconocimiento de las diferencias de comportamientos, oportunidades, creencias, responsabilidades y roles, asignados a cada uno de los sexos (Lamas, 1996; Lagarde, 1996).

En cuanto al concepto de **género**, la UNESCO lo define como “las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y los hombres en una sociedad” (UNESCO 2014: 104). De todas maneras, como ocurre en varios estudios al respecto, para los análisis se tiene que utilizar la variable sexo que es la recogida en las fuentes estadísticas disponibles (García de Fanelli y Jacinto, 2010; Silander, Haake y Lindberg, 2013; Odorika, 2015; OCDE, 2017).

En los estudios con perspectiva de género entran en juego dos conceptos más: igualdad y equidad de género. La **igualdad de género** se entiende como un principio jurídico que asegura:

igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO, 2014: 105).

Finalmente, la **equidad de género** involucra un concepto ético en aras de lograr la igualdad, por eso la UNESCO la define como la imparcialidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres, en relación con sus necesidades. Esto puede verificarse en el trato igualitario o diferenciado, “pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades” (UNESCO, 2014: 106). Por eso, según la UNESCO (2014) lograr el objetivo de equidad de género puede requerir la incorporación de medidas tendientes a compensar las desventajas históricas y sociales que viven las mujeres.

En relación a la igualdad de oportunidades educativas en términos de género, Muñoz Repiso (2010) resalta que ha habido una ampliación del concepto, que ya no se reduce a la lisa y llana igualdad en el acceso, sino que abarca también la permanencia, los resultados y los beneficios.

En cuanto al **acceso**, la igualdad se relaciona con que todos tengan la misma probabilidad de entrar al sistema educativo, sin limitaciones por la condición social o el género. Pero la igualdad en el acceso es solo un primer paso para poder asegurar otras dimensiones de la igualdad de oportunidades de género en la educación.

Implica también, según Muñoz Repiso (2010) asegurar tres tipos de igualdades: la **igualdad de permanencia**, entendida como oportunidades similares para todos los grupos sociales, de completar las distintas etapas educativas; la **igualdad de resultados**, lograr que todos lleguen al máximo de sus posibilidades a través de medidas compensatorias de los déficit; y la **igualdad de beneficios** de los logros educativos, que significa que las consecuencias o la rentabilidad personal de la inversión en educación, tanto en oportunidades sociales como en repercusiones laborales y económicas, sean equitativas para los distintos grupos.

Para valorar la información analizada se recurre al concepto de “**balance de género**” que permite establecer un estándar empírico para la determinación de la igualdad de género en una determinada población. El concepto de balance de género se operacionaliza en un índice que muestra las proporciones relativas de mujeres y hombres en una población. Como criterio se establece que una población se encuentra balanceada en términos de género cuando la distribución de géneros cae dentro del rango de 40-60%, fuera de este rango se establece que la población se encuentra desbalanceada en términos de género (Silander, Haake y Lindberg, 2013: 176).

### **El balance de género en el acceso y egreso de la educación superior**

A partir de los años 70 comienza a observarse un rápido crecimiento en el acceso de las mujeres a la educación superior en América Latina y en Uruguay. A comienzos del siglo XXI en algunos países de América Latina puede observarse que existe una feminización de la matrícula de educación superior: en un nivel medio de feminización (entre 54 y 60% de la matrícula conformada por mujeres) se encuentran los casos de Argentina, Brasil y Venezuela, mientras que en un nivel alto (más de 60% de la matrícula conformada por mujeres) se encuentran Uruguay, República Dominicana y Panamá (Papadópulos y Radakovich, 2006).

Esta tendencia general se confirma si se observan los datos de ingreso a estudios de grado en la Udelar en el período 2014 - 2019. Durante este período el porcentaje de mujeres sobre la población total de ingreso a nuestra universidad ha sido mayor al 60%, por lo tanto se habla de matrícula feminizada porque el balance de género es a favor de las mujeres. Lo mismo puede decirse sobre el porcentaje de egresados, que mantiene una distribución similar durante el período<sup>(2)</sup>.

Los primeros antecedentes de estudios con perspectiva de género en las instituciones de educación superior surgen en las dos últimas décadas del siglo pasado

(González, 2009). Han recibido aportes desde las teorías feministas, la pedagogía crítica, y la teoría sociocultural y han desarrollado lo que se ha dado en llamar una pedagogía de género, en la que se evidencian las desigualdades de género en el sistema educativo y las prácticas educativas que reproducen discriminación de género (Colás y Jiménez, 2006). Además, la pedagogía de género propone alternativas para no promover y combatir las desigualdades (Henderson, 2015).

Los estudios sobre igualdad de género en la educación superior cuentan con varios antecedentes. Utilizando datos a nivel mundial de UNESCO, David (2015) señala que los grandes cambios que se han dado en la educación en los últimos 50 años han permitido que, a nivel global, exceptuando casos de países cuya ideología o religión impiden el desarrollo de las mujeres en varias dimensiones sociales, la educación superior, al menos en términos de acceso y permanencia, se ha balanceado o incluso ha generado un balance a favor de las mujeres. De todas maneras, en términos de igualdad de beneficios, el balance sigue estando a favor de los hombres, dado que éstos tienden a ocupar las posiciones de privilegio en términos de la posterior carrera académica. Otro de los aspectos en los que la igualdad de géneros no se logra es en la distribución horizontal de las carreras que cursan hombres y mujeres, existiendo un claro desbalance a favor de los hombres en las carreras relacionadas a las ciencias aplicadas como la ingeniería y en las formales como la matemática.

A conclusiones similares arriba Muñoz Repiso (2010), al analizar la evolución de la matrícula en la Unión Europea. Se encuentra un balance a favor de las mujeres en cuanto a acceso, permanencia y resultados, pero en términos de beneficios las mujeres se encuentran en posición de desventaja dado que las tasas de empleo son menores para las mujeres a igual nivel educativo, obtienen menores salarios en promedio en puestos similares y existe un claro desbalance en la ocupación de puestos de alta responsabilidad, tanto en el mercado laboral, como en el mercado académico. En relación al análisis horizontal la autora no solo encuentra una menor participación de las mujeres en carreras científico-matemáticas, sino una menor tasa de empleo de las mujeres que han desarrollado este tipo de carreras, lo que puede estar abonando a que sean menos las mujeres que opten por realizar estudios vinculados a estas disciplinas.

En algunos países de América Latina la situación es similar. En México, Valenzuela y Gallardo (2015), encuentran una situación balanceada en el acceso y permanencia en las carreras de educación superior, pero con un marcado desbalance a favor de los hombres en las carreras científico-matemáticas y en las ingenierías. Y en términos de beneficios encuentran muy pocas mujeres en puestos de alta responsabilidad en las

instituciones de educación superior. Aún más, remarcan que existe un gran desbalance a favor de los hombres en la obtención de puestos de docencia completa en las dos universidades más grandes del país: la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma Metropolitana.

En el caso de la Facultad de Derecho de la Udelar, en el período 2014-2019, se observa una proporción de mujeres que oscila entre 67 y 69% en los ingresos a carreras de grado, según el año de referencia. En cuanto a los egresos, durante el mismo período, se observa una proporción de mujeres en un rango de 72 a 78%<sup>(3)</sup>, por lo tanto, hay un desbalance a favor de las mujeres en el egreso. El campo de los estudios de posgrado ha sido menos analizado. En nuestra universidad el aumento de la oferta de posgrado y la matrícula se han duplicado en los últimos diez años. Los ingresos a las carreras de posgrado es preponderantemente femenina, al igual que en el grado. Sin embargo, los estudios con perspectiva de género en el ámbito de la enseñanza de posgrado son escasos (David, 2015).

## **Población de estudio**

Nuestro campo de análisis es la matrícula de la Escuela de Posgrado Dr. Fernando Martínez Sandres de la Facultad de Derecho, que ofrece trece ofertas de posgrado y un programa de doctorado. El artículo analiza los datos de ingresos y egresos de las siguientes especializaciones y maestrías: Especialización en Derecho Financiero con énfasis en Derecho Tributario, Especialización en Derecho Procesal, Especialización y Maestría en Derecho Comercial, Especialización y Maestría en Derecho de Daños, Especialización y Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Especialización y Maestría Derecho Internacional Privado, Especialización y Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública y Maestría en Relaciones Internacionales.

El objetivo de este artículo es analizar el acceso y el egreso a los estudios de posgrado en la Facultad de Derecho, desde una perspectiva de género, planteando algunas interpretaciones a los análisis exploratorios que aporten a la comprensión de la importancia en la igualdad de oportunidades sin distinción del género, de forma de lograr la equidad. Por último, se plantean algunas líneas de investigación a desarrollar en el futuro para una mejor comprensión del fenómeno social y educativo.



## Método

La base de datos utilizada se construyó a partir de los ingresos y egresos registrados en el período 2013-2021 a la Escuela de Posgrado de la Facultad de Derecho. El recorte temporal fue establecido bajo el criterio de calidad de los datos, ya que previo al año 2013, los registros no contienen información relativa a algunas de las variables de interés para este estudio, por ejemplo, ingresos y egresos categorizados por sexo del estudiantado.

Se utilizaron los datos proporcionados por el Servicio Central de Informática Universitaria (SeCIU) recabados a través del Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza (SGAE). Estos datos se compararon con las estadísticas básicas provistas por la Dirección General de Planeamiento de la Universidad de la República desde 2013 al 2019 (Dirección General de Planeamiento, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). Esta base de datos, por lo tanto, se construyó a partir del SGAE y la información provista por las bedelías de los servicios universitarios.

Se realizaron análisis descriptivos para poder determinar las características de los ingresos y egresos a la Escuela de Posgrado. Los datos fueron analizados en función de la variable Sexo para determinar diferencias entre hombres y mujeres en el posgrado al cual se inscriben los estudiantes y el año de inscripción.

## Resultados

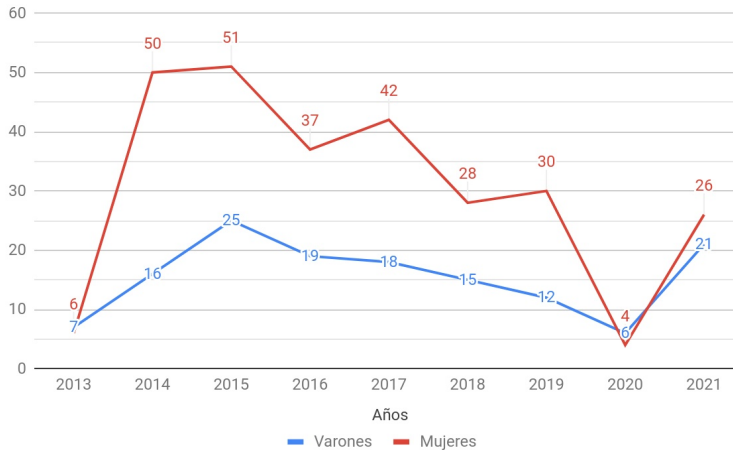
### Ingresos

Se registraron 413 ingresos a la Escuela de Posgrado desde el año 2013 al 2021, lo que representa un promedio de 45,8 estudiantes por año. Del total de estudiantes de ingreso en este período, 274 fueron mujeres (66.3%), por tanto hay una proporción de ingresos mayor a la de varones (33.7%).

En la figura 1 se presenta la progresión de ingresos en el período analizado. Se observa que la cantidad de ingresos de mujeres ha sido superior a la de los varones con excepción de los años 2013 y 2020 en los cuales ingresaron algunos varones más. Es importante recordar que en el año 2020 comenzó la pandemia por Covid-19, por tanto, la baja en los ingresos totales de ese año puede deberse a esta causa. Además, en los años 2014 y 2015 se dio la mayor cantidad de inscriptos, 66 y 76 respectivamente, siendo 2014 el año con mayor diferencia de ingresos entre ambos

géneros, unas 34 mujeres más, es decir 3.12 veces más (Tabla 1).

**Figura 1:** Ingresos a la Escuela de posgrado en el período 2013 - 2021



Fuente: Elaboración propia con base en SGAE y DGPlan.

Si se observan los datos por año, solamente en 2013 y 2020 hay una diferencia en los ingresos a favor de los varones. En el resto de los años la diferencia en los ingresos por sexo, se inclina a favor de las mujeres, siendo 2014 donde esa diferencia es mayor (Tabla 1).

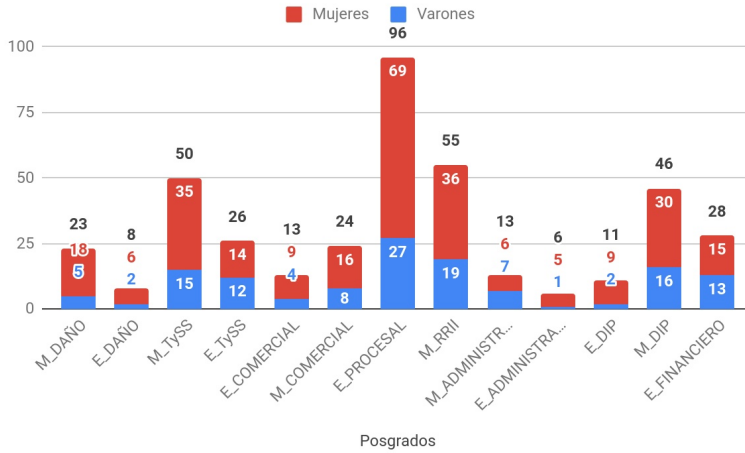
**Tabla 1:** Ingresos por año y género a la Escuela de Posgrado

| Varones (%) | Mujeres (%) | Diferencia entre Mujeres y Varones (%) | Total | Año   |
|-------------|-------------|--|-------|-------|
| 7 (53.9)    | 6 (46.1)    | -1 (85.7)                              | 13    | 2013  |
| 16 (24.3)   | 50 (75.7)   | 34 (312.5)                             | 66    | 2014  |
| 25 (32.9)   | 51 (67.1)   | 26 (204)                               | 76    | 2015  |
| 19 (34)     | 37 (66)     | 22 (194.7)                             | 56    | 2016  |
| 18 (30)     | 42 (70)     | 24 (233.3)                             | 60    | 2017  |
| 15 (34.9)   | 28 (65.1)   | 13 (186.6)                             | 43    | 2018  |
| 12 (28.6)   | 30 (71.4)   | 18 (250)                               | 42    | 2019  |
| 6 (60)      | 4 (40)      | -2 (66.6)                              | 10    | 2020  |
| 21 (44.7)   | 26 (55.3)   | 5 (123.8)                              | 47    | 2021  |
| 139 (33.7)  | 274 (66.3)  | 135 (197.1)                            | 413   | Total |

Fuente: Elaboración propia con base en SGAE y DGPlan.

En relación a los ingresos por carrera, se puede apreciar que en el período registrado, el posgrado con mayor cantidad de ingresos es la Especialización en Derecho Procesal (96 inscriptos). Por otro lado, se puede observar una mayor presencia de mujeres en todos los posgrados con excepción de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública en la que hay un varón más (Figura 2).

**Figura 2:** Cantidad de ingresos a la Escuela de Posgrado en función de las carreras



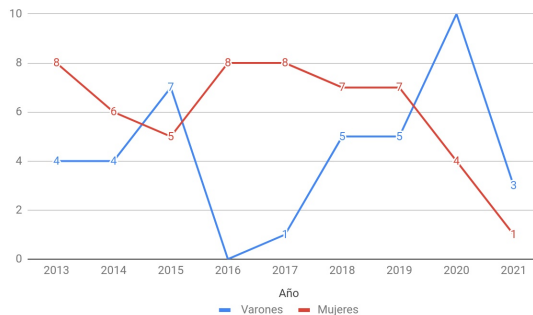
M\_: Maestría; E\_: Especializaciones. Daño: Derecho de Daños; TySS: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Comercial: Derecho Comercial; Procesal: Derecho Procesal; RRII: Relaciones internacionales; Administrativo: Derecho Administrativo y Gestión Pública; DIP: Derecho Internacional Público; Financiero: Derecho Financiero con énfasis en Derecho Tributario

Fuente: Elaboración propia con base en SGAE y DGPlan.

### Egresos

Se registraron 92 egresos en el período analizado, 54 de estos fueron de mujeres (58.7%). En la Figura 3 se puede observar la progresión de los egresos en el período. Solamente en los años 2015 y 2020 se observa un egreso mayor de varones que de mujeres, siendo este último, el año con mayor cantidad de egresos en la Escuela de Posgrado (14 egresos totales).

**Figura 3:** Cantidad de egresos de la Escuela de Posgrado en el período 2013 - 2021



Fuente: Elaboración propia con base en SGAE y DGPlan.

Es importante mencionar que la Especialización y Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública se comenzaron a implementar en el año 2021, por tanto, no se espera que haya egresos. En este sentido, si quitamos los 19 estudiantes (11 mujeres) que ingresaron a esta maestría y especialización, y comparamos los ingresos restantes (394) con los egresos (92) desde 2013 hasta el 2020, se puede obtener que la razón entre estos dos es de 0.234. De esta manera se obtiene que la tasa de egreso es de un 23.4%. No obstante, es importante señalar que los egresos, incluyen las titulaciones intermedias (especialistas) obtenidas por los ingresados a las maestrías.

Se puede observar que, la mayor proporción de egresos se verifica en las especializaciones (65.2%). Tanto en las especializaciones como en las maestrías egresan más mujeres, sin embargo, la diferencia entre ambos sexos es mayor en las maestrías, donde el 65.6% son mujeres (Tabla 2).

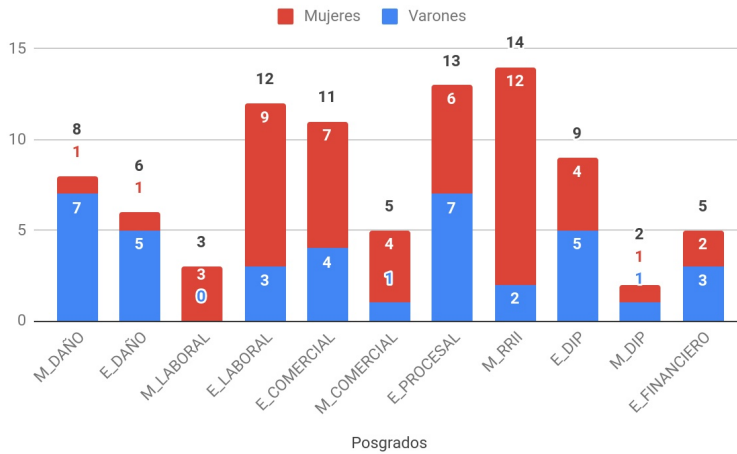
**Tabla 2:** Egresos en el período 2013 - 2021

|                                |                   | Varones      | Mujeres        | Total          |
|--------------------------------|-------------------|--------------|----------------|----------------|
| Egresos según tipo de posgrado | Maestría          | 11 (34.4%)   | 21 (65.6%)     | 32 (34.8%)     |
|                                | Especializaciones | 27 (45%)     | 33 (55%)       | 60 (65.2%)     |
| Egresos totales                |                   | 38 (41.3%)   | 54 (58.7%)     | 92 (100%)      |
| Egresos relativos al sexo*     |                   | 38/131 (29%) | 54/263 (20.5%) | 92/394 (23.4%) |

\* Para calcular este indicador a los 413 ingresos se le restaron los 19 estudiantes (11 mujeres) pertenecientes a la Maestría y especialización en Derecho Administrativo y Gestión Pública.

Fuente: Elaboración propia con base en SGAE y DGPlan.

Si observamos los egresos por carreras en función del sexo, la tendencia se mantiene y en casi todas las especializaciones egresan más mujeres que hombres, excepto en las especializaciones en Derecho Procesal, Derecho Internacional Privado y Derecho Financiero donde egresó un hombre más y en la Maestría en Derecho de Daños donde los egresos de hombres fue siete veces los de las mujeres (Figura 4).

**Figura 4:** Cantidad de egresos en función de las carreras

M\_: Maestría; E\_: Especializaciones. Daño: Derecho de Daños; Laboral: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Comercial: Derecho Comercial; Procesal: Derecho Procesal; RRII: Relaciones internacionales; Administrativo: Derecho Administrativo y Gestión Pública; DIP: Derecho Internacional Público; Financiero: Derecho Financiero con énfasis en Derecho Tributario

Fuente: Elaboración propia con base en SGAE y DGPlan.

## Discusión

El estudio del acceso y el egreso de las carreras de posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República desde una perspectiva de género muestra algunas señales sobre líneas a trabajar para lograr la equidad de género. Los análisis realizados, si bien son básicos y no permiten conclusiones sobre las causas del fenómeno, nos dan evidencias sobre características y tendencias que nos permitan, más adelante, profundizar en el problema de estudio.

Como primer análisis se observa que la proporción de mujeres ingresadas a la Escuela de Posgrado en el período 2013 - 2021 es superior a la de varones (66.3% y 33.7% respectivamente). Esta disparidad se ha mantenido a lo largo del período analizado con excepción de los años 2013 y 2020. Incluso, esto se puede observar en casi todas las carreras de posgrados ofrecidas, excepto en la Especialización en Derecho Financiero, Especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública en las cuales se observa mayor paridad (ver Figura 2). Además, estas proporciones son similares a las presentadas en las carreras de grado de Facultad de Derecho de la Udelar en el período 2014 - 2019, donde se presentó un 68.2% mujeres frente a un 31.8% de varones (Dirección General de Planeamiento, 2019). Por lo tanto, se puede apreciar una

continuidad en la proporción de inscritos según género, manteniéndose un balance a favor de las mujeres tanto en el acceso al grado como al posgrado.

Por otro lado, en comparación con otras universidades uruguayas que brindan posgrados en Derecho, se puede observar que la relación de ingresos en el año 2019 también fue balanceada a favor de las mujeres en la Universidad Católica del Uruguay (UCU) (71,7% Mujeres), y en la Universidad de la Empresa (UDE) (62,1% de mujeres); no así en la Universidad de Montevideo (UM) (48,1% de mujeres) en donde se observa un leve balance a favor de los varones (Ministerio de Educación y Cultura, 2021). Sin embargo, si comparamos la proporción de egresos del grado con los del posgrado en la Facultad de Derecho de la Udelar, encontramos que no se reproduce el balance a favor de las mujeres en la misma magnitud. El 66% de los ingresos a posgrados son mujeres, esto implica una baja de casi un 10% en la proporción de ingresos de mujeres a posgrados en relación con la proporción de egresos del grado. Si el balance a favor de las mujeres se mantuviera, la proporción de mujeres que ingresan a estudios de posgrado debería ser aún mayor. Esto es, hay una proporción de egresadas, mayor que la de los egresados, que no continúan estudios de posgrado. Las causas pueden ser múltiples y no se encuentran a partir de los datos analizados. Algunas líneas a explorar pueden relacionarse con la oferta académica, por ejemplo, no hay ofertas de posgrado para carreras como Notariado, donde la matrícula es preponderantemente femenina; también se deben explorar factores relacionados con las dificultades para armonizar el desarrollo académico, profesional y la vida familiar (Martínez-Labrín y Bivort-Urrutia, 2014).

En relación a los egresos, se obtuvo que de los 394 inscriptos a posgrados en el período 2013 - 2021 egresaron 92 estudiantes, es decir, que la tasa de egreso de la escuela es de un 23.4%. Esto sin contar los 19 ingresos a los posgrados surgidos en el presente año. De los 92 estudiantes egresados, 54 (58.7%) son mujeres, esto implica que la tasa de egresos se encuentra en balance, con una tendencia a favor de las mujeres. Sin embargo, al calcular la tasa de egresos en función del género, es decir, al dividir la cantidad de varones ingresados sobre los egresados, y así con las mujeres, se observan diferencias de género en la permanencia de los estudiantes. De los 131 varones ingresados, egresaron 38 (29%), y de las 263 mujeres ingresadas, egresaron 54 (20.5%). Esto significa que los varones egresaron en proporción a su género, 8.5 puntos porcentuales más que las mujeres (ver tabla 2).

Es de resaltar que el año con mayor cantidad de egresos fue 2020, cuando, en contraposición fue el año con menor cantidad de ingresos, porque estuvo marcado

por el comienzo de la pandemia. Este resultado se relaciona con lo encontrado por Cardoso Espinosa, Cortés Ruiz y Cerecedo Mercado (2020) en la aplicación de una escala de autopercepción del rendimiento académico en estudiantes de posgrado, donde los participantes mostraron un alto nivel de autoeficacia en tiempos de Covid y esta percepción de autoeficacia se correlaciona positivamente con el rendimiento académico en el posgrado. A partir de nuestros resultados, se puede hipotetizar que la pandemia ofreció el tiempo necesario a los varones para terminar las tesis, mientras que las mujeres se vieron sobrecargadas con los cuidados de personas a su cargo (Palma Campos, 2020 y Reyes Pérez et al., 2021). Además, se ha encontrado en una investigación realizada en universitarios que las mujeres han sufrido mayores efectos diferenciales en salud física y mental a raíz de la pandemia (Infante Castañeda, Peláez Ballestas y Giraldo Rodríguez, 2021).

Tanto en las especializaciones como en las maestrías egresan más mujeres, sin embargo, la diferencia entre ambos sexos es mayor en las maestrías, donde el 65.6% son mujeres. Si observamos los egresos por carreras en función del sexo, la tendencia se mantiene y en casi todas las especializaciones egresan más mujeres que hombres, excepto en las especializaciones en Derecho Procesal, Derecho Internacional Privado y Derecho financiero donde egresó un hombre más y en la Maestría en Derecho de Daños donde los egresos de hombres fue siete veces superior al de las mujeres. Esta diferencia amerita un análisis más detallado de los motivos que llevan a las mujeres al abandono o al rezago en esta carrera.

Según datos de otras universidades uruguayas que imparten estudios de posgrados en Derecho, los egresos de mujeres, en el año 2019, fueron de un 33.3% (una egresada) en la UCU, y un 61.5% (8 egresadas) en el caso de la UDE e igual para la UM (Ministerio de Educación y Cultura, 2021). Por lo tanto, nuestra universidad ofrece un balance de género en el egreso más favorable a las mujeres que otras universidades.

A partir de los resultados obtenidos se desprende que es necesaria la investigación sobre la transición entre el nivel de grado y el posgrado. Contamos con varias investigaciones en el ámbito nacional sobre la transición entre educación media y la universidad (Fernández y Ríos, 2014), sin embargo, en el caso de la transición entre el grado y el posgrado no hay estudios que abarquen a distintas facultades o disciplinas. Así como en los estudios de transición entre educación media y la universidad se analizan factores como el rezago o los aprendizajes limitados al ingreso (Cardozo et al., 2014), también se pueden estudiar estos factores en el análisis de la transición entre el grado y el posgrado. Además, sería conveniente considerar otras

limitaciones que pueden ser factores de riesgo para asegurar el tránsito con el nivel de posgrado, como el nivel de competencias adquiridas previamente, la movilidad o la política de becas (Rodríguez, 2014). Asimismo, se deben ampliar las investigaciones sobre seguimiento y egreso en el nivel de posgrado, fomentando estudios sobre los motivos de abandono y rezago, con el fin de encontrar las causas del enlentecimiento en el egreso.

Retomando el concepto de equidad de género de la UNESCO (2014) y aplicándolo al caso de la igualdad de género en el posgrado, es importante reflexionar sobre la necesidad de establecer políticas compensatorias (de las desigualdades históricas) que permitan verificar (como resultado) una igualdad de género en términos de acceso, permanencia, resultados y beneficios en las carreras de posgrado.

Si bien con la información presentada en este artículo puede pensarse que la situación de las mujeres en términos de acceso y permanencia presenta un balance global a su favor, hay algunos datos que conviene resaltar para poder delinear algunas alternativas de política educativa que permitan ir compensando las desigualdades históricas entre géneros. Como señalan Matarranz y Ramírez (2018) hay países que han logrado mejorar los indicadores de acceso y permanencia en la educación superior mediante políticas educativas tendientes a la equidad. La transversalidad de género como política educativa para mejorar la equidad de género (Durán, 2012 y Múnevar y Villaseñor, 2005) fue adoptada por la Facultad de Derecho mediante su resolución N° 54 del 12 de febrero de 2020.

En términos de acceso, el balance a favor de las mujeres verificado en el egreso del grado de la Facultad de Derecho de la Udelar tiende a disminuir en términos del ingreso al posgrado, en casi 10 puntos porcentuales. Teniendo en cuenta que la mayoría de los posgrados de la Facultad de Derecho son de carácter profesional y exigen el pago de derechos universitarios, una posibilidad para obtener una transición al posgrado que permita mantener el balance de género que se verifica a la salida del grado es establecer una política de cupo de género para el acceso a las becas de posgrado.

En relación con la permanencia, si bien porcentualmente son más las mujeres que egresan de los posgrados (58.7% si se toman en cuenta las especializaciones y 65.6% si se consideran sólo las maestrías), cuando esta proporción se calcula no sobre el total de egresados sino sobre el género de los que ingresan / egresan, se observa que los hombres egresan en mayor proporción (8.5% más) que las mujeres (ver tabla 2). Las causas de esto último pueden ser múltiples, no obstante, como ya



se señaló, el peso que el rol de género le ha impuesto a las mujeres como sostén de los cuidados familiares, lo que implica el desafío de armonizar el desarrollo académico con el profesional y el familiar, puede ser uno de los factores más importantes. Esta hipótesis encuentra mayor sustento si se observa que durante la pandemia hubo un mayor egreso del posgrado de hombres que de mujeres, momento en el cual las mujeres vieron acentuado su rol de cuidados y especialmente aquellas que se dedican al trabajo académico evidenciaron las tensiones y contradicciones para compatibilizar la maternidad y la producción académica (Castañeda-Rentería y Rodríguez Araújo, 2021).

En términos de beneficios, si bien en Uruguay no hay estudios que comparen el desarrollo de la carrera de los profesionales del derecho por género en términos de salarios y ocupación de puestos de alta responsabilidad de acuerdo al nivel educativo alcanzado, puede considerarse el estudio de Sáenz (2021) sobre la composición de la Corte Suprema Argentina como un ejemplo de un país de la región, donde se verifica un gran desbalance de género a favor de los hombres, tanto en relación a los jueces de la Corte, como en los puestos más altos de la institución: secretarios de corte y secretarios letrados de las vocalías.

En síntesis, los resultados presentados nos plantean nuevos desafíos para profundizar en la temática de la equidad de género, especialmente en el rol que la formación de posgrado tiene en el desarrollo profesional y académico de las mujeres.

## Referencias

- Cardoso, E., Cortés, J., & Cerecedo, M. (2020). Autoeficacia académica del alumnado de los posgrados en administración en tiempos del COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 8 (SPE3), e567. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.567>
- Cardozo, S., Acevedo, F., Fernández, T., Míguez, M.N. y Patrón, R. (2014). Transición entre ciclos: marco analítico. En T. Fernández y A. Ríos (Eds.), *El tránsito entre ciclos en la Educación Media y Superior de Uruguay*. Montevideo: Udelar-CSIC-FCS.
- Castañeda-Rentería, L. y Rodrigues Araújo, E. (2021). Atrapadas en casa: maternidad(es), ciencia y Covid-19. *Brazilian Journal of Education, Technology and Society (BRAJETS)*, 14, 75-86. <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021.75-86>
- David, M. E. (2015). Women and gender equality in higher education? *Education Sciences*, 5(1), 10-25.
- Dirección General de Planeamiento (2019) *Estadísticas Básicas de la Universidad de la República 2019*. Montevideo: Udelar.
- Durán, M. M. (2012). La transversalidad de género en la educación superior: propuesta de un modelo de implementación. *Posgrado y Sociedad*, 12(1), 23-43.
- Fernández, T. y Ríos, A. (2014). *El tránsito entre ciclos en la Educación Media y Superior de Uruguay*. Montevideo: Udelar-CSIC-FCS.
- García de Fanelli, A., & Jacinto, C. (2010). Equidad y educación superior en América Latina: el papel de las carreras terciarias y universitarias. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 1(1), 58-75
- González, R. (2009). Estudios de Género en educación: una rápida mirada. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140566662009000300002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140566662009000300002&lng=es&nrm=iso)

- Henderson, E. F. (2015). Gender Pedagogy. In *Gender Pedagogy: Teaching, Learning and Tracing Gender in Higher Education* (pp. 94-116). Palgrave Pivot, London.
- IESALC/UNESCO(2021). Mujeres en la Educación Superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? [https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\\_12-03-21.pdf](https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf)
- Infante Castañeda, C., Peláez Ballestas, I., & Giraldo Rodríguez, L. (2021). Covid-19 y género: efectos diferenciales de la pandemia en universitarios. *Revista mexicana de sociología*, 83(spe), 169-196. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.0.60072>
- Lagarde, M. (1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. España: Horas y horas y el Instituto de la Mujer.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47, 216-229.
- Martínez-Labrin, S., y Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, 13(1), 15-22. doi: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-fulltext-334>
- Matarranz, M., & Ramírez, E. (2018). Igualdad de género y Educación Superior: Retos por alcanzar en la Unión Europea. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 26(69). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.2590>
- Ministerio de Educación y Cultura (2021) Anuario Estadístico de Educación 2019. Montevideo: Uruguay.
- Munévar, D. I. y Villaseñor, M. L. (2005). Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3(21), 44-68.
- Muñoz Repiso, M. (2010). Mujer y educación en la Unión Europea. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8 (2), 188 - 200.

- OCDE (2017) *The Pursuit Gender Equality. An uphill battle*. OECD Publishing. [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality\\_9789264281318-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page1)
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44 (174), 7-17.
- Palma Campos, C. (2020). De académicas, pandemia, encierro y bitácoras: Experiencias de algunas universitarias en el contexto del COVID-19. *Revista Reflexiones*, 99(2). doi: <https://doi.org/10.15517/rr.v99i2.42271>
- Papadópulos, J., & Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. <https://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Papado%CC%81pulos%202006.pdf>
- Reyes Pérez, L., Burdiles Cisternas, C., Jerez Yáñez, J. y Zazo Moratalla, A. (2021). Universidades generizadas y mercantilizadas. Implicancias para las mujeres trabajadoras en tiempo de pandemia. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (59), 39-58. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1591>
- Rodríguez, P. (2014). Oportunidades y riesgos en el acceso a la educación superior en el marco del Centro Universitario de la Región Este. En T. Fernández y A. Ríos (Eds.), *El tránsito entre ciclos en la Educación Media y Superior de Uruguay*. Montevideo: Udelar-CSIC-FCS.
- Sáenz, M. J. (2021). Géneros y justicia: el género de la “cultura institucional interna” en la Corte Suprema argentina. *Revista de la Facultad de Derecho*, 51 (2), e20215106. DOI: 10.22187/rfd2021n51a
- Silander, C., Haake, U., y Lindberg, L. (2013). The different worlds of academia: a horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education. *Higher Education*, 66(2), 173-188
- UNESCO (2014) *Igualdad de género. En: Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico*. París. UNESCO.

## Notas

---

<sup>1</sup> El bajo acceso de las mujeres a posiciones de alta dirección se ha denominado “techo de cristal”. Entre los países de la OCDE, sólo un 20% de las posiciones de dirección en empresas son ocupadas por mujeres, y sólo un 35% de las altas jerarquías estatales (OCDE, 2017).

<sup>2</sup> Estadísticas Básicas de la UdelaR. Dirección General de Planeamiento (2013 a 2019).

<sup>3</sup> Estadísticas Básicas de la UdelaR. Dirección General de Planeamiento (2013 a 2019).