

Para transformar la
desigualdad laboral,
sindicalismo
con enfoque
de género.



COMISIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD
aebu

Datos mercado de trabajo y brechas de género

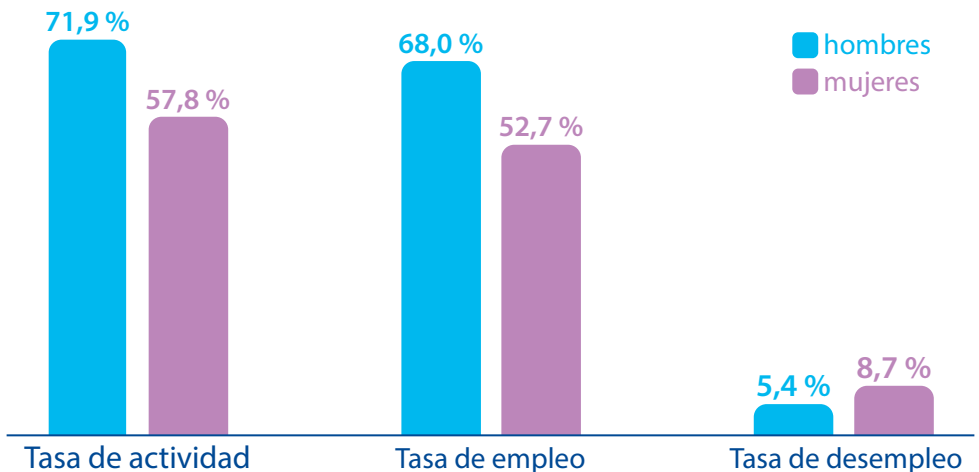
Las desigualdades de género son resultado de la división sexual del trabajo, que asigna los roles y responsabilidades en función de su sexo. Por lo tanto, el origen de la desigualdad reside en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. En base a esa distribución desigual de roles y responsabilidades se producen y reproducen las desigualdades socioeconómicas a través del mercado laboral.

Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al empleo

La **tasa de empleo** es un indicador que mide qué proporción de la población en edad de trabajar tiene efectivamente un empleo. Para los hombres esta tasa es de 68 % mientras que para las mujeres es de 53 %.

La **tasa de desempleo** es mayor en el caso de las mujeres, a diciembre de 2025 se ubica en 8,7 % mientras que la tasa de desempleo en hombres es de 5,4 %.

Indicadores del mercado laboral según sexo | diciembre 2025



Uno de los factores que contribuyen a esto es la mayor carga de tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que recaen en mayor medida en las mujeres

- 2/3 del trabajo no remunerado es realizado por mujeres, mientras que solo 1/3 es realizado por varones.
- Las mujeres dedican 10 horas más por semana al trabajo doméstico y casi 5 horas más al de cuidados que los varones.

Segregación y brechas de ingreso

Las ramas de actividad altamente feminizadas registran bajos niveles de productividad, y no existe casi ninguna rama que tenga alto nivel de productividad en la que la participación femenina supere el 50 % (segregación horizontal).

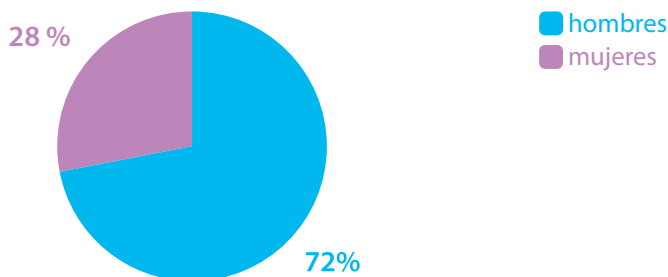
Incluso se observa que cuando las mujeres son empleadas en sectores de alta productividad, no llegan a los cargos de mayores remuneraciones (segregación vertical). Lo que explica las brechas de ingreso, aunque las mujeres cuenten con mayor educación.

Según un informe del INE que analiza la brecha salarial por sexo, los resultados muestran una persistente desigualdad en torno al 27 % durante todo el período 2018-2024. Se observa además, que los momentos de mayor deterioro del salario real coincidieron con incrementos en la brecha salarial (efectos de la pandemia sobre el mercado de trabajo), lo que implica que los impactos negativos no se distribuyeron de manera equitativa entre hombres y mujeres.

Las barreras invisibles impiden que las mujeres accedan a los puestos más altos de poder, decisión o liderazgo, aún cuando tienen la formación y experiencia necesarias.

Un ejemplo claro se da en el Sistema Financiero, sector de alta productividad, en donde las mujeres han aumentado su participación, llegando al 60 % de los puestos ocupados. Pero el 72 % de los cargos jerárquicos son ocupados por hombres.

Ocupación de cargos jerárquicos por género en el SF 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos BCU

¿Porque importan las comisiones de género dentro del sindicalismo?

- Las comisiones de género son fundamentales porque visibilizan y enfrentan las desigualdades que atraviesan a las trabajadoras, como la sobrecarga de cuidados y las brechas en el acceso a cargos y salarios.
- Incorporan estos temas en la negociación colectiva y fortalecen la representación sindical.
- Un sindicalismo con perspectiva de género es más justo, más democrático y más fuerte.