



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

La mujer en la industria del Cono Sur: Desafíos de género y oportunidades para una transformación productiva inclusiva

Nota técnica elaborada en abril de 2026 por la Oficina
Regional de la Organización de Naciones Unidas para el
Desarrollo Industrial en Uruguay.



La mujer en la industria del Cono Sur: Desafíos de género y oportunidades para una transformación productiva inclusiva

Resumen ejecutivo:

Este documento presenta información sobre la situación laboral de las mujeres en el sector manufacturero del Cono Sur (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay), examinando el progreso hacia la paridad en un contexto de transformaciones globales hacia la sostenibilidad y la digitalización. De acuerdo con el Global Gender Gap Report 2025 desarrollado por el Foro de Economía Mundial en 2025, los países analizados presentan niveles de avance heterogéneos: Chile lidera el bloque habiendo cerrado el 77,7% de su brecha de género (puesto 22 a nivel global), seguido por Argentina con un 76,2% (puesto 37), Uruguay con un 72,0% (puesto 71) y Paraguay con un 70,3% (puesto 87). Estos porcentajes indican la distancia recorrida por cada nación hacia la paridad absoluta, la cual se representa con el 100%.

Esta nota presenta:

- **Un marco conceptual** para comprender los obstáculos que limitan el talento femenino, definiendo fenómenos críticos como las "paredes de cristal" (segregación horizontal), los "techos de cristal" (segregación vertical) y las "cañerías con fugas" (*drop-to-the-top*), que drenan el flujo de liderazgo femenino desde la etapa escolar.
- **Datos por país del Cono Sur de Latinoamérica** que revelan una paradoja: mientras las mujeres superan en promedio los niveles educativos de sus pares varones, su presencia en cargos directivos industriales sigue siendo marginal y su inserción laboral está marcada por una informalidad superior a la masculina.
- **Una comparativa con las mejores prácticas del Norte de Europa** (Islandia, Finlandia y Noruega), destacando cómo el diseño de políticas de conciliación y la redistribución del trabajo no remunerado son motores de productividad y crecimiento.
- **Un análisis de la "brecha de implementación"** en el Cono Sur, que explica por qué marcos legales avanzados a menudo fallan al chocar con la idiosincrasia local y el persistente modelo del "trabajador ideal".

El informe concluye que cerrar la brecha de género en la industria es una estrategia de competitividad esencial. Para lograrlo, se propone trascender la igualdad formal mediante un cambio cultural profundo en los roles de sexo y una inversión real en sistemas públicos de cuidado que liberen efectivamente el tiempo de las mujeres, permitiéndoles integrarse en la innovación industrial del siglo XXI.

1. La mujer en el sector manufacturero: contexto global y regional

La industria manufacturera ha sido históricamente un sector con baja representación femenina, especialmente en los niveles jerárquicos más altos y en áreas técnicas de alta productividad (UNIDO, 2025). Aunque las mujeres cuentan con niveles de formación educativa que frecuentemente superan a los de sus pares varones distintos informes de organismos internacionales como ONUDI y ONU Mujeres han advertido que persisten barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a espacios de decisión.

En primer lugar, se observa una marcada segregación horizontal (conocida como "paredes de cristal"), que consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en sectores u ocupaciones de menor productividad y remuneración, relegándolas a áreas administrativas o de servicios basadas en estereotipos de género tradicionales. En segundo lugar, persiste la segregación vertical (o "techos de cristal"), fenómeno que impone barreras invisibles para que las mujeres accedan a puestos de mayor jerarquía, lo que resulta en una disminución progresiva de la participación femenina a medida que aumenta el nivel de responsabilidad y toma de decisiones.

Ambos obstáculos se retroalimentan con el fenómeno de las "cañerías con fugas" (o *drop-to-the-top*), que ilustra cómo se producen drenajes persistentes en el flujo de talento femenino desde la etapa escolar. Este proceso se manifiesta en una menor presencia femenina en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), condicionada por prejuicios culturales y estereotipos de género que asocian estas disciplinas con lo masculino, lo que deriva en una menor disponibilidad de talento femenino calificado en sectores industriales intensivos en tecnología y una subrepresentación en los puestos de liderazgo de estas ramas. Además, la carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado sigue siendo una barrera invisible que resta tiempo y oportunidades de crecimiento profesional.

Dentro de la industria, las mujeres tienden a concentrarse en sectores de menor productividad y remuneración, mientras que su presencia en cargos directivos y gerencias de primera línea sigue siendo limitada, con menos del 30% de las empresas a nivel global contando con una mujer en la alta gerencia (UNIDO, 2025). La integración plena de las mujeres en la economía podría inyectar hasta 1,5 billones de dólares a la economía mundial para 2030, subrayando que la igualdad más que un imperativo de justicia es un motor crítico de productividad y crecimiento (ONU, 2025; ONU Mujeres, 2025).

América Latina y el Caribe se destaca en el panorama global por su progreso en el Índice Global de Brecha de Género, ocupando el tercer lugar mundial con una puntuación de paridad del 74,5% en 2025 (Foro Económico Mundial, 2025). Este valor representa la distancia recorrida hacia la paridad total, donde una puntuación del 100% constituiría la paridad absoluta o igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. El índice no mide

niveles absolutos de recursos, sino la brecha relativa entre sexos en cuatro dimensiones clave: Logros Educativos (acceso a alfabetización y escolarización), Salud y Supervivencia (esperanza de vida y proporción de sexos al nacer), Empoderamiento Político y Participación y Oportunidades Económicas. Desde la primera edición del Índice en 2006 hasta la medición de 2025, la región ha logrado cerrar su brecha económica en 9,9 puntos porcentuales, pasando de una puntuación de paridad del 55,7% al 65,6% actual. Es fundamental precisar que este avance no se refiere únicamente a la equiparación de salarios medios, sino que refleja una mejora multidimensional en el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas. Esta métrica evalúa la distancia recorrida hacia la paridad absoluta basándose en tres componentes críticos: la brecha de participación (acceso de las mujeres al mercado laboral), la brecha de remuneración (que incluye la percepción de igualdad salarial por trabajos similares y el ingreso anual estimado) y la brecha de avance, referida a la proporción de mujeres en cargos de alta jerarquía, funciones directivas y puestos técnicos especializados. No obstante, a pesar de este progreso acumulado, la segregación de la mujer en el sector industrial persiste como un desafío estructural en la región (Foro Económico Mundial, 2025).

En este escenario, la transición hacia modelos productivos más sostenibles también abre una oportunidad para corregir desigualdades históricas dentro de la industria. La **economía circular**, centrada en el uso eficiente de los recursos, la reducción de residuos y la mejora de los procesos productivos, no solo responde a los desafíos ambientales actuales, sino que también puede generar nuevos espacios de inserción y crecimiento para las mujeres. Diversos estudios señalan que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos suelen mostrar mejores resultados en indicadores vinculados a eficiencia energética, reducción de emisiones y uso responsable del agua (Albaladejo, Arribas & Mirazo, 2022).

Sin embargo, ese potencial no se materializa por sí solo. Si la economía circular avanza sin una perspectiva de género, existe el riesgo de trasladar a los nuevos sectores sostenibles las mismas brechas que hoy atraviesan a la industria tradicional: mujeres concentradas en tareas de menor valor agregado, baja participación en áreas técnicas y escasa presencia en los niveles de decisión, donde, como se señaló anteriormente, su representación continúa siendo reducida en la alta gerencia empresarial (UNIDO, 2025). Por eso, incorporar la igualdad de género a esta transición resulta clave no solo desde una perspectiva de derechos, sino también económica. En una región como América Latina y el Caribe, que ya ha mostrado avances en participación y oportunidades económicas, ampliar la presencia femenina en las cadenas de valor circulares, en la innovación y en los puestos estratégicos puede transformarse en un factor adicional de productividad, competitividad y crecimiento sostenible.

2. Situación por país

2.1 Argentina

Argentina se posiciona en el puesto 37 a nivel global en el Índice Global de Brecha de Género 2025, habiendo cerrado el 76,2% de su brecha total (Foro Económico Mundial, 2025).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), las mujeres ocupan apenas el 19,7% de los puestos asalariados registrados en la industria manufacturera. En el empleo no registrado, esa participación asciende al 30,1%, lo que expone una inserción laboral más precaria y con menor cobertura de derechos laborales.

Cuando se habla del total de la economía, existe una desigualdad salarial persistente: por cada 100 pesos que percibe un varón de 50 años o más en un puesto registrado, una mujer de la misma edad recibe en promedio 68 pesos. El acceso a posiciones de decisión también es limitado: solo el 4,6% de las mujeres ocupadas alcanza cargos de dirección o jefatura, frente al 8,5% de los varones (INDEC, 2026).

En contraste con estos indicadores laborales, las mujeres argentinas presentan un alto nivel educativo. El 64% de las personas egresadas del nivel superior son mujeres, una ventaja relativa que todavía no se traduce plenamente en mejores condiciones de inserción en el mundo industrial.

Un dato alentador es el crecimiento de la participación femenina en carreras vinculadas a la industria y la tecnología. Entre 2018 y 2023, la presencia de mujeres en carreras de Ciencias Aplicadas aumentó 4,4 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 41,1% de la matrícula en esa rama (INDEC, 2026). El desafío, hacia adelante, será transformar este avance educativo en mayor empleo calificado y liderazgo dentro del sector productivo.

2.2 Chile

Chile se posiciona en el puesto 22 a nivel global en el Índice Global de Brecha de Género 2025, siendo el país mejor ubicado del bloque al haber cerrado el 77,7% de su brecha total (Foro Económico Mundial, 2025).

La industria manufacturera chilena ha registrado avances en materia de participación femenina, aunque persisten brechas estructurales marcadas por una segregación vertical que limita el acceso de las mujeres a los niveles de mayor jerarquía y toma de decisiones.

En las empresas del rubro de industria manufacturera que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), las mujeres representan el 22,2% del total de trabajadoras en 2025. No obstante, la representación femenina disminuye significativamente a

medida que aumenta el nivel de responsabilidad: la presencia de mujeres desciende al 13,7% en las gerencias de primera línea y apenas alcanza el 10,8% en los directorios de las empresas industriales.

La desigualdad también es crítica en el plano de los ingresos dentro del mismo sector. Según los datos reportados, la brecha salarial en la industria manufacturera es del 6,8% en el nivel administrativo y medio (basado en el análisis de 25 empresas), pero se amplía significativamente hasta el 14,2% en posiciones ejecutivas (analizando 22 empresas). A este panorama se suma que el 37,0% de las empresas analizadas a nivel general no cuenta con ninguna mujer en sus gerencias de primera línea, lo que evidencia obstáculos persistentes para el liderazgo femenino (Ministerio de Hacienda et al., 2025).

A diferencia de décadas anteriores, el contexto normativo chileno muestra señales de transformación. En 2025 se aprobó la Ley N° 21.757 de “Más Mujeres en Directorios”, que establece un régimen gradual de incorporación femenina en los órganos de gobierno corporativo, buscando corregir la subrepresentación histórica en espacios de decisión, especialmente en sectores masculinizados como el industrial.

Asimismo, se han impulsado instrumentos de apoyo económico como el fondo “Capital Pioneras”, orientado a facilitar el acceso a financiamiento para empresas lideradas por mujeres en rubros tradicionales dominados por varones, incluyendo actividades industriales y tecnológicas. Estos avances reflejan un cambio de enfoque: transitar desde políticas declarativas hacia mecanismos concretos que incidan en la estructura productiva y en las oportunidades reales de desarrollo profesional para las mujeres.

2.3 Paraguay

Paraguay se posiciona en el puesto 87 a nivel global en el Índice Global de Brecha de Género 2025, habiendo cerrado el 70,3% de su brecha total (Foro Económico Mundial, 2025).

La industria manufacturera paraguaya constituye una fuente relevante de empleo femenino, aunque su inserción laboral continúa fuertemente condicionada por altos niveles de informalidad y subutilización del trabajo, rasgos estructurales del mercado laboral del país.

Para el cuarto trimestre de 2025, las industrias manufactureras empleaban a 118.629 mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2026). No obstante, esta participación se desarrolla mayoritariamente en condiciones precarias. El mercado laboral paraguayo se caracteriza por una elevada informalidad, que afecta al 65% de las mujeres ocupadas no agropecuarias, frente al 60,6% de los varones (INE, 2025). Al analizar el sector industrial manufacturero de forma integral, se observa que la tasa de ocupación informal a nivel general del rubro alcanza el 56,8%, lo que limita el acceso a

derechos laborales, seguridad social y estabilidad de ingresos para el conjunto de sus trabajadores. (INE, 2025)

Además de la elevada informalidad, el mercado laboral paraguayo presenta altos niveles de subutilización de la fuerza de trabajo, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. A nivel nacional, de cada 10 personas subocupadas por insuficiencia de tiempo (que trabajan menos de 30 horas semanales pero desean y pueden trabajar más), casi 6,4 son mujeres (63,9%) (INE, 2025). Este dato complementa la tasa de informalidad del 65% entre las mujeres ocupadas no agropecuarias, y evidencia que muchas trabajadoras no solo se insertan en empleos informales, sino también en puestos de jornada insuficiente y bajos ingresos, sin posibilidad de ampliar su tiempo de trabajo.

Esta situación no resulta contradictoria con el aumento de la participación femenina en el mercado laboral. Por el contrario, se desarrolla en un contexto de mayor presión sobre el empleo, ya que la tasa de participación femenina se incrementó del 61,8% al 63,1% entre el cuarto trimestre de 2024 y el de 2025, con un aumento aún más pronunciado de 2,5 puntos porcentuales en las zonas rurales. Esto indica que más mujeres están ingresando o intentando ingresar al mercado laboral, aunque muchas de ellas lo hacen en entornos de desprotección laboral y con un uso limitado de su capacidad de trabajo.

De todas maneras, al hacer foco en la industria manufacturera se observa una evolución positiva. Entre 2017 y 2024, la informalidad laboral en el sector se redujo en aproximadamente 6 puntos porcentuales, lo que sugiere una tendencia gradual hacia la formalización del empleo industrial, con impacto potencial en la calidad del trabajo femenino (INE, 2025).

2.4 Uruguay

Uruguay se posiciona en el puesto 71 a nivel global en el Índice Global de Brecha de Género 2025, habiendo cerrado el 72,0% de su brecha total (Foro Económico Mundial, 2025).

La industria manufacturera uruguaya emplea a aproximadamente 58.000 mujeres, lo que representa el 34% del empleo total del sector, según la Encuesta Continua de Hogares (2023). Si bien esta participación es relevante en términos cuantitativos, persisten brechas estructurales vinculadas al acceso a los niveles jerárquicos más altos, a la distribución sectorial del empleo y a las remuneraciones.

En efecto, solo el 18% de las mujeres logra acceder a puestos de liderazgo, lo que da cuenta de una marcada segregación vertical en los espacios de decisión (ONU, 2025). A esto se suma una fuerte segregación horizontal: la presencia femenina es elevada en algunas ramas específicas, como la fabricación de productos farmacéuticos (47%) y la

industria de la vestimenta (70%), mientras que resulta muy reducida en actividades como la reparación de maquinaria (9%) o la fabricación de muebles (13%), sectores tradicionalmente masculinizados.

Las desigualdades salariales en el sector industrial presentan una paradoja que requiere distinguir entre la dinámica intersectorial y la brecha de género intrínseca. Si bien la industria ofrece los niveles salariales promedio más altos de la economía, alcanzando los \$39.106 pesos uruguayos mensuales a precios constantes, este dinamismo no se traduce en equidad. Al realizar el análisis comparativo interno entre varones y mujeres, se observa que la industria registra la brecha salarial por sexo más elevada de toda la economía, situándose en un 39,84% (INE, 2024).

Si bien la participación femenina en los niveles jerárquicos más altos de la industria uruguaya es de apenas el 18% (ONU, 2025), las mujeres que logran acceder a estos espacios de decisión poseen una calificación superior a la de sus pares varones: el 70% de ellas cuenta con formación terciaria o de posgrado, frente al 54% de los hombres en posiciones equivalentes (ECH, 2023).

Este diferencial educativo revela una paradoja persistente: las mujeres que alcanzan cargos jerárquicos presentan credenciales académicas superiores, pero su acceso sigue siendo limitado en relación con su peso en el empleo total del sector. El desafío, por tanto, no radica únicamente en la formación, sino en la eliminación de barreras organizacionales y culturales que restringen las trayectorias laborales femeninas en la industria uruguaya.

3. Referentes internacionales y desafíos de implementación de políticas relacionadas a género en el Cono Sur de Latinoamérica

El análisis de las brechas de género en el Cono Sur requiere observar las mejores prácticas globales para identificar rutas de mejora, reconociendo al mismo tiempo las barreras que dificultan su aplicación directa.

3.1 Lecciones del Norte de Europa

Los países del norte de Europa lideran de forma sostenida el Índice Global de Brecha de Género, no solo por sus marcos legales, sino por la implementación de políticas que atacan la raíz de la desigualdad: la distribución del tiempo y el trabajo de cuidados.

Islandia, que ocupa el primer lugar mundial tras haber cerrado más del 90% de su brecha (Foro Económico Mundial, 2025), es un ejemplo que permite observar con mayor detalle el vínculo entre diseño institucional y reducción de brechas de género. A partir de la reforma de 2000, el país implementó un sistema de licencias parentales con derechos individuales, no transferibles y alto reemplazo salarial, lo que produjo un aumento

inmediato y sostenido en la participación de los padres en el cuidado infantil. Más del 80% de los hombres comenzaron a tomar licencia, modificando de manera persistente la organización del cuidado durante los primeros años de vida. La evidencia muestra que este diseño contribuyó tanto a una distribución más equitativa del trabajo no remunerado como a una reducción de las brechas laborales entre madres y padres, aunque sin eliminarlas por completo. (Oxford University Press, 2022).

Por su parte, países como Finlandia (2.º lugar mundial) y Noruega (3.er lugar) han logrado una distribución mucho más equilibrada del trabajo no remunerado y del tiempo de ocio entre hombres y mujeres en comparación con el resto de los países de la OCDE. Este desempeño se apoya en un conjunto de políticas públicas que han intervenido de manera explícita en los mecanismos de asignación de poder, responsabilidades y trayectorias laborales.

En Noruega el Estado ha promovido activamente la igualdad de género mediante instrumentos regulatorios vinculantes, como las cuotas obligatorias de género en organismos públicos y consejos de administración, así como a través de un sistema de licencias parentales generoso y ampliamente utilizado, que favorece una participación sostenida de los varones en las tareas de cuidado. Estas políticas han contribuido a normalizar biografías laborales más flexibles, reduciendo la distancia entre las trayectorias profesionales de mujeres y varones, aun cuando persisten desigualdades en los niveles jerárquicos más altos del sector privado. (Oxford University Press, 2022)

En el caso de Finlandia, introducción temprana de cuotas de género obligatorias en los órganos ejecutivos municipales desde mediados de la década de 1990. Esta medida permitió corregir de forma duradera tanto la segregación vertical (entre órganos legislativos y ejecutivos locales) como la segregación horizontal, al asegurar una representación equilibrada de mujeres y varones en áreas tradicionalmente feminizadas y masculinizadas del gobierno local. De este modo, el acceso de las mujeres a espacios de toma de decisiones no quedó supeditado a trayectorias laborales continuas o a disponibilidades de tiempo asociadas al modelo del trabajador ideal (Oxford University Press, 2022).

3.2 La brecha de implementación de políticas relacionadas al género en el Cono Sur

A pesar de los referentes del Norte de Europa, la traslación de políticas al contexto regional enfrenta la llamada "brecha de implementación": la distancia entre contar con leyes avanzadas y lograr un cambio real en la cultura organizacional y el mercado de trabajo.

Esta desconexión se manifiesta con claridad en Argentina, donde la Ley N° 27.802 de Modernización Laboral busca dinamizar el mercado laboral mediante la flexibilización de modalidades de contratación y la simplificación de registros, pero aún convive con desigualdades estructurales de género persistentes. A pesar de representar más del

50% de la población, las mujeres argentinas siguen teniendo un acceso limitado al empleo formal y a los puestos jerárquicos de la industria, lo que demuestra que la modernización normativa no es suficiente si no se aborda el sistema de cuidados que condiciona su permanencia y ascenso laboral (Instituto Moisés Lebensohn, 2025). En este sentido, la informalidad laboral alcanza al 27,2% de los puestos ocupados por mujeres, frente al 22,7% en los varones, mientras que la histórica carga de cuidados no remunerados se traduce en que el 79,8% de ellas accede a la cobertura previsional a través de moratorias, es decir, mecanismos que permiten regularizar años de aportes no realizados para poder jubilarse (INDEC, 2026).

Uruguay es pionero con su Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) y leyes que otorgan subsidios de medio horario para padres. Sin embargo, el uso de este beneficio por parte de los varones es de apenas el 2% (ONU, 2025). Aunque a nivel general la informalidad femenina en Uruguay (21,6%) es levemente inferior a la masculina (23,6%), en el sector industrial la situación se invierte, afectando al 29,3% de las mujeres frente al 20,2% de los varones (ONU, 2025).

El trabajo no remunerado en Uruguay representa el 23,8% del PIB nacional, una cifra que supera la contribución de sectores clave como la propia industria manufacturera (12,2%). De este aporte total, el 16% es generado exclusivamente por mujeres, lo que evidencia una transferencia masiva de tiempo y valor que subsidia el funcionamiento de toda la economía uruguaya. Sin embargo, este esfuerzo invisible conlleva una severa penalización por maternidad: estudios locales indican que, diez años después del nacimiento del primer hijo, una mujer profesional en Uruguay ve reducido su salario potencial en más de un 40%, lo que demuestra cómo la actual organización de los cuidados erosiona la autonomía económica femenina a largo plazo. (ONU Mujeres, 2022; ONU 2025)

Por su parte, Chile ha avanzado significativamente con la Ley N° 21.757 de "Más Mujeres en Directorios", pero este hito convive con una base piramidal de alta precariedad e invisibilidad del trabajo de cuidados. A fines de 2025, la tasa de ocupación informal femenina alcanzó el 28,2%, frente al 24,7% masculina, mientras que las mujeres en jornadas parciales representan el 27,4% de las ocupadas (Ministerio de Hacienda et al., 2025). Esta inserción laboral restringida es el síntoma de una "pobreza de tiempo" estructural: el 51,4% de las chilenas se encuentra en esta situación, excediendo el umbral de 67,5 horas semanales de carga total (OIT, 2026). La desigualdad es marcadamente regresiva, ya que la participación de las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado cae del 51,7% en el primer quintil (más pobre) al 27,3% en el quinto quintil (más rico), evidenciando que, ante la falta de servicios públicos accesibles, las mujeres con menos recursos quedan atrapadas en un ciclo de cuidados y empleo informal que limita su autonomía económica (OIT, 2026).

Finalmente, en Paraguay, a pesar de los compromisos nacionales con el "Trabajo Decente" (alineados con los ODS 8.3 y 8.9) y la firma del reciente acuerdo tripartito 2024-2025, la informalidad laboral femenina persiste como una norma estructural y no como una excepción (OIT, 2024). La implementación de estas políticas choca con una realidad de subutilización de la fuerza de trabajo, donde las leyes de fomento al empleo no logran dismantelar la barrera invisible de los cuidados (OIT, 2026). Esto obliga a las mujeres a aceptar inserciones laborales deficitarias ante la imposibilidad de integrarse plenamente en el sector industrial formal. Si bien la Ley N° 6738 (2021) reguló el teletrabajo como una herramienta de modernización, su aplicación en la manufactura ha sido marginal (CEPAL, 2020).

Asimismo, Paraguay presenta una brecha de implementación singular donde la falta de servicios básicos esenciales actúa como un "impuesto al tiempo" de las mujeres (OIT, 2026). En poblaciones vulnerables e indígenas, el 50,2% de las mujeres carece de acceso a agua potable (OIT, 2026). Esta carencia estructural impone una carga doméstica adicional que el Estado no ha mitigado con políticas públicas eficientes, restando tiempo vital que las mujeres podrían dedicar a la formación técnica y la innovación industrial (OIT, 2026).

3.3 El cambio cultural y la inversión en cuidados

Mientras en Europa la corresponsabilidad avanza hacia la norma, en nuestra región persiste el riesgo de que las reformas laborales, sin un enfoque integral de cuidados, terminen profundizando la visión de la mujer como cuidadora exclusiva, limitando su participación en los sectores de mayor productividad de la industria (OIT, 2025).

Superar la desigualdad en el sector industrial no es solo una cuestión de voluntad individual, sino de un cambio cultural profundo en los valores que rigen los roles de sexo (OIT, 2026). Es necesario deconstruir los estereotipos que asocian el cuidado con una característica "natural" femenina y promover una nueva masculinidad que reivindique el papel de los hombres como cuidadores. Sin una transformación en la valoración social de las tareas domésticas, las mujeres seguirán enfrentando una "doble jornada" que frena su crecimiento profesional (OIT, 2025).

Finalmente, la igualdad sustantiva requiere una inversión real y sostenida en servicios públicos de cuidado de calidad. No basta con marcos legales si no existen guarderías accesibles, escuelas de tiempo completo y servicios para personas dependientes que liberen efectivamente el tiempo de las mujeres. Invertir en una "sociedad del cuidado" genera un triple dividendo: crea empleo, reduce costos sanitarios a largo plazo y aumenta la productividad nacional al permitir que el talento femenino participe plenamente en la innovación industrial del siglo XXI (OIT, 2025; ONU 2025).

5. Reflexión final

Los datos presentados revelan una problemática compartida en el Cono Sur que dialoga estrechamente con las tendencias globales: aunque las mujeres han superado brechas de formación educativa, el mercado laboral industrial no se ha adaptado proporcionalmente para integrarlas. La segregación vertical (techos de cristal) y la segregación horizontal (paredes de cristal) siguen confinando el talento femenino a sectores de menor productividad o puestos subordinados.

El factor crítico que subyace a estas desigualdades es la división sexual del trabajo. Mientras la organización social de los cuidados siga recayendo mayoritariamente en las mujeres, quienes en países como Uruguay destinan casi el doble de tiempo que los varones al trabajo no remunerado, su autonomía económica y ascenso en la industria se verán limitados (INE, 2023).

Superar estas brechas requiere una acción coordinada que combine marcos legales (como las leyes de cuotas en Chile o planes de género en Uruguay), incentivos para la contratación de mujeres en sectores masculinizados y políticas de corresponsabilidad en los cuidados. La evidencia es clara: la diversidad más que un objetivo de equidad social es una estrategia económica esencial para la innovación, la sostenibilidad y la competitividad de la industria en el siglo XXI.

El avance hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible 9 (ODS 9), orientado a promover una industrialización inclusiva y sostenible, infraestructura resiliente e innovación, resulta inseparable de la igualdad de género. No es posible consolidar sectores industriales modernos y competitivos si una parte sustancial del talento continúa enfrentando barreras de acceso, permanencia y liderazgo. Integrar la perspectiva de género en las políticas industriales no solo contribuye al ODS 5 sobre igualdad de género, sino que acelera directamente el cumplimiento del ODS 9 y fortalece un desarrollo productivo más dinámico e inclusivo.

Referencias bibliográficas

Albaladejo, M., Arribas, V., & Mirazo, P. (2022, marzo). ¿Por qué es importante adoptar un enfoque que incluya el género en la economía circular? Industrial Analytics Platform.

<https://iap.unido.org/es/articles/por-que-es-importante-adoptar-un-enfoque-que-incluya-el-genero-en-la-economia-circular>

Argentina. Congreso de la Nación. (2013). *Ley N.º 26.844: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/104484>

Cámara de Industrias del Uruguay. (2025, 25 de marzo). M-Industria: Primer Encuentro de Mujeres Industriales [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=HXC5nJSzhCI&list=PLAXK1F09HmJwPjIPDOyF5eJ7PKiLSw2cZ&index=8>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19* (Informe especial COVID-19, N.º 7). Naciones Unidas. <https://www.cepal.org>

De la Porte, C., Eydal, G. B., Kauko, J., Nohrstedt, D., 't Hart, P., & Tranøy, B. S. (Eds.). (2022). *Successful public policy in the Nordic countries: Cases, lessons, challenges*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.001.0001>

Fundación ChileMujeres, Ministerio de Hacienda & Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2026). Séptimo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2025. Gobierno de Chile.

Lebensohn. (s. f.). *Trabajar en desigualdad*. <https://lebensohn.org.ar/trabajar-en-desigualdad/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). Boletín Trimestral de Empleo: Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC) 4º Trimestre 2025. Paraguay.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). Informe Técnico. Encuesta Anual de Actividad Económica 2023. Uruguay.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). Ocupación Informal no Agropecuaria 2017, 2022-2024: Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC). Paraguay.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2026). Dossier estadístico en conmemoración del 115º Día Internacional de la Mujer. Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Desarrollo Social, ONU Mujeres. (2024) Encuesta de Uso del Tiempo. Uruguay.

Naciones Unidas (ONU) Uruguay. (2025). Perfil de género y generaciones de Uruguay. Montevideo.

ONU Mujeres. (2022, 14 de noviembre). La importancia de la participación de las mujeres en la economía circular | Manuel Albaladejo [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=YKKjgzSQMWk>

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). (2025). Statistical indicators of inclusive and sustainable industrialization: SDG 9 progress report 2025. <https://stat.unido.org>

World Economic Forum (WEF). (2025). Global Gender Gap Report 2025. Cologny/Geneva, Switzerland.

