



Universidad de la República
Facultad de Derecho
Licenciatura en Relaciones Laborales
Monografía Final de Grado

Avances y Desafíos en las Políticas Laborales de Uruguay: Hacia la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo

Reducir la Brecha Salarial y Mejorar el Acceso de las Mujeres al Empleo:
Un Compromiso con el Objetivo 5 de la Agenda 2030

Montevideo, Uruguay
Año 2025

María Alejandra Fagúndez Moreira
C.I. 4.486.776-3
Tutor: Profesora Graciela Giuzio

1. RESUMEN	3
2. INTRODUCCIÓN	5
I. Planteo del problema e hipótesis	5
II. Objetivos de la monografía	9
Objetivos Generales	9
Objetivos Específicos	9
III. Metodología	9
3. MARCO TEÓRICO	11
I. Desigualdad salarial basada en el género en el mercado laboral	11
II. Brecha de género en Uruguay	13
III. Importancia de los ODS y principalmente el Objetivo 5	18
IV. Objetivo 5: Igualdad de género	21
4. ESTADO ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: UN ANÁLISIS INTEGRAL	23
I. Avances en Uruguay sobre Igualdad de género en el ámbito laboral	23
II. Avances internacionales sobre Igualdad de género en el ámbito laboral	29
5. FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LAS DIFERENCIAS SALARIALES	31
II. Causas de la brecha de género laboral	31
III. Datos y estadísticas internacionales y nacionales	35
6. LOS ODS COMO ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y MEJORAR EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO	37
I. Los ODS y su relevancia	37
II. Objetivo 5: Igualdad de género y su rol en la reducción de la brecha salarial	40
III. Trabajo decente y crecimiento económico mundial	42
IV. Perspectivas económicas de Uruguay: proyecciones de crecimiento y desafíos para 2024 y 2025	46
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
I. Conclusiones	48
II. Recomendaciones	51

1. RESUMEN

La desigualdad de género sigue siendo una realidad persistente en América Latina, el Caribe y a nivel mundial, donde persisten amplias diferencias en diversas áreas. Esto resalta en la necesidad urgente de desarrollar e implementar políticas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque se han logrado avances en los últimos años en cuanto a la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, los gobiernos, tanto a nivel regional como global, reconocen que las relaciones desiguales de género siguen siendo un desafío.

Un ejemplo muy claro de estas desigualdades es la brecha salarial, un tema complejo que sigue sin resolverse en muchos países. Trabajadores y trabajadoras de todo el mundo esperan con anticipación el día de cobro, un momento que, aunque puede generar alivio y satisfacción, también se convierte en un recordatorio doloroso de las disparidades persistentes entre hombres y mujeres. A nivel global, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas para ejercer plenamente sus derechos humanos, debido a la existencia de leyes discriminatorias y la falta de una protección jurídica adecuada. A pesar de los avances, muchos países aún no garantizan la igualdad salarial¹ por trabajo de igual valor. Esto refleja que, a pesar de los esfuerzos realizados, las mujeres continúan todavía en gran desventaja tanto jurídica como económicamente en diversas partes del mundo (Grech, ONU Mujeres, 2024).

Dado este contexto, es fundamental implementar una política integral de igualdad de género que impulse la igualdad salarial y reduzca la brecha salarial² existente como también mejore el acceso de las mujeres al mercado laboral.

Dentro del marco legal y político internacional que promueve la igualdad de género en el ámbito laboral se destacan varios instrumentos de la Organización del Trabajo (OIT), como el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración de 1951, el Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, el Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad de 2000, la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y la Convención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En particular, el Convenio N° 111 obliga a los países ratificantes a implementar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito

¹ "Igualdad de remuneración e igualdad salarial. El derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor recibe habitualmente la denominación de "igualdad salarial" (OIT: Guía Introductoria Igualdad Salarial, 2013, p. IX)

² "Brecha salarial: La brecha salarial de género se refiere a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres. Entre los factores que pueden explicar la existencia de la brecha salarial figuran las diferencias en el nivel de educación, la experiencia laboral, sector y tipo de ocupación, la ubicación del lugar de trabajo (urbana o rural) y la cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado y al no remunerado" (OIT: Las Mujeres en el Trabajo, 2016, p. 51)

laboral, abarcando aspectos clave como contratación, formación, ascensos, remuneración y condiciones de trabajo (Oelz, Olney y Tomei, 2013).

Considerando lo anterior, se entiende esencial tratar esta problemática en la presente monografía y analizar el contexto específico de Uruguay, incorporando datos internacionales para realizar una comparación pertinente. El enfoque se centrará en los aspectos innovadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con especial énfasis en el Objetivo 5, que promueve la igualdad de género. Se examinará cómo este objetivo puede contribuir a avanzar hacia la igualdad de género en Uruguay, especialmente en lo que respecta a la brecha salarial y al acceso igualitario de las mujeres a oportunidades laborales.

El análisis se focalizará en temas poco explorados, como la implementación del Objetivo 5 dentro de las políticas laborales en Uruguay relacionadas con la brecha salarial. Además, se presentarán propuestas concretas, basadas en evidencia internacional, con el fin de generar avances tangibles en la mejora de la situación de las mujeres. De igual manera, para enriquecer el análisis, se incluirán datos actualizados y estudios de caso sobre los avances y desafíos que enfrenta Uruguay en relación con la igualdad salarial y la participación femenina en el mercado laboral.

Aunque ya existen estudios previos sobre la brecha salarial y los ODS, el análisis de cómo este objetivo puede implementarse de manera específica en Uruguay sigue siendo relevante. Este análisis no solo busca ofrecer un enfoque teórico desde las perspectivas económica, jurídica y organizacional, sino también evaluar la viabilidad de aplicar soluciones prácticas en el contexto nacional.

Por último, se procura analizar también como una mejora en la compensación, acercándose a niveles más equitativos, podría facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que beneficiaría especialmente a las mujeres, quienes suelen estar en desventaja en este aspecto. Es crucial obtener una perspectiva sociológica sobre la disposición de los actores del mercado laboral para implementar esta medida y analizar su impacto en la disminución de la brecha salarial, así como en el acceso de las mujeres a un mercado laboral sin discriminación.

Palabras claves: *Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo 5, Agenda 2030, Igualdad de género, Legislación Internacional, Legislación Nacional, Desigualdad salarial, Igualdad salarial, Brecha salarial*

2. INTRODUCCIÓN

I. Planteo del problema e hipótesis

Está comprobado que los trabajos que suelen ocupar las mujeres en todo el mundo tienden a recibir una remuneración menor que los trabajos que son ocupados por hombres, incluso cuando el valor del trabajo es comparable en función de habilidades, responsabilidades, esfuerzo y condiciones laborales (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

Como mencionan Juan Raso Dengue y Alejandro Castello, una remuneración justa es crucial para garantizar el bienestar material y emocional del trabajador y su familia. El salario no sólo cubre las necesidades básicas, sino que también contribuye a mejorar la calidad de vida en su conjunto. Dado que el salario es la fuente principal de sustento para muchos trabajadores y sus familias, es fundamental para promover la igualdad de oportunidades. Así, no se trata únicamente de recibir un pago, sino de garantizar que el trabajador tenga acceso a derechos fundamentales como la salud, la educación, la participación sindical y la posibilidad de cumplir con sus deberes cívicos (Raso y Castello, s.f.).

En los últimos años, fenómenos recientes como la crisis climática, los movimientos sociales y la pandemia del Covid-19 han puesto de manifiesto la persistente brecha salarial y han intensificado la demanda de políticas empresariales que fomenten la igualdad y la inclusión dentro de las organizaciones.

La brecha salarial, causada por desigualdades marcadas en la sociedad, se refiere a las diferencias injustificadas en la remuneración de trabajadores que realizan funciones similares o de igual valor, siendo esta disparidad especialmente evidente entre hombres y mujeres. Esto se observa en una amplia gama de trabajos informales, que van desde la venta ambulante y el servicio doméstico hasta el personal de cafeterías y la agricultura de subsistencia como también en puestos gerenciales y administrativos. Además, la penalización de la maternidad agrava la desigualdad salarial, ya que las madres trabajadoras suelen recibir ingresos más bajos, y esta disparidad se intensifica con el número de hijos que tienen. Los menores salarios de las madres se deben a la reducción de su tiempo de trabajo, su inclinación hacia empleos que permiten mejor conciliación familiar, los cuales suelen ser menos remunerados y a prácticas de contratación y promoción que limitan sus oportunidades de avanzar en sus carreras (Grech, ONU Mujeres, 2024).

Por otro lado, los roles de género tradicionales y restrictivos también juegan un papel en estas desigualdades salariales. Estos roles son expectativas sociales que definen cómo deben

comportarse hombres y mujeres en función de su género. Por ejemplo, se espera que las mujeres asuman tareas de cuidado y trabajo doméstico, lo que a menudo las limita a empleos con menor remuneración y menos oportunidades de desarrollo profesional. La presión para ajustarse a estos roles también puede afectar la percepción que tienen los empleadores sobre las capacidades de las mujeres, lo que puede resultar en prácticas de contratación y promoción discriminatorias que perpetúan la brecha salarial. Finalmente, las prácticas discriminatorias en la contratación y promoción impiden que las mujeres accedan a puestos de liderazgo y a trabajos mejor remunerados, lo que contribuye a mantener la brecha salarial de género (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

Tal como se indica en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, firmado el 29 de junio de 1951 en Ginebra; este convenio expresa que los trabajadores, sin importar el género, tienen derecho a recibir la misma compensación, esto no está dado solo por la realización de tareas iguales o similares sino también por trabajos diferentes pero que tienen el mismo valor. Cabe mencionar que la remuneración no solo se limita a lo que es considerado el salario base sino también a los elementos que lo componen, como por ejemplo, horas extras, bonificaciones, beneficios médicos, acciones, etc. Basados en regulaciones internacionales, varios países han adoptado y modificado leyes para poder reducir la brecha salarial, algunos ejemplos se presentan aquí:

La Ley de Igualdad de Remuneración en Chile, implementada en 2009 a través de la Ley N° 20.348, introdujo reformas al Código Laboral para proteger el derecho a la igualdad salarial. Esta ley establece que las trabajadoras tienen derecho a recibir el mismo salario que los hombres por trabajos de igual valor, convirtiéndose en una obligación para todos los empleadores. En los años 2014 y 2016, un grupo de diputadas presentó iniciativas para modificar el Código del Trabajo con el fin de mejorar los mecanismos de garantía de la igualdad salarial, al haber detectado algunas inconsistencias en el seguimiento y evaluación de la ley vigente.

La Ley de Igualdad de Remuneración en Nueva Zelanda, fue modificada en 2020 para garantizar que mujeres y hombres reciban salarios iguales por trabajos diferentes que tengan un valor equivalente. Esto incluye sectores donde las mujeres son la mayoría y donde los salarios suelen ser crónicamente bajos (Grech, ONU Mujeres, 2024).

La Ley de Igualdad Salarial en Canadá, que entró en vigor el 31 de agosto de 2021, establece políticas que prohíben la discriminación salarial por motivos de género. Esta ley crea un régimen de igualdad salarial que asegura que mujeres y hombres en sectores regulados por el gobierno federal reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor, y promueve la

transparencia salarial en las empresas. Aplica a empleadores del gobierno federal con 10 o más empleados, abarcando tanto a trabajadores sindicalizados como no sindicalizados, así como a empleados a tiempo completo, parcial, permanentes, ocasionales y temporales. Además, se establece la figura del Comisionado Federal para la Igualdad Salarial de Canadá, quien forma parte de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos y tiene la responsabilidad de supervisar de manera independiente este régimen. La ley otorga al Comisionado diversas facultades e instrumentos para gestionar y hacer cumplir las disposiciones del régimen (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

La Ley de Igualdad Salarial en Brasil, fue sancionada por el presidente Luiz Inácio Lula da Silva el 3 de julio de 2023, Ley N° 14.611 que asegura la igualdad salarial entre hombres y mujeres y modifica la Consolidación de las Leyes Laborales. Esta nueva legislación introduce medidas para lograr una remuneración más justa, reforzando la lucha contra la discriminación y facilitando los procedimientos legales para garantizar la igualdad salarial. Algunos de sus objetivos son: promover derechos laborales equitativos, combatir la pobreza, el racismo, la opresión de las mujeres y otras formas de discriminación social que han contribuido a desigualdades históricas.

Continuando con estas reformas, **la Ley de Igualdad Salarial en Argentina** establece en su Constitución el principio de justicia salarial de forma general. Actualmente, hay un proyecto de ley en curso que busca modificar algunos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 para concretar la igualdad salarial. Además, el país ha promulgado el Decreto-Ley N° 11.595, que ratifica el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. Estas acciones son un paso importante hacia la igualdad de género en el ámbito laboral (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, 2024).

Sin quedarse atrás, Uruguay en 2005, abrió un nuevo panorama político que permitió avanzar en la implementación de políticas públicas destinadas a superar las desigualdades sociales y a enfrentar las difíciles condiciones económicas y sociales del país. Entre las reformas estructurales que se llevaron a cabo se destacan los cambios en el sistema tributario y de salud, así como el cambio de dirección de las políticas laborales con la restauración de los consejos de salarios y la implementación del Plan de Emergencia Nacional. Estos esfuerzos estuvieron orientados principalmente a la redistribución de ingresos y a mejorar la calidad de vida de la población en general. Además, las políticas destinadas a reducir las desigualdades de género comenzaron a tener una presencia más significativa dentro del país. En este contexto, la Ley N° 17.930 de Presupuesto Nacional, sancionada en 2005, modificó el nombre del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer (INFM) a Instituto Nacional de las Mujeres (INmujeres), y redefinió sus funciones institucionales. Ese mismo año, con la Ley N° 17.866, el

INmujeres³ pasó a depender del Ministerio de Desarrollo Social, lo que permitió a este organismo contar por primera vez con una estructura propia de cargos y un presupuesto asignado. A partir de ahí, el INmujeres se consolidó como el principal ente encargado de promover la igualdad de género a nivel nacional. En 2007, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley N° 18.104 de Promoción de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Hombres y Mujeres, que declaró de interés general las acciones dirigidas a lograr la igualdad de género. Esta ley también obligó al Estado a implementar medidas para alcanzar la igualdad y a rendir cuentas de sus avances. De acuerdo con el artículo N° 6 de la ley, el INmujeres fue encargado de coordinar y articular las políticas públicas relacionadas con la igualdad de oportunidades y derechos, basándose en principios de integralidad, descentralización, participación, inclusión y promoción de los derechos humanos. Además, el artículo N° 3 asignó al INmujeres la responsabilidad de diseñar el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, y el artículo N° 8 le otorgó la tarea de presidir el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género (Consejo Nacional de Género, s.f.).

En los últimos años, Uruguay ha sido conocido a nivel mundial por su desarrollo humano relativamente alto comparado con otros países dentro de América Latina. Este reconocimiento está dado por varios indicadores, como por ejemplo, el nivel educativo, el acceso al sistema de salud y la calidad de vida de la población. Sin embargo, aunque en el ámbito laboral se han logrado muchos avances como se ha mencionado, se mantienen varios desafíos en términos de igualdad de género (Bellomo, 2018). Debido a esto, es evidente afirmar que la diferencia en los salarios y el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres representa una injusticia social significativa y un desafío crucial a nivel nacional e internacional. Reducir esta brecha como así la igualdad de acceso a las oportunidades es fundamental y requiere un compromiso decidido en los ámbitos político y social. En resumen, según lo mencionado anteriormente, se plantea como hipótesis que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, correspondiente a la Agenda 2030⁴ y centrado en lograr la igualdad de género, tendrá un impacto significativo en la reducción de la brecha salarial y en la mejora del acceso de las mujeres al mercado laboral en Uruguay para 2030. Este objetivo, al fomentar la adopción de prácticas laborales inclusivas, la igualdad salarial y la transparencia en la divulgación de las

3 El Instituto Nacional de las Mujeres tiene como principal objetivo definir las políticas públicas orientadas a la igualdad de género entre mujeres y varones, respetando los derechos humanos, la inclusión de todas las personas y su ejercicio pleno de la ciudadanía.

Entre sus cometidos, para la gestión 2020-2025 ha definido como una de sus líneas de trabajo la promoción de la autonomía económica para todas las mujeres, fortaleciendo sus capacidades de incidencia y acceso a: empleos de calidad, una remuneración en igualdad con sus pares varones, acceso a financiamientos y titularidad de bienes, la reducción de la brecha digital, entre otros.

Fuente: (<https://www.uruguayemprendedor.uy/institucion/instituto-nacional-de-las-mujeres-ministerio-de-desarrollo-social/>).

4 La Agenda 2030 representa una oportunidad única para abordar temas claves como la eliminación de la pobreza extrema, la reducción de las desigualdades en sus diversas formas, el fomento de un crecimiento económico inclusivo con empleo digno para todos, el desarrollo de ciudades sostenibles y la lucha contra el cambio climático, entre otros.

Fuente: (<https://www.cepal.org/es/pagina/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>).

políticas salariales, contribuirá a eliminar las desigualdades de género en el ámbito laboral, promoviendo una mayor equidad en las oportunidades laborales para las mujeres en el país.

II. Objetivos de la monografía

Los objetivos generales y específicos de esta monografía se detallan a continuación:

Objetivos Generales

Analizar y evaluar cómo Uruguay ha avanzado en la implementación del Objetivo 5 relacionado con la Agenda 2030 de la ONU sobre igualdad de género, enfocándose en reducir la brecha salarial y facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral en Uruguay para el año 2030. Este análisis incluiría una revisión de las políticas públicas y las leyes relevantes, evaluando su efectividad y los desafíos persistentes, así como proponiendo acciones concretas para garantizar el cumplimiento del objetivo.

Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual en Uruguay respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y explorar las causas subyacentes de esta brecha.
- Evaluar las políticas gubernamentales y las leyes laborales vigentes en el país.
- Identificar y analizar los factores fundamentales que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Concientizar a la población sobre los beneficios económicos y sociales de alcanzar la igualdad salarial.
- Presentar datos y casos relevantes. Utilizar datos estadísticos y estudios de casos pertinentes para respaldar el análisis y las conclusiones alcanzadas en la monografía.
- Comparar prácticas internacionales donde la integración de los ODS haya contribuido a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Proponer estrategias para fortalecer la transparencia en las políticas salariales, alineadas con el Objetivo 5 para promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres y mejorar el acceso de las mujeres a las oportunidades laborales.

III. Metodología

Para la elaboración de este documento, se han seguido los criterios establecidos para la monografía final del grado de Licenciatura en Relaciones Laborales de la Universidad de la República. Se emplea una metodología cualitativa centrada en el análisis de convenios internacionales relevantes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁵, el Convenio N° 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración, entre otros. El análisis incluirá una comparación entre las normativas globales, como el Objetivo 5 relacionado con la Igualdad de Género, incluido en la Agenda 2030 de la ONU de 2015, los informes regionales en Latinoamérica y los de Uruguay, como el Informe Nacional Uruguay 2024. Se analizarán tanto las diferencias como las similitudes en los enfoques sobre igualdad de género en relación con la retribución salarial y el acceso de las mujeres al mercado laboral en Uruguay, considerando su evolución histórica y las actualizaciones más recientes. Esto permitirá comprender cómo las políticas y normativas nacionales se han ajustado a los desafíos actuales y a los compromisos internacionales asumidos por el país.

Esta monografía se enfoca en cómo los ODS, en particular el Objetivo 5 sobre igualdad de género, pueden contribuir a reducir la brecha salarial de género y mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral en Uruguay para el año 2030. Para ello, se han consultado diversas fuentes documentales recopiladas y analizadas por otros investigadores, con el fin de abordar una problemática histórica y proponer soluciones contemporáneas, evitando redundar en enfoques previos. Como se ha mencionado, con el objetivo de evitar redundancias, el análisis se centrará en identificar las áreas clave en las que las normativas abordan de manera innovadora la igualdad de género.

En la primera parte, se establecen las bases para una discusión más profunda sobre cómo la desigualdad salarial puede ser entendida y confrontada desde una perspectiva jurídica y social. Se realizan estudios y análisis exhaustivos sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, incluyendo una revisión detallada de la legislación vigente en Uruguay.

La desigualdad salarial es un fenómeno complejo que se manifiesta en diversas dimensiones, por lo que su análisis no solo debe centrarse en las disparidades en los ingresos, sino también en los factores estructurales que perpetúan dicha brecha. En este contexto, es fundamental comprender cómo las leyes laborales pueden convertirse en instrumentos clave para garantizar la igualdad salarial, creando normativas que aseguren una remuneración equitativa y condiciones de trabajo adecuadas para todas las personas. Estas leyes también pueden facilitar el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y responsabilidad, eliminando barreras de género históricamente presentes en el ámbito laboral. Además, se exploran los vínculos entre la desigualdad salarial y otros aspectos del derecho laboral, como la protección de los derechos laborales y el acceso a oportunidades de empleo.

5 "La Convención Internacional para la Eliminación de toda forma de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), establece que la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo y necesario para la igualdad, el desarrollo y la paz" (Consejo Nacional de Género, Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, p.23)

En la segunda parte, se adopta un enfoque teórico que subraya la importancia de una introducción sólida para aclarar los aspectos legales esenciales y los criterios utilizados para definir las directrices de implementación. Es importante señalar que, hasta la fecha, existen pocos estudios que aborden específicamente la conexión entre los ODS y la desigualdad salarial en Uruguay, particularmente en relación con el Objetivo 5 y las barreras de acceso a oportunidades laborales para las mujeres.

Finalmente, se presentarán conclusiones y recomendaciones para reducir la brecha salarial de género en Uruguay, así como una evaluación de las estrategias para mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en vista al año 2030.

3. MARCO TEÓRICO

I. Desigualdad salarial basada en el género en el mercado laboral

Se estima que las mujeres dedican, a nivel mundial, un promedio de tres horas más que los hombres al trabajo de cuidados, realizando tareas esenciales para el bienestar de las familias, las comunidades y las economías. Estas labores incluyen actividades como cocinar, limpiar y cuidar tanto a niños como a personas mayores. A pesar de su importancia crucial, este trabajo sigue siendo insuficientemente valorado y reconocido (Grech, ONU Mujeres, 2024).

Siguiendo esa línea, un análisis detallado permite concluir que la igualdad de retribución es un derecho humano fundamental, reconocido a nivel internacional a través del Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, adoptado en 1951. Este instrumento ha sido ratificado por 173 países, incluido Uruguay, lo que subraya el compromiso global con la eliminación de la discriminación salarial por razones de género.

Citando el Convenio mencionado anteriormente:

“(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” (OIT, 1953, Art. 1).

Por consiguiente, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres busca asegurar que todos los trabajadores sean tratados con igualdad y reciban una compensación adecuada

por su trabajo, más precisamente que reciban igual salario por igual trabajo. No es necesario que los trabajos sean idénticos, pero deben ser considerados equivalentes en términos de responsabilidades, cualificaciones, remuneración y criterios de análisis del puesto.

La igualdad salarial es de suma importancia debido a que la brecha salarial de género constituye una injusticia evidente que prolonga la pobreza arraigada y la desigualdad de oportunidades para millones de mujeres y sus familias en todo el mundo. De continuar al ritmo actual, existe el riesgo de que más de 340 millones de mujeres y niñas caigan en la pobreza extrema para el año 2030, y un preocupante 4% podría enfrentar inseguridad alimentaria severa en ese mismo periodo. Además, las mujeres experimentan significativamente menor cobertura de protección social en comparación con los hombres, lo cual refleja y amplifica sus menores tasas de participación en la fuerza laboral, así como sus niveles más altos de empleo temporal, precario e informal. Estos factores contribuyen a que las mujeres perciban ingresos inferiores, acumulen menores ahorros, reciban pensiones más reducidas y experimenten pobreza con una marcada dimensión de género en la vejez (Grech, ONU Mujeres, 2024).

A nivel global la participación femenina en el mercado laboral representa el 42% de la fuerza laboral mundial, pero solo el 31,7% ocupa cargos de alto nivel, quedando rezagadas en casi todas las industrias y economías. Aunque las mujeres tienen el 50% de los puestos de nivel inicial, su acceso a cargos directivos sigue siendo limitado, representando solo el 25% de los puestos de liderazgo. Esto refleja una brecha significativa en términos de oportunidades y representación en la toma de decisiones, lo que resalta la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de género y la equidad salarial en todos los niveles.

Es fundamental que las políticas y reglamentos laborales faciliten la toma de decisiones que promuevan una remuneración equitativa, tanto en términos de salario como de acceso a roles de liderazgo y responsabilidad, que históricamente han estado dominados por hombres. Esto requiere, por ejemplo, eliminar brechas salariales y garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a cargos directivos o de toma de decisiones en las empresas, sin enfrentar barreras discriminatorias.

El respeto a las diferencias culturales y la promoción del diálogo intergénero y entre culturas no solo contribuyen a una sociedad más justa, sino que también abren nuevas oportunidades laborales para las mujeres, permitiéndoles participar plenamente en la economía global y local. Uno de los proyectos que busca alcanzar la igualdad económica de género mediante una transformación profunda de los mercados laborales, los sistemas industriales y la integración de la paridad de género en áreas clave como la tecnología y los cuidados, es el llamado Proyecto Global de Paridad de Género 2030 sugiere que todavía es posible lograrlo si

los gobiernos y las empresas cambian drásticamente su enfoque. Esto también requiere redirigir los recursos y transformar la mentalidad hacia un nuevo modelo económico en el que la igualdad de género sea vista como un pilar esencial para un crecimiento sostenible y equitativo (World Economic Forum, 2024).

II. Brecha de género en Uruguay

Haciendo referencia al año 2007, el Consejo Nacional de Género fue creado por la Ley N° 18.104 con el objetivo de definir las políticas públicas de género en Uruguay. Este consejo fue compuesto por responsables de diversos ministerios, organismos del Estado, representantes de la Universidad de la República y organizaciones de la sociedad civil. A lo largo de los años, y en el marco de los compromisos internacionales del país en materia de igualdad de género, se decidió desarrollar de manera interinstitucional y participativa la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030. Esta estrategia busca construir un futuro más igualitario y sostenible para todas las personas, considerando las diversas realidades y condiciones de vida de cada individuo. La estrategia tenía como objetivo delimitar las desigualdades que aún existen en Uruguay, identificando cómo la vida cotidiana de las personas varía según su género, lugar de residencia, situación socioeconómica, edad, etnia, identidad sexual o de género, entre otros factores.

Reconociendo que el país aún enfrenta desafíos significativos en la lucha por la igualdad de género, la estrategia se propone como un plan de acción para guiar las acciones del Estado en este ámbito a mediano plazo, con el fin de reducir las disparidades entre hombres y mujeres y mejorar las oportunidades para estas últimas, independientemente de su origen o condición. Dentro de este marco, existen iniciativas como el Estudio Prospectivo Uruguay 2050 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, que incorpora la igualdad de género como un eje prioritario, y cuyas conclusiones servirán como base para la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo Sustentable Uruguay 2050. Además, el Diálogo Social de 2016, convocado por la Presidencia de la República, generó insumos para una estrategia de desarrollo del país, destacando el trabajo en la mesa "Género y Generaciones".

Como hemos visto, en nuestro país, se han logrado avances significativos en cuanto al acceso de las mujeres a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo y en la promoción de empleos de calidad. Estos avances se reflejan tanto en la actualización legislativa como en la mejora de las condiciones laborales para las mujeres. El marco normativo que regula las relaciones laborales tiene una larga trayectoria en el país, que lo ha consolidado como pionero en la región.

A lo largo de los últimos 20 años también, se han alcanzado importantes conquistas legislativas, tales como la Ley N° 16.045 de Actividad Laboral, que prohíbe cualquier forma de discriminación basada en el género; la Ley N° 17.242 de 2000, que otorga a las mujeres un día de licencia anual para realizarse exámenes de cáncer génito mamario; la Ley N° 18.065 de 2006 sobre Trabajo Doméstico, que garantiza derechos laborales a las trabajadoras domésticas; y la Ley N° 18.561 de 2009 sobre Acoso Sexual, que busca prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Otras leyes relevantes incluyen la Ley N° 18.868, que prohíbe la solicitud de pruebas de embarazo durante los procesos de selección o promoción laboral, y la Ley N° 19.161 de 2013, que regula los subsidios por maternidad y paternidad para trabajadores/as del sector público y privado.

En el ámbito rural, se han impulsado iniciativas como la modificación de las leyes de Compras Públicas para beneficiar a los emprendimientos rurales y pequeñas empresas que promuevan la igualdad de género. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desigualdades en el acceso al empleo y condiciones laborales, con situaciones de discriminación y segregación tanto vertical como horizontal. La segregación laboral se refiere a la tendencia de que hombres y mujeres se desempeñen en distintos tipos de trabajos, empresas o sectores. En este contexto, la **segregación horizontal** se refiere a cómo se distribuyen hombres y mujeres en diferentes tipos de ocupaciones, mientras que la **segregación vertical** se relaciona con los niveles jerárquicos y las tareas que ocupan dentro de las organizaciones. Debido a que las mujeres suelen estar concentradas en trabajos menos remunerados, sus salarios tienden a ser más bajos que los de los hombres en términos generales, considerando otras variables. En los últimos años, la segregación vertical también conocida como “techo de cristal” ha recibido especial atención, ya que, a pesar de que las mujeres han aumentado su nivel educativo y experiencia, aún no logran acceder a los cargos más altos en el ámbito laboral (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

En nuestro país, las mujeres uruguayas tienen logros educativos superiores a los de los hombres, sin embargo, continúan concentrándose en trabajos de menor calidad, con peores condiciones en términos de salarios, formalidad y posibilidades de ascenso. Además, tienen menos acceso a cargos de toma de decisiones tanto en el sector público como privado, y suelen estar presentes en sectores de actividad menos productivos en comparación con los hombres (Consejo Nacional de Género, s.f.).

La igualdad sustantiva solo se puede lograr en un entorno de desarrollo inclusivo y sostenible, que beneficie a toda la población, evitando el tokenismo. El **tokenismo** se refiere a la práctica en la que las mujeres, al ocupar una posición minoritaria en las organizaciones, son vistas como símbolos o figuras decorativas sin poder real. Esto refleja la resistencia de las

empresas a lograr una verdadera inclusión e igualdad de género, ya que se considera que la igualdad solo se alcanza al tener a mujeres presentes, sin implementar cambios estructurales significativos para garantizar una igualdad real (Martínez Méndez, 2018). Un estudio realizado en 2020 revela que en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República, el 77% de los cargos de grado estaban ocupados por hombres (Rey, 2020).

Para alcanzar la verdadera igualdad, es crucial asegurar que tanto mujeres como hombres tengan los mismos derechos, oportunidades y acceso a recursos. Solo de esta manera se podrá garantizar una vida de calidad para todos, sin discriminación. Esto requiere condiciones de libertad política, económica y de propiedad, así como oportunidades claras, transparentes y seguras para todos, en un entorno donde se eliminen las barreras que perpetúan las desigualdades (Radi, 2019).

La sostenibilidad de los procesos económicos, ambientales y de género, así como la inclusión cultural y la eliminación de la discriminación, son aspectos clave para lograr los objetivos como se ha mencionado en el párrafo anterior. En otras palabras, se busca implementar acciones concretas para un desarrollo económico, social, ambiental y de género sostenible, basadas en promover la redistribución de ingresos para reducir la pobreza, especialmente la pobreza femenina, y alcanzar la igualdad de género en el acceso a los recursos económicos. Alcanzar la autonomía económica implica eliminar las desigualdades presentes en el mercado laboral, lo que incluye superar las barreras de acceso y permanencia, así como las diferencias en ingresos. Un aspecto central para lograr la igualdad es la creación de empleos decentes, lo cual requiere ampliar las oportunidades laborales y mejorar las condiciones laborales para todos, con un enfoque inclusivo y equitativo (Consejo Nacional de Género, s.f.).

A lo largo de la historia, se ha observado que la desigualdad de género ha sido notablemente menor entre los trabajadores del sector público. En 1990, el salario mensual de las mujeres era un 46% inferior al de los hombres en el sector privado, mientras que en el público la diferencia era del 23%. Para 2018, estas brechas se redujeron al 29% en el sector privado y al 9% en el público. Además, en el caso de los empleados públicos, la disminución de la brecha salarial ha sido más gradual, mostrando una mejora constante pero más lenta durante todo este tiempo.

En la actualidad, el sector público se caracteriza por una mayor transparencia en la determinación de salarios y en los criterios de promoción, además de ofrecer condiciones laborales que facilitan la conciliación entre el trabajo y la crianza de hijos, como horarios establecidos, licencias y menor exigencia de trabajo extra. No obstante, los salarios en el sector

público suelen ser más bajos que en el sector privado para puestos de jerarquía equivalente, los cuales suelen estar ocupados por hombres. Esta desigualdad en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres también se refleja en varios indicadores que se detallarán a continuación (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes al primer trimestre de 2024, la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres es de 16,9 puntos porcentuales (p.p.)⁶, y la diferencia en la tasa de empleo también es de 16,9 p.p.. Además, el desempleo es de 2,2 p.p. más alto en las mujeres que en los hombres. Esto subraya la necesidad de continuar implementando políticas de género en la agenda social para reducir estas desigualdades. Según la última encuesta disponible de 2022, que analiza el uso del tiempo, se observa un reparto desigual entre mujeres y hombres en cuanto a las horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado. Los datos revelan que las mujeres destinan un promedio semanal de 34,4 horas al trabajo no remunerado, cifra considerablemente superior a las 20,6 horas que dedican los hombres. Además, la encuesta pone de manifiesto que la distribución equitativa en las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo una asignatura pendiente en las relaciones de género. Las mujeres no solo participan más que los hombres en las tareas de cuidado, sino también en la mayoría de las tareas domésticas, especialmente en aquellas asociadas a lo que se considera “femenino” (como la preparación de alimentos, la limpieza y el cuidado de personas). Por otro lado, los hombres tienden a involucrarse más en tareas puntuales asociadas a lo “masculino” (como el mantenimiento, las reparaciones y el cuidado de animales o cultivos para consumo) (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

Dentro de este contexto, las campañas políticas como ha pasado recientemente en nuestro país, pueden representar una oportunidad importante para abrir debates, visibilizar realidades y poner en el centro de la discusión pública diversas propuestas. Sin embargo, hay un consenso generalizado, incluso entre los propios políticos, de que las campañas carecieron de atractivo, estuvieron limitadas en propuestas sustantivas y no fomentaron discusiones profundas. Los pocos temas que han emergido durante esta campaña se han tratado de manera superficial y puntual, como es el caso de los plebiscitos (centrados más en posturas que en contenido), las becas y bonos educativos, la pobreza infantil o la salud mental. Este enfoque conservador y carente de propuestas concretas dificulta la posibilidad de abordar problemas estructurales, que resultan incómodos para una sociedad que aún se muestra reacia a enfrentarlos. En este escenario, la desigualdad de género se presenta como un desafío central que sigue organizando nuestra sociedad, debido a las marcadas asimetrías entre

⁶ Punto porcentual: es una forma de medir la diferencia entre dos valores expresados en porcentaje. En otras palabras, es la unidad que se usa para señalar cuánto ha cambiado un porcentaje en relación con otro. Por ejemplo, si un porcentaje aumenta del 10% al 15%, la diferencia es de 5 puntos porcentuales.

Fuente: <https://calcular-porcentaje.es/art/porcentaje-y-punto-porcentual>

hombres y mujeres. Las mujeres continúan enfrentando barreras significativas para acceder a los mismos derechos en condiciones de igualdad.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)⁷ ha identificado cuatro áreas clave que perpetúan esta desigualdad: la feminización de la pobreza y la desigualdad económica, las estructuras culturales patriarcales que fomentan prácticas de discriminación y violencia, la división sexual del trabajo y las tareas de cuidado, y la falta de poder de las mujeres en el ámbito público, donde siguen siendo excluidas de los procesos de toma de decisiones. Tanto en el pasado como en la actualidad, Uruguay presenta importantes brechas de género en estos ámbitos, donde las desigualdades socioeconómicas y de poder siguen siendo significativas. El acceso de las mujeres al mercado de trabajo es más difícil, lo que se refleja en una tasa de actividad y empleo significativamente más baja en comparación con los hombres. Además, cabe destacar que las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas no remuneradas del hogar y los cuidados. No obstante, está comprobado que la pobreza afecta de manera más severa a las mujeres que a los hombres, y en Uruguay se observa una pobreza infantilizada, en la que uno de cada cinco niños, niñas y adolescentes vive en hogares pobres, siendo la mayoría de estos hogares monomarentales, con una mujer como jefa de hogar (Cecchini, Holz, y Soto de la Rosa, 2021).

La brecha salarial también es considerable: en 2020, las mujeres ganaban un 31% menos que los hombres (Encuesta Continua de Hogares, 2024). A pesar de esto, en este escenario, Uruguay a lo largo de los años ha asumido una serie de compromisos internacionales en relación con la igualdad de género que merecen una especial atención. Algunos de estos incluyen la Agenda Regional de Género de la CEPAL, la Agenda 2030 de la ONU, y diversos tratados internacionales como la CEDAW, cuya implementación fue evaluada en 2016. También se consideran relevantes las recomendaciones del Comité de Seguimiento de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) (2017), así como las emitidas por el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) en 2017. Además, el país forma parte de la Estrategia de Montevideo, que busca implementar la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, y las conclusiones aprobadas en la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) sobre la igualdad de oportunidades en el ambiente laboral.

La Estrategia de Montevideo, adoptada en 2016 durante la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, se basa en los compromisos asumidos por los gobiernos a

⁷ "Fundada en 1948, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas. Su objetivo fundamental es contribuir al desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe, coordinar acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas entre los países de la región y con las demás naciones del mundo" (Colacce, M., Mojica, M., y Zurbrigg, J. 2020, p. 57)

través de varios consensos regionales. También son fundamentales mencionar otras convenciones como la Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos de las Personas Mayores (OEA, 2015) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2016), que amplían el enfoque de derechos humanos y equidad (Ministerio de Desarrollo Social, s.f.).

Como se mencionó anteriormente, Uruguay, al igual que otros países, enfrenta esta problemática, tal como lo demuestran diversos indicadores que evidencian las disparidades de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, se ha destacado la necesidad de seguir avanzando en la implementación de políticas de género dentro de la agenda social.

III. Importancia de los ODS y principalmente el Objetivo 5

En 2015, se lanzó una iniciativa global para proteger tanto al planeta como a sus habitantes mediante la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos⁸ clave. Esta agenda ofrece un enfoque integral para impulsar el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida social y proteger el medio ambiente, mientras asegura la inclusión y el bienestar de las poblaciones más vulnerables. Enfocada en las personas, el planeta y la prosperidad, la Agenda 2030 también busca promover la paz universal, entendida en un sentido amplio de libertad. Se reconoce que erradicar la pobreza en todas sus formas, especialmente la pobreza extrema, es el mayor desafío que enfrenta el planeta, y que es crucial para alcanzar un desarrollo sostenible. Esta agenda se implementa de manera conjunta por todos los países y actores clave, mediante una colaboración mutua que busca alcanzar objetivos comunes. Estos países, se comprometen no sólo a erradicar la pobreza y la exclusión social, sino también a restaurar y proteger nuestro planeta, garantizando un desarrollo sostenible que beneficie a las generaciones presentes y futuras. Con el firme propósito de lograr un futuro más sostenible y resiliente, los países involucrados ofrecen tomar medidas necesarias para garantizar el logro de estos objetivos. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas reflejan la magnitud de este desafío, continuando lo que no se logró con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En consecuencia, la Agenda 2030 tiene como objetivo garantizar los derechos humanos de todas las personas, fomentando la igualdad de género e integrando de manera especial a todas las mujeres. Estos objetivos y metas son interdependientes y abordan de manera integral las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental. La Agenda 2030 tiene un alcance y una relevancia sin precedentes ya que ha sido adoptada por casi todos los

8 Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU abarcan metas sociales, económicas y ambientales que buscan cerrar la brecha de género, erradicar el hambre, promocionar la acción climática o buscar la paz y la transparencia, entre otros propósitos.

Fuente: <https://www.pactomundial.org/noticia/agenda-2030-de-la-onu-hacia-donde-vamos/>

países, aunque su implementación obviamente se ajusta a las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada nación, respetando sus prioridades y políticas internas.

Se ha comprobado que la elaboración de informes de sostenibilidad está creciendo rápidamente, con un 70% de las empresas publicando estos informes en 2021, un aumento significativo respecto a 2016. Las regiones de Asia sudoriental y América Central fueron las que experimentaron el mayor crecimiento en la cantidad de informes entre 2020 y 2021, mientras que Asia Oriental, Europa y América del Norte son las áreas con el mayor número de informes. Aunque las grandes empresas siguen siendo las principales responsables de estos informes, también se está viendo un aumento en la participación de las pequeñas y medianas empresas, con un crecimiento del 37% y 34%, respectivamente. Las empresas suelen incluir información sobre políticas relacionadas con el agua, la energía, las emisiones de CO₂, la salud y la seguridad laboral, y la diversidad en los consejos directivos. Aunque muchas informan sobre sus esfuerzos hacia los ODS, solo un 10% de ellas cubren los 17 Objetivos en detalle.

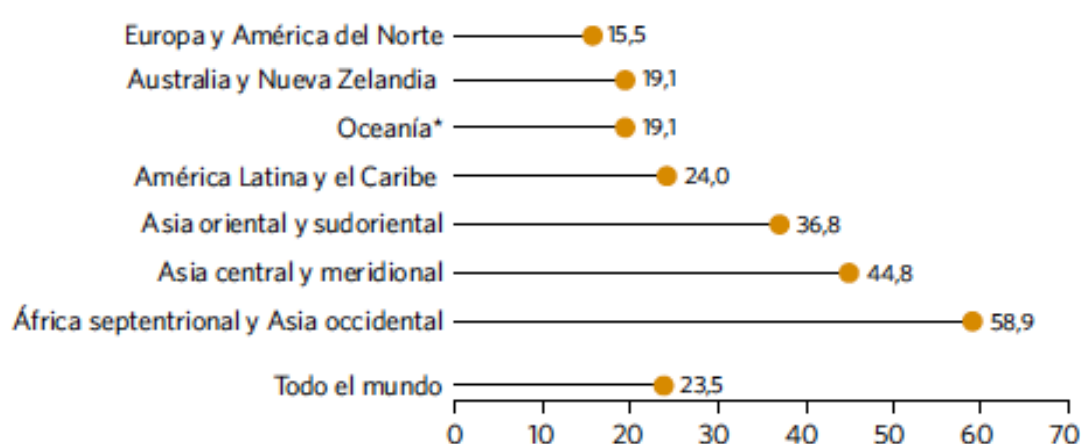
En general, el aumento de los informes de sostenibilidad refleja una mayor conciencia y compromiso con prácticas empresariales responsables y sostenibles. Los objetivos y metas se definieron después de un proceso amplio de consultas con la sociedad y otras partes interesadas en todo el mundo. Estos objetivos, como se ha mencionado anteriormente son aplicables a todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, por lo que tanto los países ricos como los más pobres deben trabajar para alcanzarlos (Naciones Unidas, 2023).

A lo largo de más de dos años, se escucharon especialmente las voces de los más pobres y vulnerables, lo que permitió garantizar que sus necesidades y preocupaciones estuvieran reflejadas en esta Agenda. Este proceso incluyó también la valiosa colaboración del Grupo de Trabajo Abierto de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y culminó con un informe de síntesis presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas en diciembre de 2014. Uno de los objetivos mas destacados es el que pretende crear un mundo donde se respeten universalmente los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, fundamentado en el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación. Promueve la igualdad de oportunidades para que cada individuo pueda desarrollar su potencial y contribuir a una prosperidad compartida. Para que en un futuro, todas las mujeres disfruten de plena igualdad de género, sin que existan barreras legales, sociales o económicas que frenen su igualdad. Un mundo justo, equitativo, tolerante y socialmente inclusivo, en el que las necesidades de las personas más vulnerables sean atendidas de manera prioritaria. Adicionalmente, asegurar la igualdad de oportunidades y reducir las disparidades en los

resultados, eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias, y promoviendo la implementación de normativas y medidas que fomenten esta igualdad. Esto incluye la adopción de políticas específicas, como las fiscales, salariales y de protección social, con el objetivo de alcanzar una mayor equidad de manera progresiva (Naciones Unidas Uruguay, 2021).

La siguiente imagen ilustra el aumento de empresas en los distintos continentes que publican informes de sostenibilidad (Naciones Unidas, 2023).

Aumento de empresas que publican informes de sostenibilidad, entre 2020 y 2021 (porcentaje)



*Excepto Australia y Nueva Zelania.

Fuente: Naciones Unidas, 2023

Como se ilustra en la imagen, se observa que se está produciendo un cambio hacia la construcción de un futuro más justo y equitativo. Para ello, es crucial aprovechar las oportunidades actuales para sacar a cientos de millones de personas de la pobreza, con un enfoque especial en promover la igualdad de género y asegurar que las mujeres tengan pleno acceso al trabajo y a las oportunidades económicas.

Por lo tanto, en esta monografía se muestra como el Informe Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de 2023 presenta datos clave que demuestran que una transformación centrada en la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también impulsa resultados sostenibles y equitativos para toda la sociedad. Se necesitan implementar cambios profundos y rápidos que garanticen la igualdad de condiciones para las mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo así al logro de los ODS para 2030 (Naciones Unidas, 2023).

Dentro de este contexto, uno de los objetivos más pertinentes con el tema analizado en esta monografía es el Objetivo 5, que consiste en garantizar que las mujeres tengan igualdad de acceso a la educación, a los servicios de salud, a oportunidades para obtener empleos dignos y a una mayor representación en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas, entre otras metas. Para acelerar estos avances, es necesario abordar diversas barreras institucionales, como la eliminación de leyes discriminatorias, aumentar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones, y realizar las inversiones necesarias para promover la igualdad de género.

En todo el mundo, es fundamental que las mujeres tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, y puedan vivir libres de violencia y discriminación. La igualdad de género y la inclusión de las mujeres son aspectos clave no sólo del Objetivo 5 de los ODS, sino también de un desarrollo inclusivo y sostenible en general (ONU Mujeres, s.f.).

IV. Objetivo 5: Igualdad de género

El Objetivo 5 de la Agenda 2030, que se analiza en esta monografía, plantea una serie de metas orientadas a promover la igualdad de género. Este objetivo busca erradicar la discriminación, la violencia y las prácticas perjudiciales, así como reconocer y valorar los trabajos de cuidado no remunerados, que históricamente han sido asumidos mayormente por las mujeres. Además, tiene como propósito garantizar su plena participación en la vida pública, promoviendo la igualdad de oportunidades en cargos de liderazgo y toma de decisiones. También se enfoca en asegurar el acceso universal a la salud y a los derechos sexuales y reproductivos, contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida y bienestar de las mujeres en todo el mundo (ONU Mujeres, s.f.).

A continuación se citan las metas del Objetivo 5 según las Naciones Unidas:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según corresponda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y la inclusión de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (ONU Mujeres, s.f., p.1).

A nivel mundial, a tan solo cinco años de la meta, solo el 15,4% de los indicadores del Objetivo 5 relacionados con la igualdad de género muestran avances satisfactorios. Es urgente un liderazgo político decidido, así como inversiones y reformas normativas profundas, para eliminar las barreras sistémicas que dificultan la consecución del Objetivo 5.

La igualdad de género debe ser un principio transversal que guíe las políticas, presupuestos e instituciones nacionales (Naciones Unidas, 2023). Sin embargo, en el contexto nacional, Uruguay ha reafirmado su compromiso con la igualdad de género a través de la presentación de su quinto Informe Nacional Voluntario en 2022, en el cual se abordó específicamente el Objetivo 5 de la Agenda 2030, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este informe destaca los avances alcanzados en el país, tales como el fortalecimiento de políticas públicas orientadas a reducir las brechas de género en diferentes ámbitos, incluyendo el acceso a la educación, la participación política y la lucha contra la violencia de género. Además, se resalta el progreso en la implementación de leyes y reformas que han sido fundamentales para avanzar en la equidad laboral y salarial, como la Ley de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Hombres y la Ley de Cuotas, que promueven una mayor participación femenina en los espacios de decisión política. Sin embargo, el informe también reconoce los desafíos persistentes, como la brecha salarial de

género, la segregación ocupacional y las barreras culturales que continúan limitando la plena autonomía de las mujeres en el ámbito laboral y social.

Este informe no solo refleja el compromiso de Uruguay con los ODS, sino también la necesidad de intensificar los esfuerzos para superar las desigualdades de género. A través de una evaluación crítica de los avances y las dificultades, Uruguay continúa alineándose con la Agenda 2030, con la intención de generar un cambio estructural y sostenible que asegure una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los sectores de la sociedad (Informe Nacional Uruguay, 2024).

4. ESTADO ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: UN ANÁLISIS INTEGRAL

I. Avances en Uruguay sobre Igualdad de género en el ámbito laboral

Uruguay en los últimos años ha adoptado varias medidas que enfatizan la igualdad de trato y remuneración, asegurando que todas las personas sean tratadas de manera equitativa sin importar su género. Esto incluye la prohibición explícita de discriminar en el acceso al empleo, las condiciones de contratación, la permanencia laboral, así como en oportunidades de capacitación y promoción, basadas en criterios discriminatorios de género.

Considerando el trasfondo histórico, desde la promulgación de la Ley N° 15.164 en 1981, Uruguay ratifica y adopta la CEDAW, comprometiéndose a implementar medidas internacionales que promuevan los derechos de las mujeres y eliminen la discriminación de género en todas sus formas. Como si fuera poco, el país también se ha comprometido con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995⁹, reconociendo las barreras persistentes que enfrentan las mujeres y las niñas, así como la necesidad urgente de transformar las instituciones, leyes y políticas nacionales para abordar estas desigualdades (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

Citando el Informe Nacional Uruguay, 2024 presentado en el Trigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995) en América Latina y el Caribe, cabe resaltar que Uruguay y Chile fueron de los primeros países a nivel mundial en incorporar un capítulo de género en un Acuerdo de Libre Comercio (ALC), el cual entró en vigor desde el 13 de diciembre de 2018. Ambos países han trabajado de manera conjunta en la elaboración de planes de acción bianuales para poner en práctica este segmento, promoviendo la integración de la perspectiva

9 La Declaración de Beijing representa un compromiso global que exhorta a los gobiernos, organizaciones internacionales, sociedad civil y sector privado a implementar acciones específicas para promover la igualdad de género. Este documento ha sido fundamental como guía para el desarrollo de políticas tanto a nivel nacional como internacional en temas relacionados con los derechos de las mujeres y la equidad de género en todas partes del mundo (ONU Mujeres, 1995).

de género en el diálogo bilateral sobre comercio y género. Estos esfuerzos han facilitado intercambios técnicos sobre temas como estadísticas de género, cuidados y corresponsabilidad social, fortalecimiento de las capacidades de las emprendedoras e internacionalización de sus negocios. Entre sus objetivos, también se incluyen talleres para mujeres empresarias y emprendedoras sobre habilidades digitales, mercados internacionales y capacidades exportadoras, así como la creación de redes de mujeres y el intercambio de experiencias sobre cuidados y corresponsabilidad social. Además, se proponen medidas para promover políticas de prevención, seguridad y salud en el trabajo, adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres.

En 2020, la Dirección Nacional de Empleo definió varias acciones clave, entre ellas: fortalecer la capacitación en género vinculada a la Ley de Igualdad y la Ley de Violencia Basada en Género (VBG); revisar las prácticas de orientación e intermediación laboral para eliminar sesgos de género y fomentar la igualdad efectiva; priorizar la atención a mujeres víctimas de violencia de género, especialmente a aquellas derivadas por el Poder Judicial; continuar con programas de subsidio a la contratación, centrados en mujeres en situación de vulnerabilidad, y ofrecerles apoyo para asegurar su acceso y permanencia en el empleo. Además, se promovió la inclusión de mujeres del interior en empresas asociadas a la CUTI¹⁰, proporcionándoles formación en el puesto de trabajo, tutorías y facilitando su inserción en sectores menos feminizados, con el fin de reducir las brechas salariales de género y digitales (Informe Nacional Uruguay, 2024).

Recientemente, un informe de la consultora PwC "Inclusion Matters Research" revela que, aunque las mujeres en el sector tecnológico trabajan en un entorno mayoritariamente masculino, son el grupo que experimenta un mayor sentido de inclusión en comparación con otras industrias. Además, estas mujeres tienen un 18% más de probabilidades de postularse para un ascenso en comparación con las mujeres de otros sectores, y su nivel de satisfacción laboral es superior al de los hombres en su mismo sector, con un 66% frente a un 63% (Cuti, 2024).

En nuestro país también se han instaurado reconocimientos para empresas que implementen políticas de corresponsabilidad de género y social, y se establecieron criterios de evaluación en los proyectos de inversión productiva para apoyar a los emprendimientos liderados por mujeres (Informe Nacional Uruguay, 2024).

¹⁰ Cuti es el sector de la industria de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en Uruguay. Actualmente, está conformada por más de 400 empresas y su misión es fomentar el crecimiento y progreso de esta industria, apoyando el desarrollo de las empresas que forman parte de ella.

Fuente: <https://docs.google.com/document/d/1nDUuVqS1jqwK2slX7E58wJ40JuGuadlbULWAZgtvI2U/edit?tab=t.0>

Seguendo con lo citado en el Informe Nacional Uruguay, 2024 durante los años 2020 y 2021, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE/MTSS) desarrolló e implementó el Plan Integral de Promoción del Empleo, que incluye una variedad de programas, proyectos y servicios con enfoque de género. Esta iniciativa se vio facilitada por la entrada en vigencia de la Ley N° 19.973, la cual tiene como propósito promover políticas activas de empleo para mejorar el acceso a trabajos remunerados, tanto autónomos como dependientes, dirigidos principalmente a jóvenes de entre 15 y 29 años, personas mayores de 45 años y personas con discapacidad. Los programas, que tienen una duración de entre 6 y 12 meses, ofrecen mayores subsidios para la contratación de mujeres dentro de estos grupos, y aún mayores subsidios para mujeres y hombres con personas a cargo. Por otro lado, la ley también impulsa la eliminación de cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral, a través de acciones de sensibilización, capacitación e información para los operadores encargados de aplicar la normativa, enfocándose en la prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo. Asimismo, se realizan actividades de sensibilización y capacitación en las empresas sobre la Ley de prevención y sanción del acoso sexual laboral.

El Informe Nacional Uruguay, 2024 también destaca que entre 2019 y 2020, Inmujeres implementó un proyecto con el respaldo de AECID¹¹, cuyo propósito fue fomentar la autonomía económica y la independencia de las emprendedoras afrouruguayas, a través del fortalecimiento de sus habilidades para la toma de decisiones y el desarrollo de sus emprendimientos productivos. El proyecto ofreció capacitación grupal en emprendimiento y acompañamiento individual, con un enfoque en el fortalecimiento de la identidad afrodescendiente y en apoyar el crecimiento de los negocios de las participantes.

Ante la emergencia sanitaria por COVID-19, se proporcionó asesoramiento personalizado a cada emprendedora para ayudarlas a enfrentar los desafíos específicos de sus emprendimientos, agravados por la situación socioeconómica derivada de la pandemia. Adicionalmente, el MTSS, INEFOP, Inmujeres, algunos gobiernos departamentales y CUTI, con el apoyo de la Unión Europea (UE), llevaron a cabo un proyecto para promover la reinserción laboral de mujeres del interior del país en el sector de las tecnologías de la información. El objetivo fue diseñar e implementar programas y servicios que promuevan el empleo decente y la sostenibilidad laboral, priorizando a este grupo por ser uno de los más vulnerables para acceder al mercado de trabajo, a través de un plan integral de promoción del empleo (Informe Nacional Uruguay, 2024).

De acuerdo con el análisis realizado en esta monografía, Uruguay en los últimos años ha dado pasos importantes, por ejemplo, entre las medidas adoptadas, también se incluyen la

¹¹ Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

ampliación de la licencia maternal de 12 a 14 semanas y de la licencia paternal de 10 a 13 días. Además, se estableció un subsidio que permite a los padres y madres reducir su jornada laboral a la mitad desde el final de la licencia maternal hasta los seis meses del bebé, un beneficio que puede ser compartido y alternando entre ambos miembros de la pareja. Este beneficio tiene como objetivo reducir la brecha de género en el ámbito laboral y favorecer el desarrollo del niño al involucrar a ambos padres en los primeros años de vida.

A pesar de las políticas mencionadas, un estudio reciente de la Universidad de la República, con el apoyo de las Naciones Unidas, muestra que, aunque la mayoría de los trabajadores conoce las licencias maternal y paternal, uno de cada cinco padres no hace uso de la licencia por paternidad o no la toma completamente. Además, el 69,6% de las mujeres opta por trabajar medio tiempo, mientras que sólo un 4,5% de los hombres utiliza esta opción. Las razones principales para no aprovechar este beneficio se deben a los estereotipos de género, la percepción de que las mujeres son mejores cuidadoras, el temor a los costos económicos asociados o la creencia de que tomar la licencia afectaría su desempeño laboral.

En 2021, se aprobó la Ley N° 20.000, que amplía los derechos relacionados con las licencias por maternidad y paternidad en casos de partos prematuros, múltiples o con complicaciones. Para los partos prematuros y múltiples, el subsidio por maternidad se extiende de 14 a 18 semanas. En situaciones de discapacidad, trastornos o enfermedades del bebé, el subsidio se extiende hasta los 6 meses de edad del niño. Después de este período, los padres pueden seguir recibiendo el subsidio hasta que el bebé cumpla 9 meses. En el caso de partos prematuros, también se amplía la duración de las licencias maternas. Además, se establece una nueva licencia por paternidad, que pasa de 10 a 30 días en estos casos específicos.

En octubre de 2021, Inmujeres también firmó un convenio con INEFOP para fortalecer las competencias laborales de mujeres en situación de vulnerabilidad socioeconómica. El convenio tenía como objetivo diseñar e implementar programas de formación profesional adaptados a las necesidades de las participantes, con énfasis en el desarrollo de habilidades generales y apoyo técnico en los procesos de formación y empleo. La iniciativa buscaba fortalecer la capacidad de decisión y acción de las mujeres, proporcionándoles más recursos y herramientas para generar ingresos mediante el trabajo remunerado.

El Informe Nacional Uruguay, 2024 también menciona el Programa de Inversión Productiva (PIP). Este programa tiene como objetivo apoyar el financiamiento de emprendimientos productivos que enfrentan dificultades para acceder a crédito. Su finalidad es mejorar las condiciones y la calidad del trabajo, priorizando los proyectos liderados por mujeres como parte de una acción afirmativa. La modalidad PIP VERDE se enfoca en proporcionar

formación en temas relacionados con empleos verdes y trabajo decente. También brinda apoyo financiero a pequeñas y medianas unidades productivas, tanto individuales como colectivas, que deseen integrar o profundizar estos enfoques en sus proyectos actuales o futuros. En la evaluación de los proyectos, se otorgan mayores puntuaciones a aquellos que son dirigidos por mujeres (Informe Nacional Uruguay, 2024).

El Programa Yo Estudio y Trabajo, una iniciativa interinstitucional coordinada por DINAE/MTSS y con la participación de entidades como el MTSS, MEC, MIDES-INJU, INEFOP, INAU y ANEP, brinda una primera experiencia laboral formal a jóvenes entre 16 y 20 años sin experiencia previa. El programa fomenta la continuidad educativa y proporciona a los jóvenes habilidades laborales transversales. Es una acción afirmativa en el ámbito educativo y laboral, que busca fortalecer la integración social, educativa y laboral de los jóvenes, asegurando su acceso a oportunidades de desarrollo en condiciones de igualdad y el ejercicio de sus derechos humanos. Dentro de las medidas afirmativas, se garantiza que al menos el 50% de los cupos sean para mujeres jóvenes.

En cuanto al trabajo doméstico, la Ley N° 18.065 autoriza al MTSS a realizar inspecciones para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en este sector. Desde 2014, se ha mejorado el registro de las trabajadoras domésticas y se han llevado a cabo operativos en respuesta a denuncias, tanto voluntarias como de oficio. En los casos de denuncias relacionadas con trabajo doméstico informal, se aplica un protocolo que permite realizar inspecciones en el hogar denunciado y en las viviendas cercanas sin poner en riesgo a la persona que denuncia. Desde 2013, ha aumentado el número de denuncias laborales realizadas por trabajadoras migrantes. Además, se ha seguido brindando apoyo al sector para asegurar el cumplimiento de la ley que regula el trabajo doméstico, fortaleciendo tanto a empleadores como a trabajadores en su capacidad de negociación y comprensión de sus derechos. Este sector ha sido gravemente afectado por la crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19, con una pérdida significativa de empleo, un aumento de las solicitudes de subsidios por desempleo (parciales y totales) y una creciente informalidad en el trabajo.

En septiembre de 2023, se lanzó el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Banco de Previsión Social (BPS). El SIMEL tiene como objetivo ofrecer información actualizada y precisa sobre el mercado laboral, facilitando la toma de decisiones de los distintos actores involucrados y la formulación y evaluación de políticas públicas laborales. La creación de indicadores sobre el mercado de trabajo y la seguridad social dentro del SIMEL incluye la desagregación de datos según diversas variables clave, como género, edad, raza, territorio, discapacidad y vulnerabilidad socioeconómica. En

particular, el SIMEL busca visibilizar la situación de las mujeres en distintas áreas del mercado laboral y de la seguridad social, utilizando tanto indicadores sociodemográficos como específicos del ámbito laboral y la formación profesional (Informe Nacional Uruguay, 2024).

La constante recopilación de datos y la generación de evidencia son clave para la toma de decisiones en el ámbito de las políticas públicas. En este marco, se resalta el desarrollo de la tercera edición de la Encuesta del Uso del Tiempo (EUT), cuyo trabajo de campo se realizó en 2022 y cuyos resultados se presentaron en el Día Internacional de las Mujeres en 2024. De acuerdo con la última Encuesta sobre Uso del Tiempo y Trabajo no Remunerado (EUT-2022), llevada a cabo por Inmujeres y el INE, las mujeres tienen una carga global de trabajo promedio del 54,8%, mientras que los hombres tienen un 45,2%. Esta tendencia se ha mantenido igual desde la versión anterior de la encuesta en 2013 lo que sugiere que las políticas previas no han tenido el impacto esperado para reducir esta brecha.

Entre las principales conclusiones de la encuesta se encuentran que las mujeres realizan dos tercios del trabajo no remunerado, mientras que los hombres sólo un tercio; que las mujeres dedican un promedio de 7 horas menos al trabajo remunerado en comparación con los hombres; que ellas dedican más de 10 horas adicionales a la semana al trabajo doméstico y casi 5 horas más al trabajo de cuidados; y que el tiempo dedicado por las mujeres al cuidado de niños y niñas de 0 a 3 años es el doble que el de los hombres.

Por último, en 2024 se aprobó una nueva ley que establece un aumento progresivo de la licencia por paternidad, modificando el inciso A del artículo 8 de la ley N° 19.161. Esta reforma extiende la licencia por paternidad a 17 días desde su entrada en vigor y a 20 días a partir del 1 de enero de 2026. También establece que los períodos de descanso por maternidad y paternidad para trabajadores en régimen de dependencia, tanto en el sector privado como público, son obligatorios e irrenunciables.

Cabe mencionar, además, los siguientes programas:

- **Jóvenes a Programar:** iniciativa de Ceibal que ofrece capacitación en programación y testing a jóvenes de entre 18 y 30 años de todo el país, al mismo tiempo que facilita su inserción laboral en el campo de las tecnologías de la información. Desde su inicio, el programa ha tenido como objetivo reducir las brechas de género entre hombres y mujeres en este sector.
- **Ciclo Género y TIC:** Esta iniciativa tiene como objetivo dar visibilidad a mujeres que han tenido una participación destacada (ya sea exitosa o innovadora) en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con el fin de promover las

diversas oportunidades de estudio y trabajo en este sector (Informe Nacional Uruguay, 2024).

Como menciona el Ministerio de Industria, Energía y Minería, el Modelo de Calidad con Equidad de Género, promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres, es una herramienta que establece procedimientos para evaluar y certificar la calidad de las políticas y programas en el ámbito público, asegurando que se apliquen desde una perspectiva de género. Algunos de sus objetivos son: eliminar de manera gradual las brechas de género hasta alcanzar la igualdad, erradicar la discriminación en el lugar de trabajo de forma progresiva y sistemática, crear un ambiente laboral y organizacional libre de estereotipos, discriminación y violencia de género, entre otros (Estoyanoff Portela, Martínez, Millán, Ojeda Rodríguez y Ortega, 2016).

Uruguay también está firmemente alineado con los ODS de la Agenda 2030, especialmente con el Objetivo 5 de "Igualdad de género", reflejado en la presentación anual de Informes Nacionales Voluntarios para monitorear el progreso hacia la igualdad de género y otros objetivos de desarrollo sostenible. Nuestro país ha establecido un marco legal integral y se ha comprometido activamente a nivel internacional para promover la igualdad de género, adoptando normativas internacionales y adaptándolas a su contexto nacional para asegurar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, sin distinción de género (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

II. Avances internacionales sobre Igualdad de género en el ámbito laboral

Las normas sociales desiguales que existen en muchas sociedades afectan de manera severa las experiencias cotidianas de las mujeres en todo el mundo, lo que impide un cambio estructural real. La lucha por la igualdad salarial por un trabajo de igual valor es un esfuerzo continuo, respaldado por el compromiso de las Naciones Unidas con los derechos humanos y la eliminación de todas las formas de discriminación, incluida la que afecta a mujeres.

Se ha comprobado que a nivel mundial, las mujeres ganan significativamente menos que los hombres, con una brecha salarial estimada en un 20%. A pesar de los avances, la igualdad de género y la inclusión de las mujeres siguen siendo retos persistentes debido a las desigualdades históricas y estructurales que existen en las relaciones de poder entre los géneros. Además, las condiciones de pobreza aumentan las desigualdades, limitando el acceso de las mujeres a recursos y a oportunidades. Se sabe que el progreso hacia la igualdad salarial ha sido lento aunque existe un amplio apoyo para la igualdad de remuneración, la aplicación efectiva de este principio ha sido desafiante (Crozet, 2018).

En este contexto, el tema central abordado en esta monografía es la igualdad salarial entre hombres y mujeres, entendida como el primer paso para reducir la brecha salarial y mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Un principio que se remonta a la propia Constitución de la OIT, la cual ya defendía el concepto de "igual salario por trabajo de igual valor" fomentando a que los gobiernos y el sector privado adopten medidas claras y obtengan resultados reales en la aplicación de políticas de igualdad salarial.

Para abordar esta problemática y en línea con los principios de la Agenda 2030, la Coalición Internacional por la Igualdad de Remuneración (EPIC)¹² tiene como objetivo lograr la ratificación global del Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951 (Nº 100) y fomenta que los gobiernos y el sector privado adopten medidas claras y obtengan resultados reales en la aplicación de políticas de igualdad salarial. Casi un siglo después, este mismo principio se incorpora en la Agenda 2030, particularmente en los Objetivos 5 y 8, que promueven la igualdad de género y un crecimiento económico inclusivo con empleo para todos.

Estos objetivos de la Agenda 2030 establecen que, para 2030, se debe lograr un empleo pleno y productivo, asegurar condiciones laborales decentes para todas las personas y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Dentro de este contexto, en Agosto de 2024 en el G20 realizado en Brasil, la EPIC asume nuevos compromisos los cuales tienen como estrategia ayudar a los países miembros a alcanzar los ODS de la ONU, especialmente las metas del Objetivo 5 y el Objetivo 8. Esto se debe a que la igualdad salarial es clave para lograr la igualdad de género e inclusión de las mujeres en el mercado laboral. Al fomentar el cumplimiento de estas metas, la EPIC puede actuar como un motor que impulse el logro de otras metas relacionadas. La coalición, liderada por la OIT, ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), reúne a diversos actores comprometidos con promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor. Los miembros de la EPIC trabajan conjuntamente para crear alianzas a nivel nacional, regional e internacional, apoyando a gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones en la consecución de la igualdad salarial entre los géneros (OIT, 2024).

En resumen, la respuesta global a la violencia de género y a las desigualdades estructurales enfrenta retos, pero se están logrando avances importantes gracias a políticas

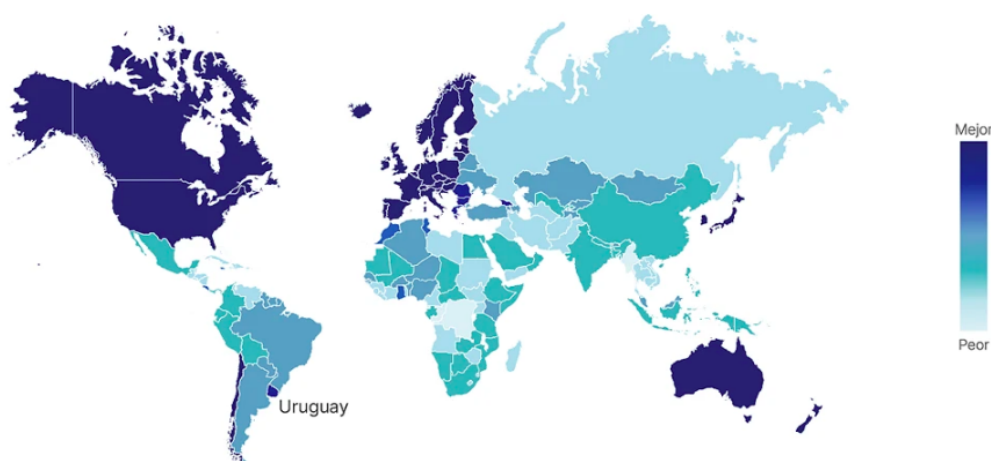
12 EPIC está constituida por 63 miembros que incluye no sólo a organizaciones de empleadores y trabajadores, sino también a organismos internacionales, instituciones académicas, la sociedad civil y gobiernos. Su trabajo se lleva a cabo a nivel global, regional y nacional y busca colaborar con diferentes actores como gobiernos, empleadores, sindicatos, el sector privado, la sociedad civil y universidades. Tiene como principal objetivo reducir la brecha salarial de género y alcanzar la igualdad salarial, centrándose en mejorar las leyes y reforzar las capacidades institucionales y reforzar los mecanismos de seguimiento y aplicación de políticas.

Fuente: (<https://www.ilo.org/es/resource/news/mas-paises-reafirman-su-apoyo-para-acabar-con-la-brecha-salarial-de-genero>)

integradas, la colaboración internacional y el trabajo con organizaciones feministas (Naciones Unidas, 2024).

Los puntos más destacados de Uruguay incluyen su sólido desempeño en gobernanza presente y futura, resiliencia social, situación social actual, así como la situación ambiental tanto actual como proyectada. Este reconocimiento señala que Uruguay está a la par con los estándares más altos a nivel mundial en términos de los ODS (Naciones Unidas Uruguay, 2021).

A continuación en la siguiente imagen, se hace una comparación entre países que han tenido varios avances sobre los ODS en los últimos años.



Fuente: Gub.uy

<https://uruguay.uy/invertir> (original: Verisk Maplecroft)

5. FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LAS DIFERENCIAS SALARIALES

II. Causas de la brecha de género laboral

Según fuentes consultadas, la desigualdad en los ingresos laborales podría originarse por cinco factores que no se excluyen entre sí:

- la discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral;

- las diferencias en aspectos como la educación y la experiencia, que impactan directamente en la productividad laboral;
- las disparidades culturales o genéticas (como la ambición o la competitividad), que son valoradas por el mercado laboral por su relación con una mayor productividad;
- la segregación laboral, donde las mujeres tienden a ocupar puestos de menor productividad en comparación con los hombres;
- la penalización salarial relacionada con la maternidad, que abarca algunos de los factores mencionados, pero vinculados específicamente a la maternidad y la crianza de hijos. La maternidad puede generar efectos diferenciados en los ingresos laborales de hombres y mujeres. La literatura internacional muestra una tendencia clara: mientras que las mujeres enfrentan una penalización salarial tras la maternidad, los ingresos de los hombres no experimentan variaciones similares (Zurbrigg, 2021).

Este último fenómeno sugiere que la maternidad podría ser uno de los factores explicativos claves de las brechas salariales entre géneros. Las causas subyacentes a esta penalización salarial para las mujeres se alinean con los factores identificados en el análisis general de la desigualdad de ingresos:

- sesgos discriminatorios por parte de los empleadores hacia las madres;
- la interrupción o interrupciones en la trayectoria profesional debido al tiempo dedicado
- a la crianza de los hijos;
- diferencias en las aspiraciones y elecciones laborales entre mujeres con y sin hijos;
- la tendencia a que las madres ocupen puestos de menor remuneración, que les permitan compatibilizar sus responsabilidades laborales con el cuidado familiar.

Sin embargo, en la actualidad, las dos primeras explicaciones parecen haber perdido relevancia, debido a los avances en la educación y las características laborales de las mujeres, así como a las leyes y políticas nacionales e internacionales que buscan erradicar la discriminación de género de forma explícita.

A nivel internacional, el estudio de Kleven et al. (2019) muestra que, en cinco países europeos, los ingresos de hombres y mujeres siguen una evolución similar antes de tener hijos, pero a partir del nacimiento de un hijo comienzan a diferir de manera significativa. Mientras que las mujeres enfrentan una caída inmediata y sostenida en sus ingresos laborales después de la maternidad, los ingresos de los hombres no suelen verse afectados en absoluto por la paternidad (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

Suecia ha adoptado un sistema de licencia parental compartida, lo que permite que ambos padres dividan el tiempo de licencia. Esto contribuye a disminuir la desventaja laboral que históricamente han enfrentado las mujeres debido a la maternidad (British Broadcasting Corporation, 2025).

En 2000, Islandia reformó su sistema de permisos parentales, otorgando a padres y madres bajas independientes e intransferibles. Esto ha llevado a que más padres tomen el permiso de paternidad, lo que se refleja en una mayor presencia masculina en tareas de cuidado de los niños. Esta normalización de la figura masculina como cuidador contribuye a una mayor igualdad de género para las mujeres. Según un estudio de la Universidad de Islandia, la política implementada en el país aumentó la participación de los hombres en el cuidado de sus hijos, pasando del 40% al 75% cuando los niños cumplían 3 años. Este aumento demuestra que, cuanto antes se implique al hombre en el cuidado infantil, mayor será la igualdad de género (British Broadcasting Corporation, 2024).

En Uruguay la Ley N° 19.161 de 2013, fomenta que tanto la madre como el padre participen en el cuidado de los recién nacidos, promoviendo la igualdad en el reparto de responsabilidades. Esto permite a los trabajadores del sector privado reducir su jornada laboral a la mitad, manteniendo el salario completo, hasta que el bebé cumpla seis meses. Esto permite asegurar una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado (Grupo Banco Mundial, 2024).

Dado que las mujeres y los hombres suelen estar distribuidos de manera diferente en la escala salarial, estas medidas afectan la brecha salarial. Como el género femenino tiende a estar sobrerrepresentado en los trabajos peor pagados, el aumento de los salarios más bajos puede ayudar a reducir las diferencias salariales entre los géneros. Estas políticas pueden contribuir a disminuir la segregación laboral, es decir, reducir la disparidad entre los sectores que tienen una mayor presencia masculina y aquellos con mayor presencia femenina. Aunque las políticas como los salarios mínimos y la negociación colectiva pueden ayudar a reducir la brecha salarial de género, también pueden generar efectos negativos en el empleo. Por un lado, si se reducen las diferencias salariales entre los trabajadores, esto podría desincentivar la capacitación y el esfuerzo por obtener educación adicional, ya que las personas con más formación verían que su ventaja salarial sobre quienes tienen menos educación se reduce. Este efecto es menos importante en contextos donde las desigualdades salariales son más pronunciadas, como en muchos países de América Latina. Por otro lado, la fijación de salarios más altos podría desalentar a las mujeres a ingresar a ocupaciones tradicionalmente dominadas por hombres, que suelen tener salarios más altos, ya que la diferencia salarial

podría no ser tan atractiva. Para reducir este efecto, sería útil aumentar los salarios en las ocupaciones más feminizadas, donde las mujeres están sobrerrepresentadas.

En la actualidad, las mujeres en el sector privado ganan un salario mensual promedio más bajo que los hombres, aunque la diferencia se reduce cuando se consideran los ingresos por hora, ya que las mujeres suelen trabajar menos horas. En el sector público, la brecha salarial es más pequeña. Además, esta disparidad tiende a ser mayor con la edad y el nivel educativo, aunque ha disminuido con el tiempo. En cuanto a la maternidad, los estudios muestran que las mujeres que son madres enfrentan una penalización salarial significativa. Por ejemplo, durante el primer año de maternidad, como se ha mencionado anteriormente, sus ingresos mensuales disminuyen y esta reducción persiste a largo plazo. Además, las mujeres con hijos experimentan una fuerte disminución en su empleo formal, especialmente después de los primeros meses de maternidad, cuando finaliza el subsidio por maternidad.

Otros estudios confirman que la discriminación también es un factor clave para explicar las brechas salariales de género en el país, sugiriendo que sin esta discriminación, las mujeres podrían estar en una posición más favorable. Además, la segregación laboral por género juega un papel importante, ya que las mujeres tienden a concentrarse en sectores con salarios más bajos. En general, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 19%, y la penalización por maternidad para las mujeres varía entre un 5% y un 10%, mientras que los hombres experimentan una "bonificación" del 5% al 10% en sus ingresos al ser padres (Banco Mundial, 2020).

Si se abordan las causas subyacentes de la segregación ocupacional y las interrupciones laborales que enfrentan las mujeres, como las licencias de maternidad o las expectativas de cuidado, se podrían reducir las brechas salariales sin los efectos negativos de una "compresión salarial". Sin embargo, en un escenario en el que las empresas controlan la cantidad de trabajadores que contratan, el aumento de los pisos salariales podría llevar a una menor demanda de trabajo. Esto se debe a que las mujeres suelen ocupar puestos en los rangos salariales más bajos, lo que hace que estos efectos negativos les impacten en mayor medida. Los Consejos de Salarios también pueden ayudar a disminuir la brecha de género mediante la inclusión de cláusulas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Aunque la mayoría de estas cláusulas no están directamente relacionadas con los salarios, su objetivo es igualar las condiciones de contratación para mujeres y hombres, promover una mayor participación femenina en el trabajo y reducir las interrupciones en las carreras de las mujeres, como las que pueden producirse por maternidad o responsabilidades de cuidado (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

III. Datos y estadísticas internacionales y nacionales

A tan solo unos años del 2030, solo el 15,4% de los indicadores del Objetivo 5, que tiene que ver con la igualdad de género, están progresando de manera positiva. Mientras tanto, el 61,5% avanzan de forma moderada y el 23,1% están muy lejos de alcanzar las metas previstas. En muchos casos, los progresos han sido demasiado lentos. A este ritmo, se estima que serían necesarios 300 años para erradicar el matrimonio infantil, 286 años para subsanar las brechas en la protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años para lograr una representación equitativa de las mujeres en posiciones de liderazgo y poder, y 47 años para alcanzar la paridad de género en los parlamentos nacionales.

Por lo tanto, para lograr el Objetivo 5, es fundamental un liderazgo político decidido, inversiones adecuadas y reformas normativas profundas que aborden las barreras estructurales que siguen impidiendo avances reales. La igualdad de género debe ser un tema transversal, integrándose de manera central en las políticas, presupuestos e instituciones de cada país. El progreso hacia una mayor participación de las mujeres en la gestión política y en cargos de liderazgo ha sido lento. Para el 1 de enero de 2023, las mujeres representaban el 26,5% de los asientos en las cámaras bajas o únicas de los parlamentos nacionales, lo que refleja un modesto aumento de 4,2 puntos porcentuales desde 2015, con una mejora anual promedio de sólo 0,5 puntos. A nivel local, las mujeres ocupan el 35,5% de los asientos en los gobiernos locales en 2023, un pequeño incremento respecto al 33,9% en 2020.

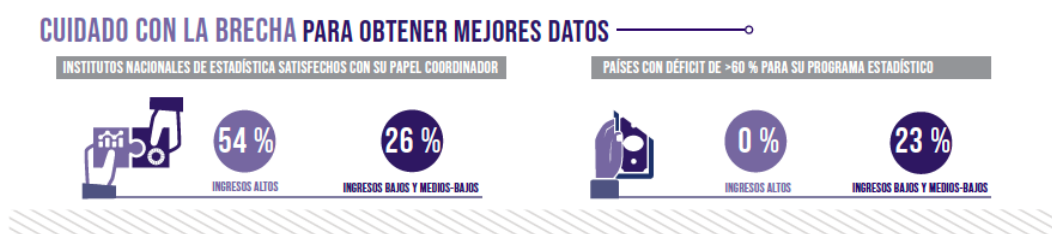
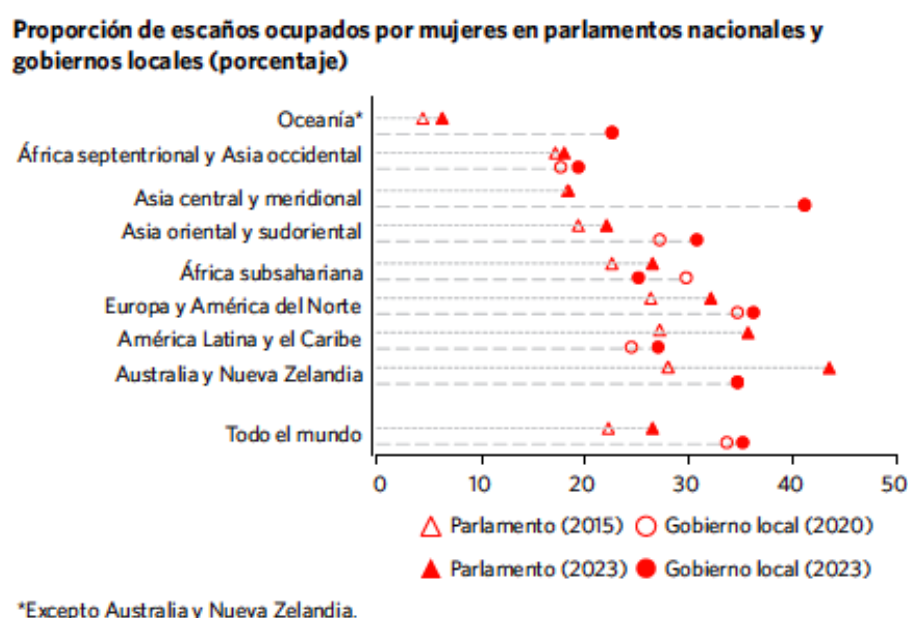
Si las tendencias actuales persisten, se necesitarán más de 40 años para alcanzar la igualdad de género en la representación parlamentaria nacional y más de 30 años para lograrlo en el ámbito local. Sin embargo, las cuotas de género¹³, cuando son legisladas, han demostrado ser efectivas, ya que los países que las implementan tienen un promedio del 30,9% de representación femenina en los parlamentos, en comparación con el 21,2% en países sin cuotas. Aunque Islandia no tiene cuotas legales para la representación femenina en el parlamento, muchos de sus partidos políticos aplican cuotas voluntarias del 40% o hasta el 50%, lo que ha influido positivamente en la composición parlamentaria, logrando que tenga el mayor número de diputadas en Europa. El país ha reconocido que la desigualdad de género está profundamente arraigada en la sociedad, por lo que ha adoptado un enfoque integral y estructurado para enfrentarlo (British Broadcasting Corporation, 2024).

¹³ Ley de Cuotas: La Ley tiene como objetivo fomentar la inclusión de las mujeres en la política, facilitando su acceso a posiciones de poder y su involucramiento en ámbitos de toma de decisiones formales.

Fuente: <https://www.ppv.com.uy/radio-carve/participacion-politica-femenina-15-anos-de-la-ley-de-cuotas/>

Dejando de lado el caso de Islandia, a nivel global, las mujeres representaban cerca del 40% del total de trabajadores, pero solo ocupaban el 28,2% de los cargos directivos en 2021, con un aumento de apenas 1,0 punto porcentual desde 2015. Si se mantiene este ritmo, tomaría más de 140 años alcanzar la paridad de género en los cargos directivos. A pesar de que las mujeres están presentes en un porcentaje mayor en el total del empleo, siguen estando subrepresentadas en los niveles directivos en todas las regiones del mundo. La región de África al sur del Sahara ha logrado el mayor progreso, con un 38,2% de mujeres en cargos directivos en 2021, mientras que en otras regiones como el norte de África, Asia occidental, Asia central y meridional, las mujeres ocupan sólo alrededor del 15% de los cargos directivos, lo que está relacionado con las bajas tasas de empleo femenino en esas áreas (Naciones Unidas, 2023).

A continuación se muestran algunos datos estadísticos:



Fuente: Naciones Unidas 2023

El avance hacia la igualdad de género en la política sigue siendo lento y desigual, a pesar de los progresos alcanzados tanto a nivel nacional como internacional. Como se ha observado, aunque la participación femenina en los parlamentos ha aumentado a nivel global desde el año 2000, las desigualdades persisten, especialmente en América Latina y el Caribe.

Para abordar la brecha salarial en el contexto de la Agenda 2030 y los avances de Uruguay en las últimas décadas, es necesario ir más allá de simplemente cumplir con los requisitos básicos y centrarse en cómo aprovechar el potencial transformador de las personas para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo. Esto implica dejar de tratar la cuestión de la brecha salarial como un problema aislado y adoptar una perspectiva más integral, que considere todos los factores que afectan las desigualdades laborales a lo largo del ciclo de vida. Además, es esencial que todos los actores de la sociedad, desde el gobierno hasta las empresas y la ciudadanía, asuman una responsabilidad compartida para reducir esta brecha, trabajando juntos hacia una igualdad salarial efectiva (Bonilla, González, Suárez, Terra, Torres, Villar y Liller, 2021).

En Uruguay, por ejemplo, la representación femenina en la Cámara de Senadores ha experimentado un crecimiento significativo, aunque la representación femenina en cargos administrativos continúa siendo insuficiente, y en muchos países las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos de media y alta gerencia. En el ámbito del Mercosur, Uruguay lidera la región en cuanto a la representación femenina en el parlamento, seguido de Chile, Paraguay y Brasil, que tiene la menor proporción. Estos datos subrayan que, para lograr una verdadera igualdad de género, es necesario un mayor compromiso político y la implementación de políticas más ambiciosas y normativas que promuevan la defensa de las mujeres frente al acoso político y su participación plena en todos los niveles de la toma de decisiones (Ciedur, 2021).

6. LOS ODS COMO ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y MEJORAR EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO

I. Los ODS y su relevancia

Recientemente, los ODS dentro de las que también se incluye políticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo han ganado gran relevancia en el ámbito empresarial y financiero global convirtiéndose en un factor de peso tanto para las empresas como para los inversionistas. Adoptar estos principios puede fortalecer la reputación de una empresa, mitigar riesgos a largo plazo y abrir nuevas oportunidades de crecimiento.

Diversos estudios académicos han demostrado que las empresas con buenos ODS obtienen mejores resultados financieros a largo plazo, muestran menor riesgo de quiebra y son menos volátiles en comparación con otras empresas que todavía no implementan este tipo de prácticas.

Un estudio de la Universidad de Harvard llamado “The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance” (Robert G. Eccles, Ioannis Ioannou, and George Serafeim) ha confirmado que las empresas que han implementado estas prácticas de sustentabilidad han obtenido grandes resultados a largo plazo. Otro ejemplo internacional, la Universidad de Hamburgo y DWS (Deutsche Asset & Wealth Management Investment) ha llevado a cabo un estudio llamado “ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies” (Gunnar Friede, Timo Busch and Alexander Bassen) que demuestra efecto favorable de las prácticas de sostenibilidad en el rendimiento financiero de las empresas, basándose en evidencia de más de 2000 estudios individuales (Sheppard, 2020).

Estos criterios están estrechamente relacionados con la igualdad salarial en varias formas:

- **Aspectos Sociales:** Dentro de los ODS, el aspecto social engloba prácticas laborales que son más justas y equitativas. Esto implica, por ejemplo, establecer políticas de remuneración que garanticen que tanto hombres como mujeres reciban un salario justo por trabajos de igual valor. Promover la igualdad salarial no solo es una cuestión de igualdad social, sino que también fortalece la cohesión y estabilidad dentro de la empresa. Hay una sólida base de evidencia científica que indica que la gestión adecuada de la diversidad conduce a múltiples beneficios, y muchas organizaciones están adoptando medidas para eliminar prácticas discriminatorias y cambiar las culturas organizacionales arraigadas en el patriarcado.
- **Diversidad e Inclusión:** Las empresas que fomentan la diversidad de género y la inclusión en todos los niveles suelen estar más enfocadas en garantizar la igualdad salarial y eliminar cualquier disparidad de remuneración basada en el género. Las crecientes normativas sobre igualdad de género, que obliga a las empresas a divulgar información no financiera, implementar protocolos contra la violencia de género y elaborar planes de igualdad, está propiciando un ambiente favorable para que las organizaciones inicien este proceso de cambio.
- **Reputación y Riesgo:** Las prácticas de igualdad salarial impactan la reputación de la empresa y pueden influir en su capacidad para atraer y retener talento. Una gestión efectiva de la igualdad salarial ayuda a mitigar riesgos relacionados con litigios por

discriminación y mejora la percepción pública y la imagen de la empresa como empleador responsable (Lucas, 2021).

Una encuesta mundial realizada por la OIT en el 2019, que comprendió a 12,940 empresas en 70 países con el objetivo de estudiar las tendencias del mercado laboral y cómo las empresas manejan la diversidad de género, reveló que la mayoría de las empresas experimentaron beneficios significativos gracias a iniciativas de diversidad de género. El 57.4% informó que estas iniciativas mejoraron sus resultados comerciales, el 60.2% vio un aumento en ganancias y productividad, y el 57.8% reportó una mayor capacidad para atraer y retener talento. Asimismo, el 54.4% mencionó que hubo un incremento en creatividad, innovación y apertura, mientras que el 54.1% mejoró la reputación de su empresa. Además, el 36.5% reconoció una mejor capacidad para evaluar el interés de los consumidores, y muchas empresas indicaron un aumento en las ganancias del 10% al 15% (Women CEO Perú, Centrum Pucp y PWC, 2023).

En este sentido, la sostenibilidad, que trasciende la ecología, juega un papel clave, ya que no solo aborda cuestiones medioambientales, sino que también se enfoca de manera explícita en la desigualdad, analizando sus causas e impactos y ofreciendo soluciones para mitigarla (Colacce, Mojica y Zurbrigg, 2020).

La igualdad es fundamental para lograr un desarrollo sostenible integral, por lo que las empresas están cada vez más comprometidas en implementar planes específicos para abordar este desafío (Sygrys, 2023). Esto implica que las estructuras de gobernanza empresarial, los incentivos y las prácticas operativas no solo deben alinearse con la sostenibilidad ambiental y social, sino también con la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Además, al promover la sostenibilidad, es necesario para garantizar que las empresas no solo adopten prácticas responsables desde un punto de vista ambiental, sino que también respeten y fomenten la equidad en sus estructuras internas.

La transparencia y la credibilidad de las políticas de sostenibilidad deben incluir también compromisos claros con la igualdad de género, evitando el uso de los ODS como una estrategia de imagen sin un compromiso real con la inclusión y la equidad. La cultura como un bien común también tiene un papel clave aquí. Fomentar la diversidad cultural y la inclusión de mujeres en todos los sectores y niveles de la sociedad es esencial para avanzar hacia una verdadera cohesión social y alcanzar los ODS.

En esta línea, Uruguay está comprometido con el logro de los ODS de la Agenda 2030, incluyendo el Objetivo 5, que promueve la "Igualdad de género". Además, en el ámbito laboral,

el país ha ratificado diversos convenios y ha seguido las recomendaciones de la OIT. Uruguay también ha ratificado varios convenios de la OIT relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral. Además, en 2011, Uruguay se convirtió en el primer país en ratificar el Convenio N° 189 de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, y en 2019 fue el primer país cuyo Parlamento aprobó la ratificación del Convenio N° 190 sobre trabajo, violencia y acoso (Naciones Unidas Uruguay, 2021).

En nuestro país hay un ejemplo muy reciente, AFAP Itaú ha sido la primera AFAP en nuestro país que se ha comprometido con los Principios de Inversión Responsables.

“La misión de UniónCapital es ser líder en rentabilidad sustentable para sus afiliados, en línea con la política de su grupo accionista -Itaú Unibanco Holding- de ser líder en performance sustentable. Esta es una de las razones por la cual Itaú integra el Dow Jones Sustainability World Index desde su creación.

Para lograr retornos sostenibles en el largo plazo para nuestros afiliados, resulta clave reforzar las prácticas de inversión que llevan a preservar el medioambiente y el bienestar social, además de mejorar la gobernanza de las empresas y entidades que integran el fondo de ahorro previsional. En este marco, la adhesión de la AFAP a PRI se suma a la de otras instituciones del grupo, como Itaú Asset Management en 2008 y Fundación Itaú Unibanco en 2012.” (Agustin Sheppard, Gerente de Riesgos de AFAP Itaú, 2020).

Por lo tanto, se observa que los objetivos de sostenibilidad deben integrar la equidad de género, garantizando que las mujeres no solo accedan a las mismas oportunidades laborales, sino que también reciban una remuneración justa y tengan la posibilidad de desarrollar su potencial en todos los niveles del ámbito laboral (Naciones Unidas, 2023).

Uruguay tiene el desafío de implementar un modelo de desarrollo sostenible que integre los aspectos económicos, ambientales y sociales, y que, al mismo tiempo, impulse la igualdad de género entre hombres y mujeres (Naciones Unidas Uruguay, 2021).

II. Objetivo 5: Igualdad de género y su rol en la reducción de la brecha salarial

El Objetivo 5 que como se ha mencionado, forma parte de la Agenda 2030 que consiste en una iniciativa global centrada en la dignidad y la igualdad de las personas, que promueve un cambio en el estilo de desarrollo. Se trata de un compromiso universal que involucra no solo a países desarrollados como también en desarrollo, con la prioridad también de implementar de manera efectiva, la prevención de desastres naturales y la adaptación al cambio climático. La Agenda 2030 se trató de un proceso de consulta siendo el más amplio y participativo de la

historia de la ONU, reflejando un consenso multilateral entre gobiernos y sociedades. Sus bases normativas se apoyan en la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y más de 40 conferencias y convenciones de la ONU.

En este marco, los gobiernos de América Latina y el Caribe han señalado cuatro factores estructurales clave que perpetúan la desigualdad de género en nuestra región. Estos factores son: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza dentro de un modelo de crecimiento excluyente; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, junto con una cultura de privilegio; la división del trabajo según el género y la distribución desigual de las tareas de cuidado; y la concentración del poder y las relaciones jerárquicas en el ámbito público. Aunque en los últimos años los gobiernos han avanzado en la implementación de leyes para erradicar la violencia contra las mujeres aún queda un largo camino por recorrer.

A nivel mundial, América Latina se distingue por la alta representación de mujeres electas en parlamentos nacionales, aunque la mayoría de los países todavía están lejos de alcanzar la paridad de género en los cuerpos legislativos y otros sectores políticos. Aunque muchas mujeres se incorporan al mercado laboral en busca de empleo, muchas no consiguen acceder a trabajos formales o se insertan en empleos de baja productividad. En los últimos años, la desaceleración en la generación de empleos ha llevado a un aumento del desempleo femenino, que sigue siendo superior al de los hombres. En este sentido, la incorporación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, tanto a nivel global como regional, y la integración de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en las políticas locales, son fundamentales para erradicar la pobreza y reducir las desigualdades (CEPAL, Naciones Unidas: Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, s.f).

En este marco, Uruguay reafirmó su compromiso con los ODS al presentar su cuarto Informe Nacional Voluntario durante el Foro Político de Alto Nivel (HLPF 2022) de las Naciones Unidas. Isaac Alfie, director de la Oficina Planeamiento y Presupuesto en ese entonces, resaltó que, a pesar de los retos derivados de la pandemia de Covid-19, el país sigue llevando adelante políticas orientadas a fomentar un desarrollo sostenible (Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, 2022).

En abril de 2021, Uruguay firmó un acuerdo con las Naciones Unidas y con la colaboración de ONU Mujeres, que tenía como objetivo integrar el enfoque de género en diversas políticas. Este marco de cooperación ha promovido la creación de nuevas áreas de trabajo con varios ministerios y permitió continuar con las iniciativas en marcha, consolidando los avances desde la llegada de UNIFEM a Uruguay en 2007. La asistencia técnica y las

acciones de defensa de derechos son claves en el trabajo de ONU Mujeres en el país. Un ejemplo claro de lo mencionado anteriormente, según los datos de la Unión Interparlamentaria obtenidos en febrero de 2021, la representación femenina en la Cámara de Representantes de Uruguay ha sido del 24.4% (24 de 99 bancas), lo que es más alto que lo registrado por el Sistema de Información de Género del MIDES. En el Senado, la participación femenina es del 32.26% (10 de 31 senadores), aunque los datos de la UIP y los del MIDES muestran pequeñas diferencias (ONU Mujeres, América Latina y el Caribe).

Como se ha mencionado, los ODS son clave en el trabajo de Naciones Unidas en Uruguay y guían todas las iniciativas del país. Uruguay ha progresado de manera positiva en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030, con tres informes nacionales voluntarios. A pesar de estos avances, es crucial intensificar los esfuerzos para asegurar el desarrollo sostenible y el bienestar de todos los uruguayos.

III. Trabajo decente y crecimiento económico mundial

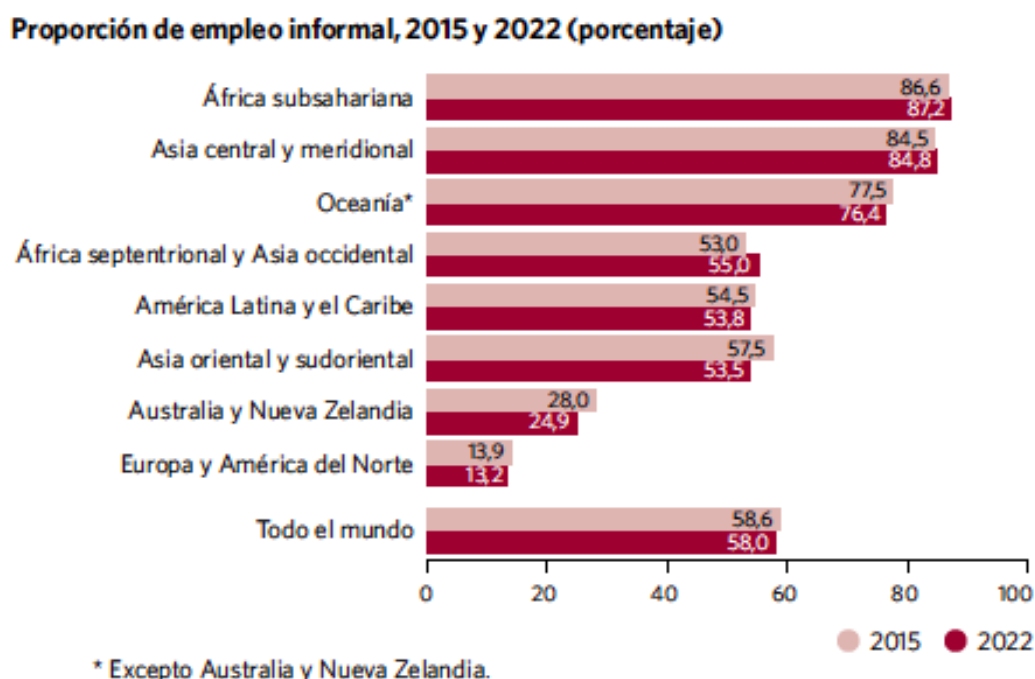
La igualdad de género en el entorno laboral, que incluye factores como la equidad salarial, el acceso a puestos de liderazgo y la plena participación en el mercado de trabajo, es fundamental para promover un crecimiento económico. Cuando las mujeres cuentan con las mismas oportunidades que los hombres, su aporte al desarrollo económico se ve significativamente potenciado. No obstante, en un contexto global caracterizado por condiciones económicas desfavorables, un número creciente de trabajadores ha sido empujado hacia el empleo informal, entendiendo por esto aquellas ocupaciones que carecen de regulación y protección. Por ejemplo, como ocurrió antes de la pandemia, la tasa de empleo informal había disminuido de manera gradual, pasando del 58,6% en 2015 al 57,8% en 2019. Sin embargo, las restricciones impuestas por la COVID-19 alrededor del mundo provocaron la pérdida de muchos empleos, especialmente entre los trabajadores informales, con un impacto más negativo en las mujeres.

Durante la posterior fase de recuperación, fue el empleo informal el que registró un pequeño repunte, alcanzando un 58,0% en 2022, lo que equivale a aproximadamente 2.000 millones de trabajadores en empleos precarios y sin acceso a protección social. La situación fue especialmente grave en los países menos avanzados, donde el empleo informal llegó al 89,7% en 2022, sin ningún cambio significativo desde 2015.

En la región de África al sur del Sahara y Asia central y meridional, las tasas de informalidad también siguen siendo altas, con un 87,2% y un 84,8%, respectivamente. Durante

la recuperación del empleo en 2022, las mujeres fueron las más afectadas, ya que el 80% de los empleos generados para ellas fueron informales, en comparación con sólo el 67% de los puestos informales creados para los hombres.

A continuación se muestran algunos datos estadísticos:



Fuente Naciones Unidas 2023

Como se observa, la pandemia impactó de manera desigual a las mujeres y los jóvenes en los mercados laborales. Aunque las mujeres lograron una recuperación más rápida en términos de empleo y participación en la fuerza laboral en comparación con los hombres, los jóvenes de entre 15 y 24 años siguen enfrentando grandes desafíos para acceder a trabajos decentes. La tasa de desempleo juvenil a nivel global sigue siendo considerablemente más alta que la de los adultos mayores de 25 años.

La pandemia aceleró de manera sin precedentes la adopción de tecnologías digitales y transformó el acceso a los servicios financieros. No obstante, para asegurar que los jóvenes tengan acceso a empleos de calidad, es esencial invertir en una educación y capacitación de alta calidad, que esté alineada con las demandas del mercado laboral. Además, es necesario que tengan acceso a sistemas de protección social y a servicios básicos, independientemente del tipo de contrato que posean. Es igualmente importante garantizar que todos los jóvenes, sin

importar su género, nivel de ingresos o situación social, puedan acceder a trabajos productivos en igualdad de condiciones.

Los gobiernos deben enfocarse en crear economías dinámicas, sostenibles e innovadoras, centradas en el bienestar de las personas, para promover el empleo juvenil y la autonomía económica de las mujeres, así como el trabajo decente para toda la población. También es esencial implementar medidas adecuadas de salud y seguridad laboral, y promover entornos de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, con el fin de proteger la seguridad de los trabajadores, especialmente aquellos en el sector sanitario y en áreas de servicios esenciales (Naciones Unidas, 2023).

A nivel nacional, se han implementado diversas iniciativas para promover el trabajo decente. Como se mencionó en otro capítulo, entre 2020 y 2021, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE/MTSS) diseñó y puso en marcha el Plan Integral de Promoción del Empleo, el cual abarca varios programas, proyectos y servicios con un enfoque de género, respaldados en parte por la ley N° 19.973 de promoción del empleo. Esta normativa está orientada a la creación de políticas activas de empleo que faciliten el acceso a trabajos remunerados, tanto en el ámbito autónomo como dependiente, para grupos específicos como jóvenes de 15 a 29 años, personas mayores de 45 años y personas con discapacidad. Los programas tienen una duración de entre 6 y 12 meses, otorgando mayores subsidios para la contratación de mujeres en estos colectivos, con un incremento adicional para mujeres y hombres que tengan personas a cargo. Asimismo, la ley promueve la eliminación de todas las formas de violencia laboral, a través de acciones de sensibilización, formación y concientización dirigidas a los operadores de la ley sobre la prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo, e intervenciones directas en las empresas, incluyendo capacitaciones sobre la legislación contra el acoso sexual laboral.

En el contexto del PNG Agro, destaca la colaboración entre varias instituciones en la realización del Curso de Jóvenes Lideresas Rurales, llevado a cabo entre 2021 y 2023. Este curso está dirigido a mujeres rurales de entre 18 y 29 años, involucradas en actividades agropecuarias, ya sea a través de la producción propia o familiar. Su objetivo principal es capacitar a estas jóvenes para que puedan participar de manera activa en los procesos de desarrollo rural sostenible, enfocándose especialmente en la incidencia y participación de las mujeres desde una perspectiva de género y juventud. Este curso también busca fomentar una visión crítica de la producción agropecuaria, fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderar a las participantes, creando una red nacional de mujeres rurales jóvenes. Además, se pretende generar una reflexión colectiva sobre el rol de las mujeres jóvenes en la participación y la toma

de decisiones, y recopilar experiencias sobre la intersección de género y juventud en el medio rural.

Adicionalmente, el MGAP, en colaboración con la ANEP, organiza el concurso *Aprendemos Equidad*, el cual invita a las escuelas rurales a presentar propuestas artísticas que promuevan la equidad de género en el ámbito rural y reconozcan el papel fundamental de las mujeres rurales. Otro ejemplo de ello es InMujeres, como organismo encargado de las políticas de género en el país, estableció como uno de sus objetivos estratégicos para el período 2020-2025 la "Promoción de las mujeres para su acceso a cargos de toma de decisiones en los diferentes niveles de representación política". Para ello, creó un programa específico, asignando un equipo técnico encargado de llevar a cabo este objetivo. Además, incrementó anualmente el presupuesto destinado a esta iniciativa, lo que permitió llevar a cabo un trabajo continuo y sostenible a largo plazo, con el fin de fortalecer y fomentar la participación política de las mujeres (Informe Nacional Uruguay, 2024).

En general, Uruguay se distingue en América Latina por ser una sociedad relativamente igualitaria, con un alto ingreso per cápita y niveles bajos de desigualdad y pobreza. En comparación con otros países de la región, su clase media es la más grande, representando más del 60% de la población.

Tras la crisis económica de 2002, un análisis a lo largo de los años muestra que una gestión macroeconómica sólida, junto con condiciones externas favorables, impulsaron un extenso período de crecimiento económico. Sin embargo, desde 2015, este crecimiento ha mostrado signos de desaceleración debido a la normalización de los precios de los productos básicos, la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 y fenómenos climáticos adversos como la severa sequía que afectó al país entre octubre de 2022 y agosto de 2023. A pesar de estos desafíos, Uruguay ha logrado mantener una gestión fiscal cuidadosa, en línea con la regla fiscal, lo que le ha permitido contar con los márgenes de endeudamiento más bajos de la región.

En 2023, la economía creció sólo un 0,4%, principalmente debido a la caída de la producción agropecuaria ocasionada por la sequía. Sin embargo, se espera que en los próximos años la economía repunte, alcanzando un crecimiento del 3,2%, impulsado por el aumento de las exportaciones y el consumo privado, apoyado por una mejora en el mercado laboral y una inflación dentro del rango objetivo del Banco Central de Uruguay (Banco Mundial, 2024).

El crecimiento económico se aborda en el Objetivo 8, el cual se explicará con más detalle más adelante en esta monografía. Pero es necesario mencionar que para lograr las

metas de este objetivos, será necesario llevar a cabo una reforma profunda del sistema financiero, a fin de abordar el aumento de la deuda, la incertidumbre económica y las tensiones comerciales, al mismo tiempo que se fomente una remuneración justa y trabajo digno para los jóvenes (Naciones Unidas, 2023).

IV. Perspectivas económicas de Uruguay: proyecciones de crecimiento y desafíos para 2024 y 2025

En 2023, la economía uruguaya experimentó un crecimiento reducido, impulsado principalmente por una serie de factores temporales. La histórica sequía ocasionó pérdidas estimadas por el gobierno en más de USD 1.800 millones (equivalentes al 3% del PIB), afectando especialmente a los cultivos de soja y maíz, así como a actividades primarias como la ganadería, la forestación y el sector lechero. Además, la crisis hídrica resultó en niveles extremadamente bajos de generación eléctrica. Sumado a estos, también hubieron otros factores extraordinarios que contribuyeron a un crecimiento moderado, como la finalización de las obras de la segunda planta de UPM y el Ferrocarril Central, la parada técnica de la refinería de ANCAP, la caída de los precios de los commodities y el desvío de consumo hacia Argentina debido a la amplia brecha de precios entre ambos países (Deloitte, 2024). Sin embargo, en 2024, estos factores se revirtieron y se esperó que impulsarán una recuperación en la actividad económica, con un crecimiento estimado del 3.5%.

La recuperación de la sequía se reflejó en el último trimestre de 2023 y se anticipa que seguirá impulsando las cifras del primer semestre de 2024, debido a las mayores precipitaciones que mejoran las condiciones para la producción. Asimismo, el aumento de los precios en dólares en Argentina ha reducido la brecha de precios y disminuido la fuga de consumo hacia ese país, lo que mejora las perspectivas del comercio interno. Otro elemento crucial es el consumo privado, que fue el principal motor de la economía en 2023 y sigue mostrando señales de fortaleza, impulsado principalmente por un aumento en los salarios reales, mayores ingresos en dólares debido a la apreciación cambiaria y un mercado laboral dinámico.

El fin de la sequía, la reducción de las compras que los uruguayos estaban realizando en Argentina, el fuerte crecimiento del consumo privado impulsado por salarios reales más altos y un mercado laboral activo serían los principales factores que contribuirán al crecimiento en 2024. Además, se esperó que en ese mismo año la economía de Uruguay experimentará un crecimiento más acelerado, estimado en un 3% en términos reales. Este impulso se debería principalmente al aumento de la demanda externa, especialmente de bienes, junto con el

crecimiento del consumo de los hogares, impulsado por la recuperación del salario real y el empleo.

Desde el punto de vista de las actividades económicas, se proyectó un aumento en la industria manufacturera, en parte gracias a la reactivación de la refinería de ANCAP, que estuvo cerrada por trabajos de mantenimiento desde septiembre de 2023 y reanudó su actividad a mediados de abril de 2024. También se esperó un incremento en la producción de la tercera planta de celulosa, que empezó a operar hace pocos años. Además, se previó una recuperación en el sector de electricidad, gas y agua, que en el año 2023 se vió gravemente afectado por la sequía (Ministerio de Economía y Finanzas).

Para este nuevo año, se proyecta que el crecimiento continúe beneficiándose de la recuperación tras la interrupción de operaciones en la refinería de petróleo. Para los años siguientes, se espera una tasa de crecimiento estable de aproximadamente 2,7%, lo que refleja el crecimiento potencial de la economía.

Adicionalmente, se proyectó que la inflación de los productos importados comenzaría a aumentar en el segundo semestre del año 2024 y continuaría en 2025, debido a que la apreciación del peso uruguayo se desaceleraría. Esto llevará la inflación hacia el límite superior de la meta del 6% establecida por el Banco Central. De manera similar, la inflación de los productos y servicios locales (no transables), que está vinculada a los cambios en los salarios, también podría empujar la inflación general hacia arriba, ya que se proyectó un aumento significativo en los salarios reales. En consecuencia, se espera que la inflación se distancie de los niveles actuales cercanos al 4% y se acerque a la meta del 6% hacia 2025 (Deloitte, 2024).

En cuanto al mercado laboral, se anticipa que tanto los salarios como el empleo seguirán la misma tendencia que la actividad económica. Respecto a los precios, se espera una convergencia gradual de la inflación hacia el 4,5% anual, que es el objetivo central de la política monetaria. Estas proyecciones se elaboran en un contexto internacional y regional incierto, marcado por tensiones geopolíticas, como el conflicto entre Rusia y Ucrania, y los problemas en el Medio Oriente. Además, una actividad económica global más débil, impulsada por las políticas monetarias restrictivas de los bancos centrales, continúa afectando la economía mundial.

En la región, el plan de estabilización de Argentina podría tener un impacto significativo en su actividad económica, mientras que en Brasil se esperan efectos negativos por las grandes inundaciones en el sur del país, que han provocado importantes pérdidas sociales y económicas. Sin embargo, durante la reunión del Foro de Sostenibilidad organizado por el

banco BBVA realizado en el mes de abril de 2023, la Ministra de Economía y Finanzas de nuestro país, la señora Azucena Arbeleche resaltó que Uruguay ha estado colaborando con organismos multilaterales para facilitar que los países desarrollados inviertan en proyectos que respalden a los países emergentes, siempre que estos demuestren un mejor desempeño ambiental. También destacó que Uruguay enfrenta una gran oportunidad en el ámbito ambiental, lo cual podría llevar a un aumento en las inversiones, un mayor crecimiento económico y la creación de más empleos, que es el objetivo principal del país.

La Ministra también señaló que Uruguay tiene un fuerte compromiso con el medio ambiente, lo cual se refleja en acciones concretas. Además, subrayó que el país es pionero en la emisión de bonos verdes con condiciones que dependen de su desempeño ambiental, y que está desarrollando un nuevo instrumento que medirá el comportamiento ambiental, algo que aún no se encuentra en los organismos multilaterales de crédito. Todo esto resalta las grandes oportunidades para Uruguay, que ya se reflejan en su clasificación en criterios ESG. ESG (Environmental, Social, and Governance) se refiere a criterios ambientales, sociales y de gobernanza, que son fundamentales en el análisis y evaluación de la sostenibilidad en las empresas, gobiernos y organizaciones en general y en este contexto, Uruguay ocupa el cuarto lugar entre 61 países.

Igualmente, mencionó que el país tiene el rating crediticio más alto de su historia, y que lo ambiental está adquiriendo una relevancia crucial, especialmente en el contexto financiero, donde la deuda de Uruguay tiene el "spread" más bajo registrado, lo que indica una excelente situación económica y una oportunidad para atraer más inversiones, fomentar el crecimiento y generar más y mejores empleos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. Conclusiones

Como se ha señalado a lo largo de esta monografía, lograr la igualdad de género implica garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito laboral, en la participación política, en el acceso a puestos de liderazgo y en la plena realización de sus derechos. Sin embargo, frecuentemente estos derechos siguen siendo ignorados o desestimados. Uno de los ejemplos más evidentes de esta inequidad es la persistente brecha salarial de género y la limitada accesibilidad a las oportunidades laborales para las mujeres.

Diversos estudios demuestran que, a nivel global, los trabajos que suelen desempeñar las mujeres están peor remunerados que aquellos ocupados por los hombres, incluso cuando

las responsabilidades, las habilidades requeridas y el esfuerzo involucrado son comparables. De este modo, la brecha salarial, originada por desigualdades estructurales profundamente arraigadas, refleja las diferencias injustificadas en la remuneración entre personas que desempeñan funciones similares o de igual valor. Esta disparidad es especialmente pronunciada entre hombres y mujeres, y se presenta en una amplia variedad de ocupaciones, que van desde trabajos informales como la venta ambulante y el trabajo doméstico, hasta puestos formales en sectores como la cafetería, la agricultura de subsistencia, así como en roles gerenciales y administrativos.

Dentro de este factor podemos destacar como Canadá, en el año 2021, aprobó una ley que obliga a las empresas a realizar auditorías salariales para asegurar que no exista brecha salarial entre hombres y mujeres. Las empresas deben demostrar que pagan igual por trabajo de igual valor, y las que no lo hacen enfrentan sanciones. Aunque nuestro país ha firmado acuerdos internacionales como el Convenio N° 100 de la OIT, la implementación de auditorías salariales no es tan estricta ni extendida.

La desigualdad salarial también se ve agravada por factores recientes, como la crisis climática, los movimientos sociales ocasionados también por las últimas guerras en Medio Oriente y la pandemia de Covid-19, los cuales han puesto de manifiesto la magnitud de la brecha y han intensificado la demanda de políticas empresariales que fomenten la igualdad y la inclusión en el ámbito organizacional.

Otro factor que contribuye a la ampliación de la brecha salarial es la penalización de la maternidad. Las mujeres que son madres suelen experimentar una reducción significativa en sus ingresos, y esta desigualdad, lamentablemente se incrementa a medida que aumenta el número de hijos. Como se ha estudiado, la principal razón detrás de esta penalización es la reducción de su jornada laboral, ya que las madres a menudo se ven obligadas a asumir roles que les permitan equilibrar la vida laboral y familiar. Este fenómeno no solo afecta los salarios inmediatos, sino que también tiene repercusiones a largo plazo en la carrera profesional de las mujeres y en su capacidad para acceder a posiciones mejor remuneradas. Por lo tanto, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres está vinculada a una serie de factores estructurales y culturales que perpetúan esta disparidad.

Suecia, por ejemplo, ha implementado un sistema de licencia parental compartida, lo que posibilita que ambos padres distribuyan el tiempo de licencia. Esto ayuda a reducir la desventaja laboral que tradicionalmente han experimentado las mujeres debido a la maternidad. En 2000, Islandia reformó su sistema de permisos parentales, otorgando permisos

separados e intransferibles a padres y madres. Esto ha aumentado la participación masculina en el cuidado de los niños, contribuyendo a una mayor igualdad de género para las mujeres.

De acuerdo con el análisis realizado en esta monografía, Uruguay ha logrado también progresos importantes en los últimos años. Entre las iniciativas adoptadas, siguiendo la línea de Suecia, se destacan la extensión de la licencia maternal de 12 a 14 semanas y la ampliación de la licencia paternal de 10 a 13 días. Además, se implementó un subsidio que permite a los padres y madres reducir su jornada laboral a la mitad desde el final de la licencia maternal hasta los seis meses del bebé, un beneficio que puede ser compartido y alternado entre ambos padres. El propósito de estas medidas es reducir la brecha de género en el ámbito laboral y fomentar el bienestar del niño al involucrar a ambos progenitores en sus primeros años de vida, asegurando una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

A pesar de las políticas mencionadas, un informe reciente de la Universidad de la República, con el respaldo de las Naciones Unidas, indica que, aunque la mayoría de los trabajadores está al tanto de las licencias maternal y paternal, uno de cada cinco padres no las utiliza por completo o decide no hacer uso de la licencia por paternidad. Además, un 69,6% de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial, mientras que solo el 4,5% de los hombres se decanta por esta opción. Las principales razones detrás de esta baja utilización del beneficio incluyen los estereotipos de género, la percepción de que las mujeres son las mejores cuidadoras, el temor a los impactos económicos o la creencia de que tomar la licencia podría afectar negativamente el desempeño en el trabajo.

A lo largo de la historia, la desigualdad de género se ha identificado como un obstáculo para construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas ya que se crea un espacio en el cual no todos los individuos tienen los mismos privilegios. A pesar de los esfuerzos legislativos, como también la Ley de Cuotas y el impulso a políticas de igualdad, las mujeres en Uruguay siguen enfrentando obstáculos en términos de acceso a cargos de liderazgo, representación política y salarios equitativos. La brecha salarial de género, aunque ha mostrado signos de disminución en los últimos años, sigue siendo una preocupación.

Para abordar estos problemas de manera efectiva, es necesario implementar políticas públicas y empresariales, que se detallaran en el siguiente capítulo que promuevan una verdadera igualdad de oportunidades y eliminen las barreras que impiden a las mujeres alcanzar su pleno potencial en todos los ámbitos de la sociedad.

Se estima que reducir las disparidades salariales también traerá beneficios tangibles para las organizaciones, como mejorar el clima laboral, reducir la rotación de personal y, sobre todo, promover la justicia e igualdad (Pacto Mundial, Red Española, s.f.).

II. Recomendaciones

Como se ha señalado, en los últimos años Uruguay ha avanzado significativamente en la creación de un marco legal y normativo para fomentar la igualdad de género pero, como en muchos otros países, es necesario un cambio cultural profundo que también reconozca la importancia del trabajo de cuidado no remunerado y promueva su redistribución.

Combatir la desigualdad de género requiere no sólo fortalecer la protección de los derechos humanos, sino también un compromiso con el desarrollo económico sostenible y la preservación del medio ambiente. Se propone que cualquier iniciativa futura debería integrar estos elementos para asegurar que el progreso social sea equitativo y ambientalmente responsable.

En este contexto, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con sus 17 Objetivos clave, plantea un enfoque integral para promover el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida social y proteger el medio ambiente, asegurando la inclusión y el bienestar de las poblaciones más vulnerables. Esta agenda se presenta como una oportunidad crucial para avanzar hacia una sociedad más justa y sostenible, especialmente considerando que Uruguay ya ha logrado avances en términos de desarrollo económico, social y ambiental. Por ejemplo, tras la crisis económica de 2002, Uruguay experimentó un largo periodo de crecimiento económico, impulsado por una economía global sólida y factores externos favorables. Sin embargo, desde 2015, el crecimiento se ha desacelerado debido a la caída de los precios de los productos básicos, la pandemia de COVID-19 y la sequía de 2022-2023. A pesar de estos desafíos, Uruguay ha mantenido una gestión fiscal cuidadosa y bajos niveles de endeudamiento. En 2023, la economía creció sólo un 0,4%, debido principalmente a la baja producción agropecuaria, pero se espera que en los próximos años el crecimiento se recupere, alcanzando un 3,2% gracias al aumento de exportaciones, el consumo privado y la mejora del mercado laboral.

Desde hace algunos años, Uruguay se ha distinguido por su buen rendimiento en gobernanza, estabilidad social y condiciones actuales, así como en su enfoque ambiental, tanto a corto como largo plazo. Este reconocimiento demuestra que el país está alineado con los estándares globales más altos en cuanto a los ODS.

Aunque nuestro país aún enfrenta desafíos significativos en materia de igualdad de género, particularmente en lo que respecta a la brecha salarial y al acceso de las mujeres al mercado laboral, una iniciativa de este estilo como es el caso de los ODS ha permitido seguir avanzando a reducir dicha brecha y a mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Específicamente, el Objetivo 5, centrado en la igualdad de género, está sumamente alineado con lo mencionado anteriormente ya que permite abordar las disparidades estructurales que aún existen en el ámbito laboral uruguayo. A través de este objetivo, se busca valorar y también reconocer el trabajo doméstico y de cuidado, facilitando políticas públicas que fomenten la responsabilidad compartida en el hogar y el acceso de las mujeres a un empleo digno y remunerado.

La implementación de políticas que promuevan el acceso de las mujeres a empleos decentes y bien remunerados, asegurar la igualdad salarial por trabajo de igual valor y la creación de más y mejores empleos es una prioridad. Además, la promoción de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación contribuiría significativamente a mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral uruguayo. En este marco, Uruguay tiene un enorme potencial para ser un líder en la región en la implementación de políticas, como por ejemplo, auditorías que favorezcan la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

La propuesta de implementar auditorías salariales obligatorias y garantizar la transparencia en la información salarial tiene como objetivo exigir que las empresas que cumplan con ciertos requisitos, como por ejemplo, que tenga más de 10 empleados, realicen auditorías salariales periódicas, ya sea anualmente o en intervalos establecidos, de manera obligatoria y con acceso público. El objetivo es asegurar que no existan diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres, y verificar que las empresas paguen de manera equitativa por trabajos de igual valor. Esta tarea puede ser realizada por el departamento de Recursos Humanos o a través de la contratación de una empresa externa que asesore y guíe a la organización en el proceso.

Siguiendo el ejemplo de países como Canadá, sería beneficioso establecer en las empresas que cumplan con ciertos requisitos, como un número específico de empleados, comités compuestos por representantes de la misma empresa, trabajadores no sindicalizados y trabajadores sindicalizados. Estos comités tendrían la tarea de revisar todos los puestos de trabajo y garantizar que aquellos de igual valor reciban el mismo salario o estén dentro de las mismas franjas salariales. Este proceso de revisión debería realizarse de forma periódica, promoviendo una mayor equidad salarial y contribuyendo a la eliminación de brechas de género y otras desigualdades laborales. Además, favorece una mayor transparencia y

valoración entre los empleados, ya que se reconocerían las funciones y responsabilidades de cada trabajador.

Por otro lado, la incorporación efectiva de un sistema de registro y análisis que tenga como objetivo examinar la representación de las mujeres en diferentes campos. Sin embargo, es crucial que tanto las instituciones públicas como las privadas apoyen la inclusión activa de las mujeres, garantizando acceso y oportunidades equitativas para que su representación continúe creciendo.

El gobierno además podría crear un sistema de registro y reporte que obligue a las empresas a presentar no solo los salarios promedio por género, sino también las diferencias salariales según sector y puesto. Además, se podría establecer una plataforma pública accesible a ciudadanos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para que puedan consultar esta información y presentar denuncias si fuera necesario. A consecuencia, las empresas que no cumplan con la obligación de realizar las auditorías salariales o que no implementen las correcciones recomendadas podrían ser sancionadas con multas económicas o restricciones para acceder a ciertos beneficios fiscales o contratos públicos. En cambio, las empresas que logren avances significativos en la eliminación de brechas salariales podrían recibir incentivos, como certificaciones oficiales que destaquen su compromiso con la igualdad de género.

Recientemente, el país ha mostrado un compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente con el Objetivo 5, sin embargo, se requiere un enfoque integral que no solo se limite a reformas legales, sino que también promueva una transformación cultural en todos los niveles de la sociedad.

Una recomendación concreta para abordar la brecha salarial de género en Uruguay, centrada en la transformación cultural, podría consistir en la creación de un programa nacional de concientización y cambio cultural, que se combine con políticas estructurales que fomenten la igualdad salarial. Este programa incluiría campañas destinadas a desafiar y eliminar los estereotipos de género que vinculan a las mujeres con ciertos tipos de trabajos y a los hombres con otros, lo que influye en las decisiones de contratación, promoción y remuneración. Asimismo, sería fundamental ofrecer capacitación a los líderes y responsables de recursos humanos en este ámbito. Es esencial que quienes están a cargo de contratar, promover y establecer los salarios en las empresas reconozcan los sesgos de género y comprendan cómo estos afectan la brecha salarial.

Un estudio de la Universidad de la República, con apoyo de las Naciones Unidas, muestra que, a pesar de conocer las licencias maternal y paternal, uno de cada cinco padres no usa completamente la licencia por paternidad. Por lo tanto, otra recomendación clave para alcanzar el Objetivo 5 de la Agenda 2030, que busca lograr la igualdad de género, es promover la responsabilidad compartida en el hogar. Esto contribuiría a eliminar la idea cultural de que las mujeres son las únicas encargadas de las tareas domésticas y el cuidado, lo cual limita sus oportunidades laborales y su desarrollo profesional. Para lograrlo, es fundamental incentivar a los hombres a involucrarse más en las responsabilidades domésticas y de cuidado, a través de programas educativos y campañas en escuelas, universidades y lugares de trabajo, que destaquen la importancia de compartir estas tareas de manera equitativa. Además, es crucial implementar políticas de comunicación más transparentes y accesibles garantizando que los trabajadores estén bien informados sobre sus derechos. Esto fomentaría que los hombres tomen una parte significativa de la licencia de paternidad, como ocurre en países como Suecia e Islandia, donde ambos padres comparten esta responsabilidad, promoviendo una participación más equitativa en los cuidados familiares.

Poner énfasis en el tokenismo que ocurre cuando las mujeres, al ser minoría en las organizaciones, son vistas como símbolos sin poder real, reflejando la falta de igualdad estructural. Un estudio de 2020 en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República mostró que el 77% de los cargos de grado estaban ocupados por hombres.

Para alcanzar el Objetivo 5, también es esencial reconocer el derecho al cuidado, valorar el trabajo doméstico no remunerado y establecer sistemas de cuidados integrales dentro de la protección social, adoptando un enfoque basado en género y derechos. Estas acciones no sólo fomentarán la igualdad en las tareas domésticas y de cuidado, sino que también promoverán la equidad de género en el acceso a oportunidades laborales, reduciendo la desigualdad y fortaleciendo la autonomía económica de las mujeres.

Las propuestas que se plantean están plenamente alineadas con el Objetivo 5 de los ODS, que tiene como meta alcanzar la igualdad de género. El progreso hacia la igualdad de género y un desarrollo económico inclusivo en Uruguay está estrechamente vinculado con los Objetivos 5 y 8, y es completamente alcanzable. Garantizar que las mujeres participen plenamente en el mercado laboral y tengan acceso a empleos dignos y bien remunerados no solo es crucial para reducir la brecha salarial, sino también para asegurar que el crecimiento económico del país sea inclusivo y sostenible. La Agenda 2030 ofrece un marco integral que permite a Uruguay avanzar en la promoción de la igualdad de género, luchar contra la pobreza y la discriminación, y construir una sociedad más justa y equitativa.

Por lo tanto, para que Uruguay logre los objetivos de la Agenda 2030, es necesario llevar a cabo los esfuerzos en la implementación de políticas públicas orientadas a cerrar la brecha salarial de género y garantizar el acceso de las mujeres al trabajo decente. Solo a través de un enfoque integrador que combine leyes, políticas de inclusión, cambios culturales y la participación activa de todos los sectores, Uruguay podrá avanzar hacia una verdadera igualdad de género y un desarrollo económico sostenible que beneficie a toda la población.

*“Cien años de espera, es un tiempo demasiado largo,
debemos trabajar juntos para hacer de la igualdad de
remuneración por un trabajo de igual valor una realidad”.*

*Guy Ryde
Director General de la OIT*

8. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (2022). *Uruguay reafirmó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el informe nacional voluntario*.

Gobierno de Uruguay. Consultado el 8 de marzo de 2025.

<https://www.gub.uy/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/comunicacion/noticias/uruguay-reafirmo-su-compromiso-objetivos-desarrollo-sostenible-informe>

Banco Mundial (2020). *Jugar un partido desigual; Diagnóstico de Género en Uruguay*, Banco Mundial, Washington, DC.

Bellomo, F. (2018). *Análisis comparativo de las brechas de género en el sistema previsional de Uruguay y los países de la región que aplican la encuesta longitudinal de protección social: Asesoría en Políticas de Seguridad Social*. Consultado el 20 de noviembre de 2024.

<https://www.bps.gub.uy/14994/59-comparativo-de-brechas-de-genero-en-el-sistema-previsional-de-uruguay-y-paises-de-la-region-que-aplican-la-elps.html>

Bonilla, L., González, F., Suárez, L., Terra, F., Torres, S., Villar, M., Liller, S. (2021). *Transiciones hacia el desarrollo sostenible en Uruguay. Aportes para el debate*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Consultado el 20 de diciembre de 2024. <https://www.undp.org/>

British Broadcasting Corporation (2024). *4 lecciones para aprender de Islandia, el país con menor brecha de género del mundo*. Consultado el 8 de marzo de 2025.

<https://www.bbc.com/mundo/articles/cpd3zdkr3deo>

British Broadcasting Corporation (2025). *El país en el que es tabú que los hombres no se tomen la licencia de paternidad cuando nacen sus hijos*. Consultado el 15 de Febrero de 2025.

<https://www.bbc.com/mundo/articles/cyr45x4gv7zo>

CEPAL, Naciones Unidas (s.f.). *Agenda 2030 en América Latina y el Caribe: Plataforma regional de conocimiento*. Consultado el 8 de Marzo de 2025.

<https://agenda2030lac.org/es/acerca-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>

Ciedur (2021). *Objetivo 5 | Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Consultado el 17 de enero 2025.

<https://generoycomercio.ciedur.org.uy/wp-content/uploads/2021/03/ODS5-InformeDeAn%C3%A1lisis-paraArBrCIPyUy.pdf>

Colacce, M, Mojica, M. y Zurbrigg, J. (2020). *ONU Mujeres, CEPAL: Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Publicación de las Naciones Unidas.

Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (2024). *Día Internacional de la Igualdad Salarial: La CSA y la CSI hacen un llamado por el fin de la brecha salarial*. Consultado el 20 de noviembre de 2024. <https://csa-csi.org/2023/09/18/is/>

Consejo Nacional de Género (s.f). *Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030*. Ministerio de Desarrollo Social / Instituto Nacional de las Mujeres / Consejo Nacional de Género. Consultado el 25 de octubre de 2024. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/1941>

Crozet, M. (2018). Naciones Unidas: *El sueldo de las mujeres es todavía un 20% inferior al de los hombres*. Consultado el 15 de julio de 2024. <https://news.un.org/es/story/2018/11/1446341>

Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (2024). *¿Por qué las mujeres del sector TI sienten una mayor inclusión en el lugar de trabajo?*. Consultado el 20 de diciembre de 2024. <https://cuti.org.uy/blog/de-socios-blog/por-que-las-mujeres-del-sector-ti-sienten-una-mayor-inclusion-en-el-lugar-de-trabajo/>

Cecchini, S., Holz, R. y Soto de la Rosa, H. (2021). *Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe (LC/TS.2021/55)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Deloitte (2024). *Perspectivas Económicas de Uruguay*. Consultado el 10 de octubre de 2024. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/finance/articles/perspectivas-economicas-de-uruguay-.html>

Encuesta Continua de Hogares (2024). *Mercado Laboral*. Consultado el 20 de diciembre 2024.

<https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADaEESS/HTML/ECH/Empleo/2024/Bolet%C3%ADn%20T%C3%A9cnico%20MT%20-%20Julio%202024.html>

Estoyanoff Portela, N., Martínez, L., Millán, N., Ojeda Rodríguez, N., Ortega, M. (2016).

Mides / Inmujeres: Modelo de Calidad con Equidad de Género. Consultado el 26 de noviembre de 2024.

<https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/politicas-y-gestion/programas/modelo-calidad-equidad-genero>

Grech, V. (2024). *ONU Mujeres: Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial*. Consultado el 14 de julio de 2024.

<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>.

Grupo Banco Mundial (2024). *Infografía: Compartir Los Cuidados entre padres y madres*. Consultado el 15 de Febrero 2025.

<https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2024/05/16/infografia-uso-de-la-licencia-conocida-como-subsidio-de-medio-horario-en-uruguay>

Informe Nacional Uruguay (2024). *Trigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995) en América Latina y el Caribe*.

Lucas, C. (2021) *Experiencias y buenas prácticas de empresas para la gestión con igualdad de género en Uruguay*. Consultado el 15 de agosto de 2024.

<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/07/Experiencias%20y%20Buenas%20Practicas%20de%20empresas%20v02%20WEB.pdf>

Martínez Méndez, K. I. (2018). *Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero?*. Consultado el 8 de marzo de 2025. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4079>

Ministerio de Economía y Finanzas (2023). *Exposición de motivos - RC 2023: 5.7 Género*. Consultado el 25 de julio de 2024.

<https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comunicacion/publicaciones/exposicion-motivos-rc-2023/5-politicas-sociales/57-genero>

Ministerio de Economía y Finanzas (2023). *Arbeleche: Uruguay tiene oportunidad de avanzar en temas ambientales y dar un salto en inversión, crecimiento y empleo*. Consultado el 19 de agosto de 2024.

<https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comunicacion/noticias/arbeleche-uruguay-tiene-oportunidad-avanzar-temas-ambientales-dar-salto>

Ministerio de Desarrollo Social (s.f.). *Consejo Nacional de Género: Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030*. Consultado el 14 de julio de 2024.

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/1941#:~:text=Estrategia%20Nacional%20para%20la%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20al%202030%20prende,las%20mujeres%20y%20de%20feministas>

Naciones Unidas (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*.

Naciones Unidas (2024). *Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Informe de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres sobre la aplicación del Plan Estratégico para 2022-2025, incluido el examen de mitad de período del Plan Estratégico*. Consultado el 16 de septiembre de 2024.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-05/ed-annual-report-2024-es.pdf>

Naciones Unidas Uruguay (2021). *Transiciones hacia el desarrollo sostenible en Uruguay Aportes para el debate*. Consultado el 5 de diciembre de 2024.

https://ciedur.org.uy/site/wp-content/uploads/2021/09/undp-uy-pub-transiciones_2021.pdf

Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Organización Internacional del Trabajo: Guía introductoria Igualdad salarial*. Consultado el 23 de octubre de 2024.

<https://www.ilo.org/es/publications/igualdad-salarial-gu%C3%ADa-introductoria-1>

ONU Mujeres (s.f.). ODS 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Consultado el 20 de octubre de 2024.
<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

ONU Mujeres. (s.f.). *Uruguay*. ONU Mujeres. Consultado el 8 de marzo de 2025.
<https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/uruguay>

ONU Mujeres (1995). *United Nations: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Consultado el 20 de octubre de 2024.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Consultado el 14 de julio de 2024.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Organización Internacional del Trabajo (2024). *Más países reafirman su apoyo para acabar con la brecha salarial de género para 2030*. Consultado el 16 de septiembre de 2024.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/mas-paises-reafirman-su-apoyo-para-acabar-con-la-brecha-salarial-de-genero>

Pacto Mundial: Red Española (s.f.). *Derechos humanos y sostenibilidad: 6 acciones para actuar contra la desigualdad laboral*. Consultado el 25 de septiembre de 2024.
<https://www.pactomundial.org/noticia/6-acciones-para-actuar-contra-la-desigualdad-laboral/>

Radi, B. (2019). *¿Qué es el tokenismo cisexista?*. *Anfibia*. Consultado el 8 de Marzo de 2025. <http://revistaanfibia.com/ensayo/que-es-tokenismo-cisexista>

Raso Dengue, J. y Castello, A. (s.f.). *Derecho del Trabajo Tomo II: Reglamentación del trabajo, terminación de las relaciones de trabajo*.

Rey, G, et al. (2020). *Medio siglo craquelando el techo de cristal: romperlo no ha sido posible. Anales de la Facultad Med (UdelaR)*. Consultado el 8 de marzo de 2025.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-12542020000201501#B1

Sheppard, A. (2020). *AFAP Itaú es la primera AFAP de Uruguay en adherir a los Principios de Inversión Responsable*. Consultado el 19 de agosto de 2024.
<https://www.afapitau.com.uy/novedades/unioncapital-es-la-primera-afap-de-uruguay-en-adherir-a-los-principios-de-inversion-responsable>

World Economic Forum (2024). *Equidad Diversidad e Inclusión: Brecha de género: el El panorama laboral de las mujeres en 2024*. Consultado el 25 de julio de 2024.
<https://es.weforum.org/stories/2024/07/brecha-de-genero-asi-es-el-panorama-laboral-de-las-mujeres-en-2024/>

Zurbrigg, J. (2021). *Naciones Unidas, CEPAL: Brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay*. Consultado el 20 de noviembre de 2024.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/52c06b0d-6856-4344-bacf-4b783dc53673/content>