

# Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

## Uruguay en el estudio «Transición justa energética y creación de empleo verde»

PAÍS  
**URUGUAY**



Uruguay ha demostrado un compromiso sólido con el desarrollo sostenible, la igualdad de género y la promoción del empleo verde. Como signatario del Acuerdo de París, el país ha presentado su Tercera Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC) en diciembre de 2024, la cual incorpora la perspectiva de género y la inclusión de comunidades vulnerables. El país ha desarrollado diversas políticas y programas nacionales destinados a paliar las desigualdades de género en el plano económico y laboral, incorporando un enfoque específico de sostenibilidad y resiliencia energética y medioambiental, definiendo objetivos de transición justa y transición económica justa así como una meta de creación de empleos verdes, desarrollando planes de acción dirigidos a implementar medidas relacionadas con la inversión en energías verdes y renovables que conllevará la creación de empleo que, además, buscará incorporar a las mujeres en el mercado laboral cerde emergente.

### 1. Revisión de Políticas Públicas

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

\* [Política Nacional de Cambio Climático](#): publicada en 2017, contiene las medidas destinadas a paliar los efectos negativos del cambio climático así como las acciones necesarias para lograr un desarrollo sostenible y equitativo con enfoque verde y una dimensión social específica, con un horizonte temporal fijado en el año 2050.

\* [Estrategia Nacional para el Desarrollo 2050](#): la proporciona un marco estratégico para el desarrollo sostenible del país, integrando objetivos económicos, sociales y ambientales, y destacando la importancia de la equidad de género y la inclusión social en la transición hacia una economía verde.

\* [Estrategia de Género y Cambio Climático](#): con un horizonte comprendido entre 2020 y 2025, define la estrategia de integración de género de Uruguay en la PNCC, coordinando las acciones, planes y recomendaciones que

combinan la creación de empleo verde con la inclusividad de las mujeres en el proceso de transición justa.

\* [Estrategia Climática de Largo Plazo de Uruguay](#): elaborada en relación con los objetivos y metas fijadas por la Contribución Nacionalmente Determinada y la Política Nacional de Cambio Climático de Uruguay, busca fijar una proyección de la situación del país en cuanto a los impactos de las medidas de remisión del impacto climático en el país para el año 2050. La Transición Justa cuenta con un apartado específico que vertebra la totalidad de la Estrategia, que incluye asimismo una relación del aporte del país a los objetivos marcados por el Acuerdo de París.

\* [Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030](#): diseñada por el Consejo Nacional de Género, compuesto por representantes institucionales de numerosos organismos públicos, en conjunción con el Grupo Asesor para la Estrategia para la Igualdad y la asistencia de ONU Mujeres, ha marcado como objetivo desarrollar un itinerario a medio

plazo que dimensione las necesidades de intervención en todos los aspectos de la vida social, económica y laboral del país en materia de género, incluyendo la autonomía económica, la igualdad de oportunidades laborales y los derechos medioambientales.

## 1.2. Instrumentos y Herramientas de Planificación

\* [Contribución Nacionalmente Determinada \(NDC\)](#): documento que recoge los compromisos de Uruguay para reducir sus emisiones de carbono, con un enfoque transversal de igualdad de género y justicia social.

\* [Plan Nacional de Respuesta al Cambio Climático \(PNRCC\)](#): este plan establece una estrategia integral para enfrentar el cambio climático, promoviendo la transición hacia una economía baja en carbono y resiliente. Incluye medidas específicas para la adaptación y mitigación, con un enfoque en la equidad de género y la participación de comunidades indígenas.

\* [Plan de Acción en Género y Cambio Climático 2020-2024](#): desarrollado en el marco del Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático (SNRCC), este plan busca integrar la perspectiva de género en las políticas climáticas, promoviendo la participación activa de las mujeres y la equidad en la distribución de beneficios y responsabilidades.

\* [Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos \(PIOD-NA\)](#): este plan establece una agenda para la igualdad de género, abordando las desigualdades estructurales y promoviendo la participación equitativa de las mujeres en el desarrollo económico, incluyendo sectores emergentes como el empleo verde.

\* [Fondo de innovación en energías renovables \(REIF Uruguay\)](#): mediante una combinación de fondos privados y públicos entre los que se encuentra Naciones Unidas, se persigue que Uruguay tenga la capacidad necesaria para la generación de empleo verde a través del estímulo a la introducción de energías renovables y la apuesta por una transición energética generalizada, sin perder de vista un enfoque de género que facilite la entrada de la mujer en el mercado laboral verde.

\* [Empleos verdes en el sector energías renovables](#): estudio desarrollado por la OIT a petición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social uruguayo para los años 2016-2017. El documento realiza un análisis de los sectores productivos con potencial de creación de empleo verde en el país, desarrollando los aspectos sociales, económicos, laborales y las repercusiones esperadas, así como una relación del empleo decente y el género para cada uno de los sectores analizados.

\* [Programa de mejora de la competitividad industrial y del desempeño ambiental en las industrias priorizadas de la Cuenca del Río Santa Lucía](#): este programa fue desarrollado por la OIT en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de generar cursos de capacitación y asistencias para técnicos y especialistas de instancias académicas en temáticas ambientales que contribuyan a la sostenibilidad, así como para 24 empresas priorizadas para la mejora de sus procesos productivos en relación las energías renovables y la gestión de residuos así como en la creación de empleos de calidad con enfoque verde.

\* [Programa de Inversión Productiva modalidad Verde \(PIP Verde\)](#): este programa ofrece apoyo financiero y técnico a pequeñas y medianas empresas que buscan incorporar prácticas sostenibles en sus procesos productivos, fomentando la generación de empleos verdes y la participación de mujeres en actividades económicas sostenibles.

\* [Sistema Nacional de Áreas Protegidas \(SNAP\)](#): el SNAP busca conservar la biodiversidad y promover el uso sostenible de los recursos naturales, generando oportunidades de empleo en actividades como el ecoturismo y la gestión ambiental, con énfasis en la inclusión de comunidades locales e indígenas.



\* [Plan Nacional de Gestión de Residuos \(PNGR\) Uruguay+ Circular](#): este plan establece estrategias para la gestión integral de residuos, promoviendo la economía circular y la creación de empleos en la recolección, reciclaje y valorización de residuos, con atención a la inclusión de mujeres y poblaciones vulnerables.

\* [Proyecto PAGE](#): lanzado en el año 2013 con carácter internacional a partir de la Conferencia Río+20, fue implementado en Uruguay a partir del año 2017, teniendo como objetivo reformular políticas y prácticas económicas en torno a la sostenibilidad para fomentar el crecimiento económico, generar ingresos y empleos,

reducir la pobreza y la desigualdad, y fortalecer los cimientos ecológicos de sus economías.

### 1.3. Inclusión de la Dimensión de Género en las Políticas Públicas

Uruguay cuenta con una Estrategia propia de desarrollo transversal de la Igualdad de Género en todos los aspectos que conforman la vida social, política, económica y laboral del país, con un marco temporal marcado para el año 2030, lo cual significa que los resultados finales de la estrategia están aún por evaluar. Sin embargo, la dimensión de género ya se ha incluido en buena parte de los planes y estrategias nacionales

derivados de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030, como en el caso de la Estrategia Nacional para el Desarrollo 2050, que ha hecho de la inclusión económica, política y laboral de la mujer uno de sus principales hitos.

Por tanto, entre las políticas que favorecen la inserción laboral femenina en Uruguay destacan:

- ▶ Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030.
- ▶ Estrategia Nacional para el Desarrollo 2050.
- ▶ Estrategia de Género y Cambio Climático 2020-2025

## 2. Análisis de oportunidades y potencialidades

### 2.1. Identificación de políticas que favorecen la Inserción Laboral de Mujeres en Empleos Verdes

Uruguay ha integrado de manera significativa la perspectiva de género en sus políticas públicas relacionadas con el desarrollo sostenible y el empleo verde. El Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAG-CC) es un ejemplo destacado, ya que establece acciones específicas para garantizar la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y en la implementación de medidas climáticas. Asimismo, el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades

y Derechos (PIODNA) aborda las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo y promueve su inclusión en sectores emergentes de la economía verde. Por tanto, entre las políticas que favorecen la inserción laboral femenina destacan:

- ▶ **Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAG-CC) 2020-2024.**
- ▶ **Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA).**
- ▶ **Fondo de innovación en energías renovables (REIF Uruguay).**

Estas políticas reflejan el compromiso de Uruguay con una transición justa hacia una economía sostenible, asegurando que las mujeres y las comunidades indígenas participen activamente y se beneficien de las oportunidades que ofrece el desarrollo sostenible.

## 2.2. Recomendaciones para mejorar la inclusión de género en políticas públicas

Uruguay dispone de una amplia batería de planes de acción, programas y sistemas nacionales muy avanzados en materia de transición justa, creación de empleo verde e inclusión de la mujer en el mercado laboral en relación con los puestos generados por la economía verde y las energías renovables, por lo que se recomienda que

continúe ampliando el alcance de los planes de acción para cumplir con las metas y objetivos definidos por la Contribución Nacionalmente Determinada sin perder de vista la

inclusión permanente de acciones y medidas específicas para lograr la integración plena de la mujer en la Transición Justa y la creación de empleo verde.

### Prácticas destacadas

**Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA):** este plan establece una agenda para la igualdad de género, abordando las desigualdades estructurales y promoviendo la participación equitativa de las mujeres en el desarrollo económico, incluyendo sectores emergentes como el empleo verde.

**Programa de Inversión Productiva modalidad Verde (PIP Verde):** este programa ofrece apoyo financiero y técnico a pequeñas y medianas empresas que buscan incorporar prácticas sostenibles en sus procesos productivos, fomentando la generación de empleos verdes y la participación de mujeres en actividades económicas sostenibles.

**Fondo de innovación en energías renovables (REIF Uruguay):** mediante una combinación de fondos privados y públicos entre los que se encuentra Naciones Unidas, se persigue que Uruguay tenga la capacidad necesaria para la generación de empleo verde a través del estímulo a la introducción de energías renovables y la apuesta por una transición energética generalizada, sin perder de vista un enfoque de género que facilite la entrada de la mujer en el mercado laboral verde.

**Orientaciones para el análisis de género de los Inventarios Nacionales de Gases de Efecto Invernadero** desarrolladas como hoja de ruta para la integración de una visión de género entre actores e instituciones y como una investigación y análisis detallado acompañado de recursos y casos de estudio concretos para determinar barreras, desafíos y brechas a la integración de la mujer en sectores estratégicos para el empleo verde como la energía o la agricultura.

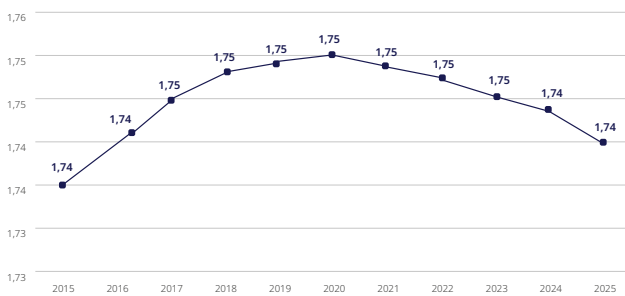
Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

### 3. Datos estadísticos

#### A. Datos demográficos

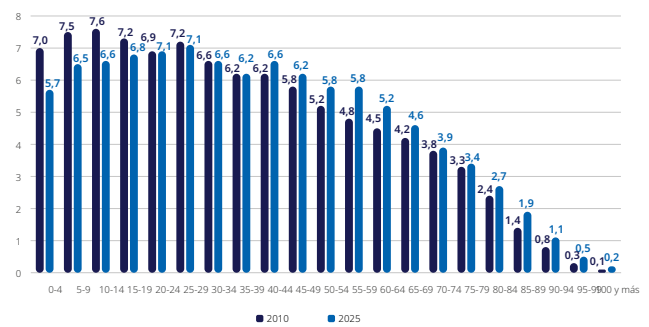
##### Estadísticas de distribución poblacional

##### Número de mujeres, millones

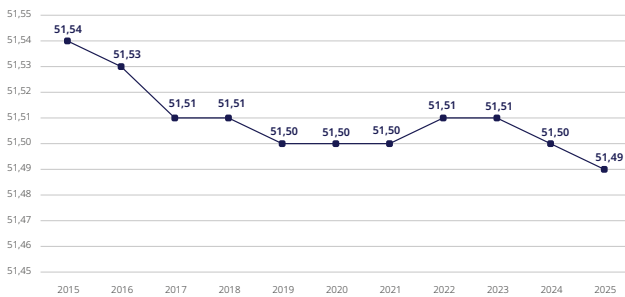


##### Estadísticas de distribución de edades

##### Distribución de edades de la población femenina

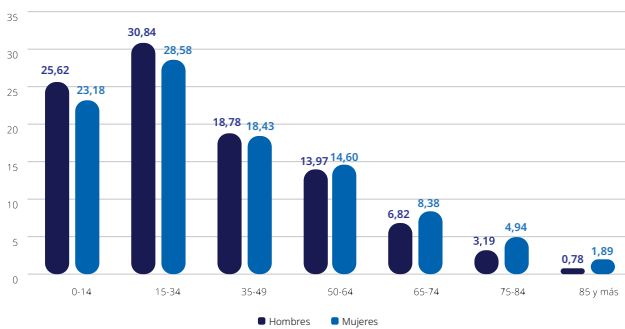


##### Porcentaje de mujeres



##### Estadísticas de distribución poblacional por edades

##### Distribución de edades por sexo, porcentaje





Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Edades	Mujeres			Hombres		
	2000	2025	Diferencia en puntos porcentuales	2000	2025	Diferencia en puntos porcentuales
0-14	23,18	16,23	-6,25	25,62	18,92	-6,7
15-34	28,58	27,34	-1,24	30,84	30,12	-0,72
35-49	18,43	19,21	0,75	18,78	20,42	1,64
50-64	14,6	17,32	2,72	13,97	17,36	3,39
65-74	8,38	9,22	0,84	6,82	7,82	1
75-84	4,94	6,19	1,25	3,19	4,02	0,83
85 y más	1,89	3,79	1,9	0,78	1,34	0,56

Interpretación de datos demográficos

**Distribución de la población por edad y sexo (2000 vs. 2025):** Uruguay presenta uno de los procesos de envejecimiento más avanzados de la región. En 2000, el 23,2% de las mujeres y el 25,6% de los hombres estaban entre los 0 y 14 años. Para 2025, esta proporción descenderá al 16,9% y 18,9%, respectivamente, marcando una caída superior a 6 puntos porcentuales.

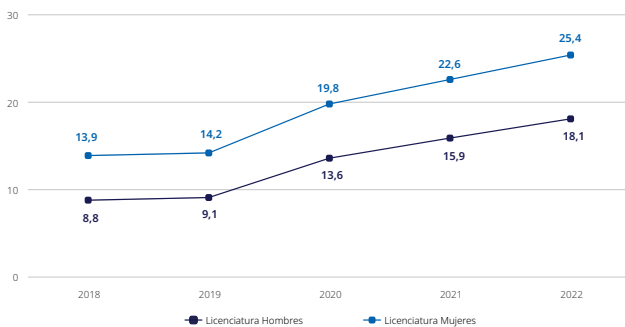
En contraste, los grupos de 65 años o más crecen significativamente. Las mujeres de 65 a 74 años pasan del 8,4% al 9,2%, mientras que las de 75 a 84 años aumentan del 4,9% al 6,2%. Esta transformación poblacional exige reforzar políticas de atención al envejecimiento con perspectiva de género.

**Evolución del porcentaje de mujeres en la población total (2015-2025):** la proporción femenina en Uruguay se mantiene estable entre 51,45% y 51,54% durante la década 2015-2025, con predominancia en los tramos etarios más avanzados.

B. Datos de formación

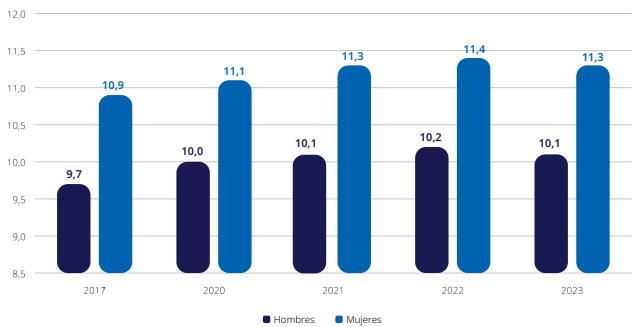
Estadísticas de grado educativo<sup>1</sup>

Porcentaje de licenciaturas, población 25+



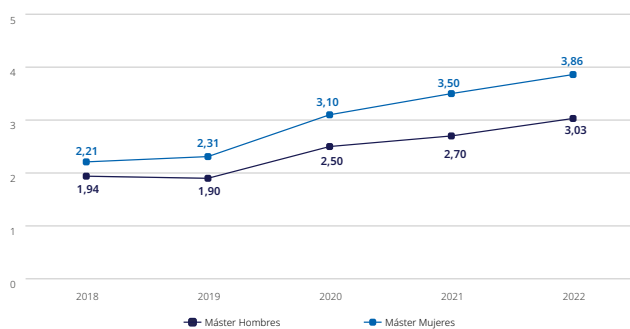
Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula<sup>2</sup>

Años de educación

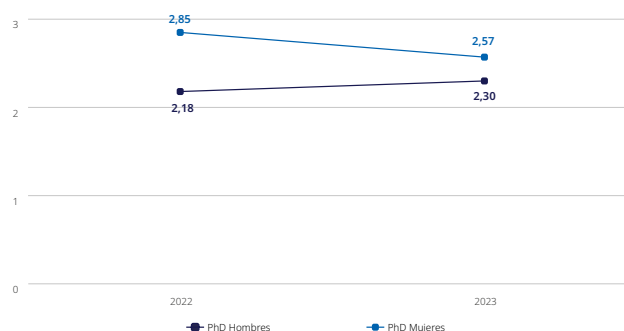


## Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

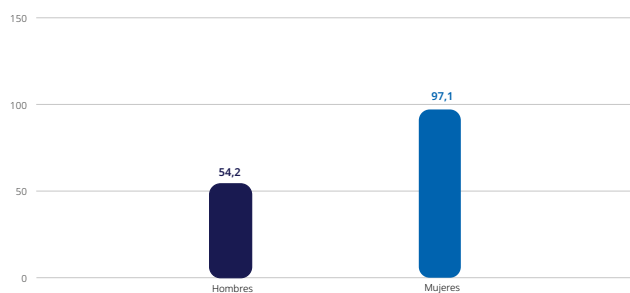
### Porcentaje de master, población 25+



### Porcentaje de PhD, población 25+



### Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje



### Interpretación de datos de formación

**Acceso a la educación terciaria:** en 2021, la tasa bruta de matrícula terciaria fue del 97,1% para mujeres, frente al 54,2% en hombres, una de las brechas más amplias de la región.

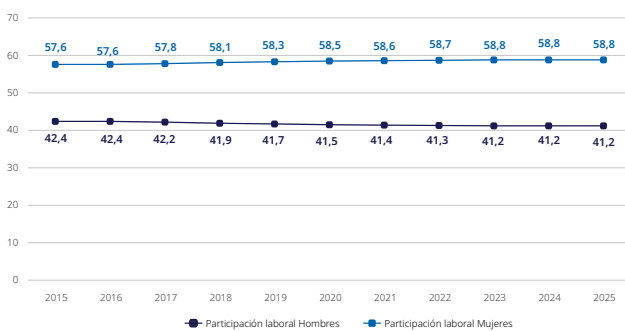
**Nivel educativo alcanzado (licenciaturas, másteres, doctorados):** desde 2018, las mujeres superan a los hombres en nivel de licenciatura: 25,4% frente a 18,1% en 2022. En programas de máster también mantienen ventaja (3,86% frente a 3,03%), al igual que en doctorados, aunque las cifras son aún reducidas.

**Años promedio de educación formal:** en 2023, las mujeres alcanzaron 11,4 años promedio de educación, superando a los hombres (11,3), reflejando paridad educativa con leve ventaja femenina.

### C. Datos de empleo

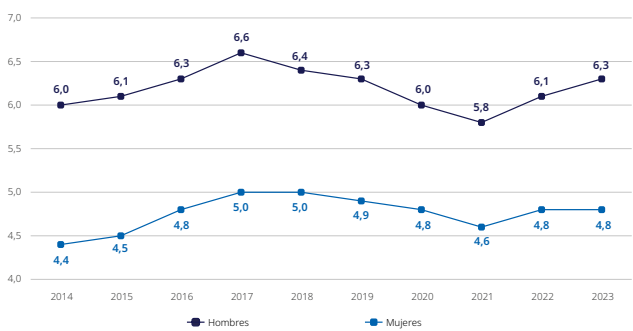
#### Estadísticas de empleo

##### Tasa de participación económica, porcentaje

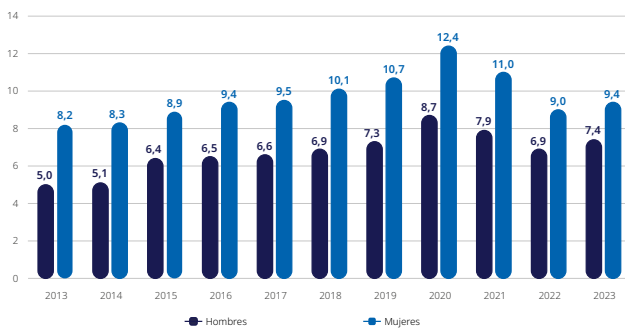


#### Estadísticas de Ingreso

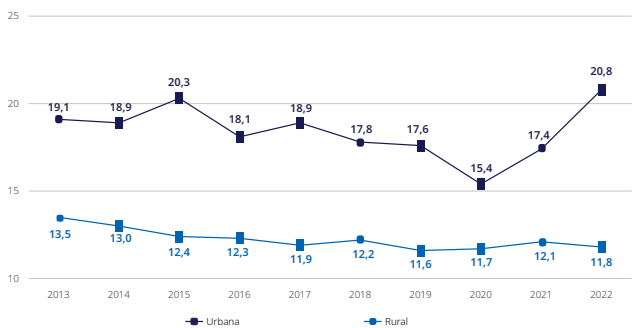
##### Ingreso medio, en múltiplos de la línea de pobreza



##### Tasa de desocupación, porcentaje



##### Porcentaje de mujeres adultas con dedicación exclusiva al trabajo no remunerado



#### Interpretación de datos de empleo

**Tasa de participación económica:** la tasa de participación económica femenina se proyecta en 41,2% para 2025, muy por debajo del 58,8% masculino, manteniéndose una brecha estructural constante.

**Trabajo no remunerado:** en 2023, el 12,4% de las mujeres rurales y el 11,0% de las urbanas estaban dedicadas exclusivamente al trabajo no remunerado, frente a valores marginales entre los hombres.

**Tasa de desocupación:** las mujeres enfrentan sistemáticamente mayores niveles de desempleo. En 2023, la tasa fue del 6,3% en mujeres frente al 4,8% en hombres.

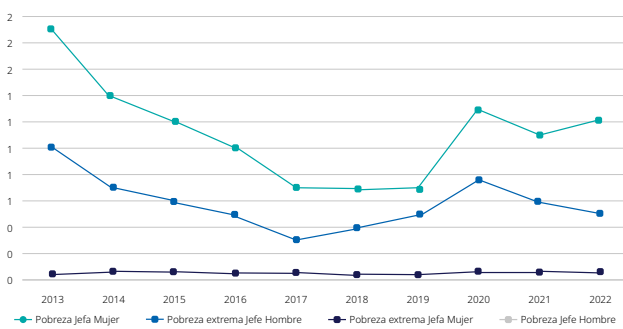
**Ingresos:** los hombres presentan ingresos equivalentes a 3,8 veces la línea de pobreza, mientras que las mujeres apenas alcanzan 3,1 veces, manteniéndose una brecha constante en el tiempo.



## D. Datos de pobreza

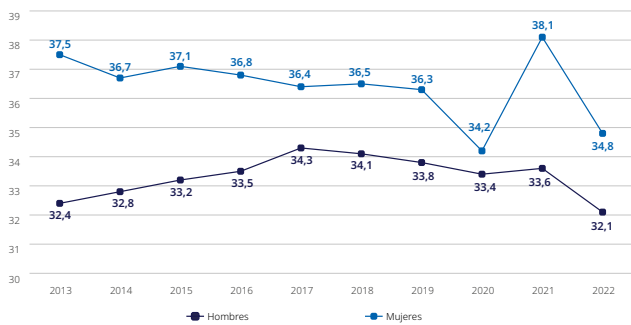
### Estadísticas de pobreza y pobreza extrema

#### Coefficiente de las brechas de pobreza, porcentaje

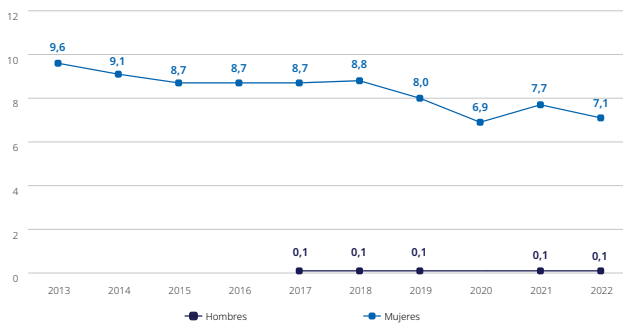


### Estadísticas de empleo y vulnerabilidad

#### Porcentaje de ocupados en empleos de baja productividad



#### Empleo en trabajo doméstico, porcentaje



### Interpretación de datos de pobreza y vulnerabilidad

**Empleos de baja productividad:** en 2022, el 44,0% de las mujeres ocupadas trabajaba en empleos de baja productividad, frente al 38,1% de los hombres.

**Brechas de pobreza por tipo de jefatura de hogar:** en 2022, los hogares con jefatura femenina presentaron mayores niveles de pobreza (38,8% vs. 33,6%) y pobreza extrema (34,8% vs. 32,1%) respecto a los liderados por hombres.

**Inserción en el trabajo doméstico remunerado:** en 2022, el 7,1% de las mujeres estaba empleada en trabajo doméstico remunerado, frente al 0,1% de los hombres, lo que evidencia una fuerte feminización de este sector.

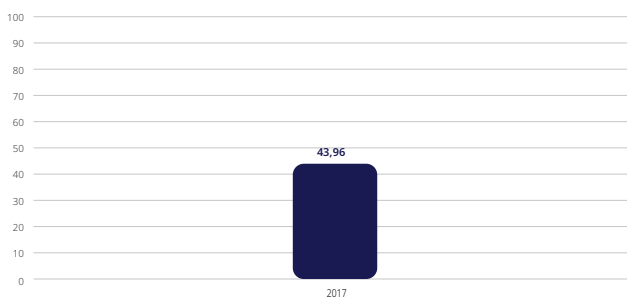


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

E. Datos de educación STEM y empleo en sectores de energía y transporte

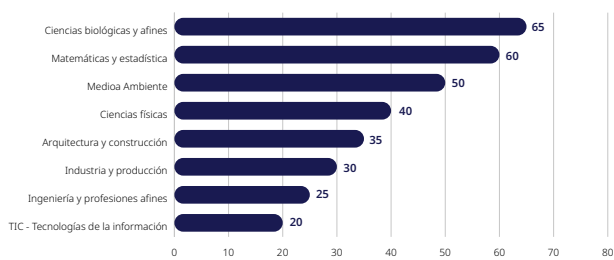
Estadísticas de graduadas<sup>1</sup>

Porcentaje de graduadas STEM (2017)

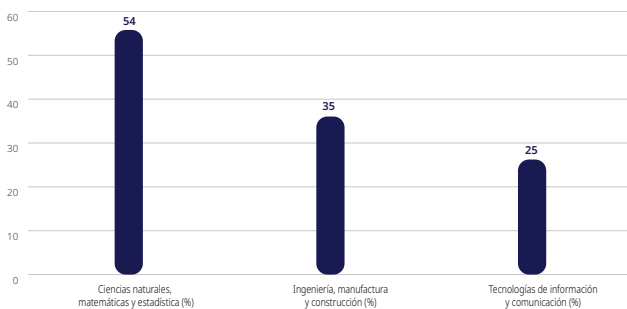


Estadísticas de estudiantes por carrera STEM<sup>2</sup>

Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)

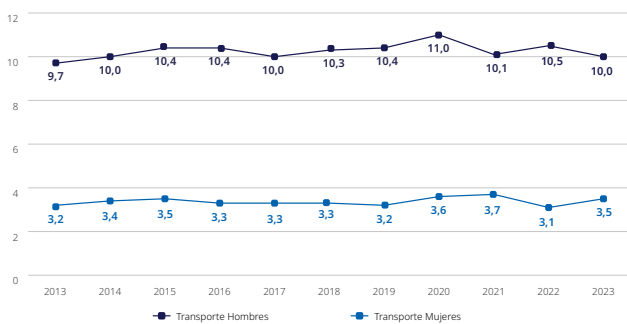


Participación de mujeres en carreras STEM (2022)



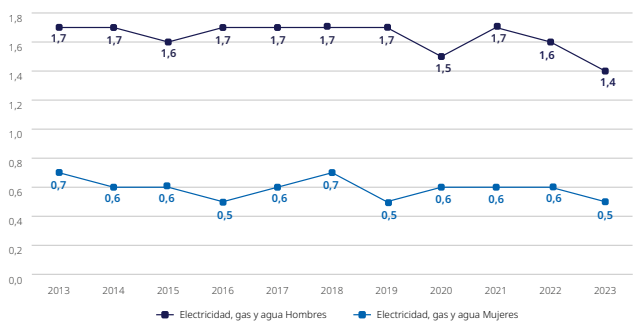
Estadísticas de empleo en transporte

Población ocupada en transporte, porcentaje



Estadísticas de empleo en energía

Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



## Interpretación de datos de formación y empleo en STEM y sectores estratégicos

**Participación femenina en carreras STEM:** en 2022, la participación femenina en ciencias naturales, matemáticas y estadística fue del 55%, pero descendió a 35% en ingeniería y 25% en tecnologías de la información.

**Graduadas en disciplinas STEM:** en 2017, el 43,96% de los egresados en áreas STEM eran mujeres, lo que indica una buena base de participación, aunque no necesariamente una presencia paritaria en todas las ramas.

**Inserción laboral en sectores estratégicos (energía y transporte):** en 2023, solo el 0,5% de las personas empleadas en energía eran mujeres (frente al 3,5% de los hombres). En transporte, la participación femenina era del 1,6% frente al 3,7% masculina.

## Conclusiones generales

**Paridad educativa con baja traducción en empleo:** a pesar del alto nivel educativo de las mujeres uruguayas, su participación económica sigue siendo significativamente inferior.

**Segmentación ocupacional persistente:** las mujeres se concentran en empleos de baja productividad y el trabajo doméstico, lo que limita su desarrollo profesional y económico.

**Trabajo no remunerado como barrera estructural:** la dedicación exclusiva al trabajo doméstico limita el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y refuerza su dependencia económica.

**Subrepresentación en sectores estratégicos:** a pesar de avances en formación STEM, las mujeres siguen excluidas de sectores clave como energía y transporte.