

DESAFÍO TRABAJO

Rompé desigualdades.
Generá oportunidades.



BRIEF

ORGANIZA

socialab

APOYAN

smart
talent

Unigay XXI
Iniciativa de Empleo Juvenil

inGenia
soluciones estratégicas

REPUBLICA
AFAP

¿CÓMO SURGEN LAS CATEGORÍAS?

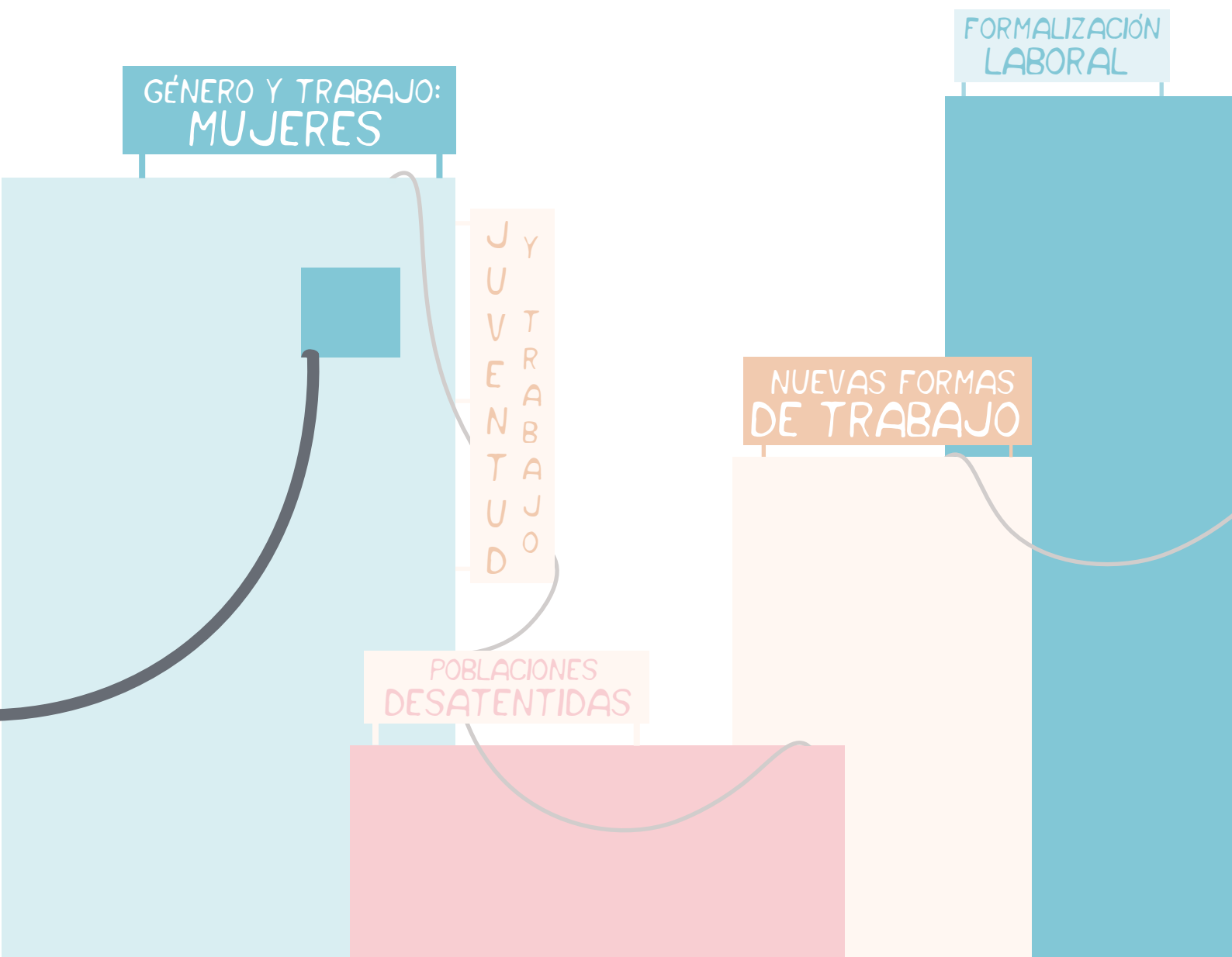
Las áreas de trabajo y datos de las mismas se construyeron a raíz de dos insumos fundamentales: **una investigación realizada por el equipo de Socialab** y **una Mesa de Consulta con actores involucrados** al ámbito laboral de nuestro país.

En el mes de febrero se realizó una Mesa de Consulta con diferentes actores relevantes del sector público, privado, sociedad civil y emprendedores y a partir de la utilización de la metodología "world café" se crearon redes de diálogo colaborativo. Allí se visualizaron los

desafíos más urgentes dentro del área laboral en Uruguay.

Por otro lado, el equipo de Socialab analizó datos, cifras y documentos que reflejan esta realidad. Los mismos serán citados en las próximas páginas.

Como resultado de ambas acciones se definen las 6 categorías de la primera edición del Desafío Trabajo, el marco en el cual se buscará apoyar hasta 3 emprendimientos con inversión inicial no reembolsable y acompañamiento para poner en marcha sus propuestas.



1. GÉNERO Y TRABAJO: 1. MUJERES

Si bien es cierto que la brecha de género en el mercado laboral se redujo en Uruguay en los últimos años, la desigualdad aún existe y queda mucho por hacer. Las diferencias por género se ven reflejadas tanto en la tasa de actividad, de empleo y desempleo, así como en la remuneración percibida por las trabajadoras.

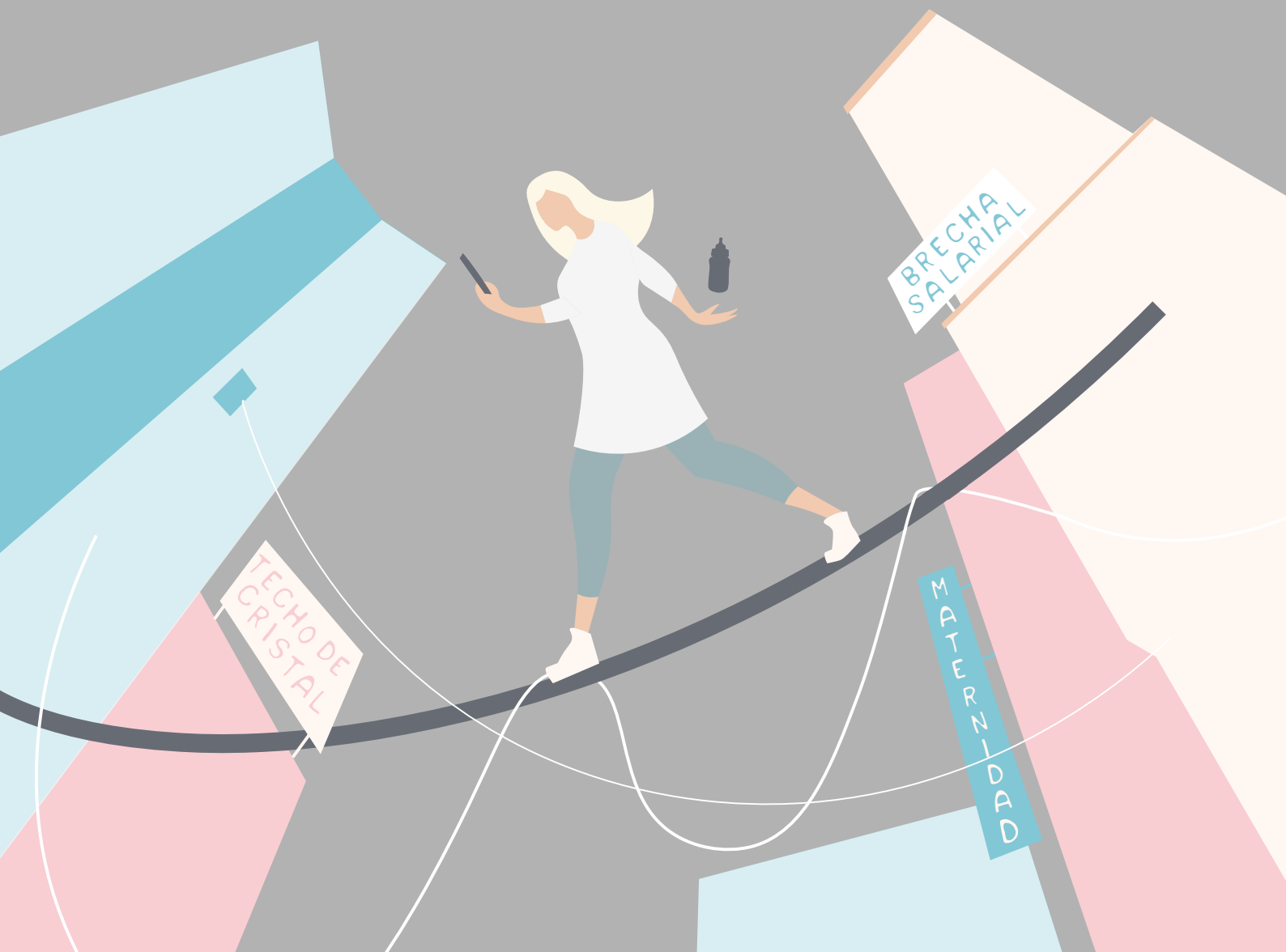
Según la OIT¹ las mujeres quieren trabajar, pero no lo consiguen. En uno de los reportes que publica esta organización se señala que, si bien el nivel educativo es una barrera para el ingreso al mercado laboral, no es la principal. El papel más importante está

desempeñado por las tareas de cuidado. En el mundo, **el 21,7% de las mujeres realizan trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo mientras que solo el 1,5% de los hombres lo hace.** En Uruguay,

*"la brecha de género en la dedicación al cuidado es una tendencia consolidada en el país. Dentro de la familia son tradicionalmente las mujeres, quienes, producto de la división sexual del trabajo, han sido las principales responsables de los cuidados ya que se las consideraba con las habilidades "naturales" para el cuidado."*²

¹ Datos extraídos del informe "Un paso decisivo hacia la igualdad de género" OIT (2019). Disponible [aquí](#).

² Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050, OPP (2018). Disponible [aquí](#).



También muchas veces las trabajadoras enfrentan discriminaciones asociadas a su potencial de ser madres - un factor que parece ser una barrera para el crecimiento profesional de las mujeres - e incluso, en aquellos casos en que las trabajadoras lo son enfrentan dificultades para equilibrar vida personal y laboral.

A su vez, si bien **ya son pocas las oportunidades que las empresas brindan a las mujeres para ocupar posiciones de liderazgo**, este hecho también se ve influido por la maternidad. Solo el 31,4% de las personas que ocupan cargos directivos y tienen hijos pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, mientras que el 68,6% son hombres³.

Por último, cabe señalar la diferencia existente en la remuneración por género. En

2018 la consultora CPA Ferrere calculó el Equal Pay Day, un indicador que refleja la penalidad que implica para las mujeres la brecha salarial en días del año. Según este cálculo, **en el año hay 85 días en los que las mujeres uruguayas “trabajan gratis” debido a la brecha de ingresos de 23,2% menor respecto a los hombres**⁴.

PREGUNTAS INSPIRADORAS:

- ¿Cómo podemos lograr que exista un equilibrio entre el trabajo y las tareas de cuidados?
- ¿Cómo lograr que mujeres madres puedan conciliar su maternidad con su crecimiento profesional?
- ¿Qué estrategias se pueden seguir para romper con el techo de cristal?
- ¿Cómo acortar la brecha salarial entre hombres y mujeres?



2. JUVENTUD Y TRABAJO

Quando se observan datos de desempleo se puede notar que los jóvenes son la población más vulnerable. La desocupación **afecta a uno de cada cinco jóvenes en América Latina y el Caribe** y los de edades más tempranas - junto a las mujeres- son el público particularmente más vulnerable. **Uruguay está entre los países con mayor tasa de desempleo juvenil en la región**⁵. Según el INE⁶, en 2019 mientras que la tasa de desempleo a nivel país se estimó en 8,9%, la misma fue de un 27,7% para aquellos jóvenes de entre 14 y 24 años que buscó empleo. Incluso las mujeres jóvenes presentan aún más riesgo, ya que la tasa de desempleo juvenil femenina asciende a 33%.

Uno de los principales inconvenientes con el que se encuentran muchos jóvenes a la hora de buscar su primer empleo es la **falta de experiencia**.

³ Informe "Un paso decisivo hacia la igualdad de género" OIT (2019). Disponible [aquí](#).

⁴ Estudio Equal Pay Day: Uruguay reduce la brecha de ingresos entre hombre y mujeres. CPA Ferrere. Disponible [aquí](#).

⁵ Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe. OIT (2018) Disponible [aquí](#).

⁶ Boletín Técnico Actividad, Empleo y Desempleo Anual, Cuarto Trimestre y Diciembre 2019 - Instituto Nacional de Estadística (INE). Disponible [aquí](#).

¿Quién abre las primeras puertas al mercado laboral? Si bien existe una ley de empleo juvenil y muchos programas dispuestos a dar la primera experiencia laboral, esta es una de las barreras frente a la que la población joven se encuentra. Además, una vez conseguido el trabajo, equilibrar estudio y vida laboral es un gran desafío para muchos.

Por otro lado, un dato preocupante es que **el promedio de jóvenes de entre 18 y 29 años que se encuentran trabajando en situación de informalidad es mayor** frente al promedio de ocupados del resto de la población (31% frente a 24%)⁷. Estos indicadores son aún peores si se los discrimina según el nivel socioeconómico de los jóvenes: en el nivel alto la informalidad es del 19%, en medio es del 23% y en un nivel

socioeconómico bajo es del 51%⁸.

PREGUNTAS INSPIRADORAS:

- ¿Se te ocurre cómo lograr que jóvenes sin experiencia accedan al mercado laboral?
- ¿Cómo hacer para que existan más oportunidades laborales para los jóvenes?
- ¿Cómo generar redes de contactos laborales para los jóvenes?
- ¿Se te ocurre cómo hacer para que los jóvenes puedan equilibrar estudio y trabajo?
- ¿Cómo conciliar el nuevo plan de vida de las generaciones más jóvenes con la necesidad y realidad de las empresas?
- ¿Se te ocurre cómo motivar laboralmente a las nuevas generaciones?
- ¿Se te ocurre cómo pueden hacer las empresas para entender mejor las necesidades de los jóvenes?

3. POBLACIONES DESATENDIDAS*

El trabajo es uno de los principales mecanismos de inserción en la sociedad y el empleo decente y digno es un derecho humano fundamental. Sin embargo, son muchas las barreras y los prejuicios que enfrentan las minorías y las poblaciones desatendidas a la hora de insertarse en el mercado laboral.

ADULTOS +45

En el mundo más de un tercio de los candidatos cree que uno de los mayores desafíos en su carrera es la discriminación por edad⁹. Este tema siempre ha sido una barrera, y si bien en Uruguay se ha avanzado en la creación de leyes para combatirlo, aún hay mucho por hacer.

A la hora de contratar personal existe una cierta reticencia a emplear a personas de más de 45 años. La sobre calificación, la menor producción, el pensamiento de que les cuesta adaptarse a una nueva cultura¹⁰, la falta de habilidades tecnológicas, la creencia de que tienen una mentalidad con "formas preestablecidas" o la falta de fluidez en un segundo idioma¹¹ son algunos de los mitos y percepciones que los empleadores tienen.

Por estas razones las oportunidades laborales para este público son limitadas y el tiempo que les puede llevar conseguir un trabajo es mayor que el promedio de la población. Según publica el diario El País **mientras que a una persona promedio le cuesta 8 semanas conseguir empleo, a los mayores de 45 años les puede costar 12 semanas o más**¹².

⁷ Accedé a la fuente [aquí](#).

⁸ Accedé a la fuente [aquí](#).

⁹ De regreso a la oficina: trabajadores búmeran. Manpower Group (2016) Disponible [aquí](#).

¹⁰ Accedé a la fuente [aquí](#).

¹¹ De regreso a la oficina: trabajadores búmeran. Manpower Group (2016) Disponible [aquí](#).

¹² Accedé a la fuente [aquí](#).

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según el último Censo Nacional (2011) en Uruguay hay un 15,9% de la población que presenta algún tipo de discapacidad¹³. A su vez, el 48% de esta población pertenece a los hogares de menores ingresos.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad es significativamente baja en relación a la población sin discapacidad. De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de personas con discapacidad, **solo una quinta parte de esta población participa en el mercado de trabajo¹⁴: Además, el promedio de ingresos por trabajo de la población con discapacidad es 37% menor** que el que perciben las personas sin discapacidad.



MIGRANTES

En los últimos años Uruguay ha vivido una nueva oleada migratoria caracterizada por orígenes latinoamericanos (sobre todo procedentes de Venezuela, Cuba y República Dominicana)¹⁵. Nuestro país es uno de los pocos que reconoce a la movilidad humana como un derecho inalienable y abre la puerta a los migrantes.

Sin embargo, según una encuesta realizada por la Facultad de Ciencias Sociales el **44,9% de la población uruguaya está en desacuerdo con la idea de que “es bueno para el Uruguay que lleguen inmigrantes extranjeros a vivir aquí”**.¹⁶ La actitud negativa hacia la inmigración está sustentada en prejuicios y temores de distinto tipo, entre las que se encuentra el miedo por la competencia por empleos y recursos limitados¹⁷.

Los inmigrantes que llegan a nuestro país tienen mayores dificultades de acceso y permanencia en el empleo que los uruguayos¹⁸ y aunque tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados se insertan en trabajos de menor calificación a niveles muy superiores que los nacionales¹⁹. A su vez, según indican algunos especialistas, uno de los desafíos más importantes que enfrentan es conocer cómo funciona el mercado de trabajo local²⁰.

Comunidad LGBT+

Aunque en Uruguay existe legislación que protege a las personas de la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, muchos trabajadores de la comunidad LGBT+ siguen sufriendo una fuerte discriminación en el mercado laboral.

¹³ Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de Derechos. PRONADIS (2015). Disponible [aquí](#).

¹⁴ Encuesta Nacional de personas con discapacidad. Comisión Nacional de Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadística (2004). Disponible [aquí](#).

¹⁵ Movilidad humana. Secretaria de Derechos Humanos (2018) Disponible [aquí](#).

¹⁶ Los uruguayos ante la inmigración. Encuesta Nacional de Actitudes de la Población Nativa hacia Inmigrantes Extranjeros y Retornados. Facultad de Ciencias Sociales (2017) Disponible [aquí](#).

¹⁷ Los uruguayos ante la inmigración. Encuesta Nacional de Actitudes de la Población Nativa hacia Inmigrantes Extranjeros y Retornados. Facultad de Ciencias Sociales (2017) Disponible [aquí](#).

¹⁸ Prieto, V, Márquez, C. Inclusión social de inmigrantes recientes que residen en viviendas particulares de Uruguay.

¹⁹ Sobre-calificación de los inmigrantes y penalización en el salario. Evidencia para Uruguay IECOON (2018) Disponible [aquí](#).

²⁰ Evolución de la pobreza en hogares rurales y dependientes, en un contexto de crecimiento económico de base agropecuario. Tendencias de los últimos diez años: el caso de Uruguay (2011). Cardeillac, Joaquín. Disponible [aquí](#).

“La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.”²¹

En términos de inserción al mercado laboral formal **el colectivo más vulnerable es la población trans**²². Según el primer Censo Nacional de Personas Trans el 65,3% de las personas trans está ocupado/a, el 4,6% es jubilado/a o pensionista, y el 30% está desocupado/a. Sin embargo, **solo un 23,5% de los ocupados mantienen un trabajo formal**. El promedio de ingresos de los hogares con personas trans es de \$7.471 mensuales, valor que cae a \$4.775 entre las personas trans mayores de 51 años²³. **El 67% de la población trans uruguaya ejerce o ejerció en algún momento el comercio sexual**²⁴.

ÁREA RURAL

En Uruguay un 5,07% de la población vive en el área rural (unas 164.840 personas)²⁵. Sin embargo, son muchas más las que están vinculadas laboralmente con este sector, directa o indirectamente.

Tomando en cuenta los hogares rurales, se observa que en el año 2009 un 46% era agrodependiente, un 38% no agrodependiente y un 16% mixto²⁶.

La incidencia de carencias básicas en el ámbito rural es siempre mayor entre los hogares que tienen a todos sus ocupados en el sector primario (agricultura, la ganadería, la pesca, la explotación forestal y la minería)²⁷.

Según un informe presentado por OPP **el riesgo de automatización para el medio rural es mayor que para el resto de las regiones (79%)**²⁸.

*Asimismo en esta categoría se reciben propuestas para lograr inclusión laboral de otras poblaciones desatendidas aunque no estén explícitamente detalladas anteriormente (ej. personas privadas de libertad, personas en situación de calle, entre otros).

PREGUNTAS INSPIRADORAS:

- ¿Se te ocurre cómo lograr la inclusión genuina de las poblaciones desatendidas al mercado laboral?
- ¿Cómo se pueden sortear las barreras actitudinales que existen para el ingreso al mercado laboral de estas poblaciones?
- ¿Cómo podemos generar estrategias de inserción laboral para los adultos de más de 45 años?
- ¿Se te ocurre qué estrategia seguir para lograr mayor inserción laboral de las personas con discapacidad?
- ¿Es posible derribar los mitos y prejuicios existentes sobre el migrante en el área laboral? ¿Cómo?
- ¿Cómo generar auténticas oportunidades laborales para la población LGBT+?
- ¿Qué estrategias se pueden seguir para generar oportunidades laborales diversas para las personas del área rural?
- ¿Se te ocurre cómo lograr inclusión laboral de personas que han estado/están en situación de calle?
- ¿Qué estrategias se pueden seguir para lograr la reinserción laboral de personas privadas de libertad?

²¹ La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Disponible [aquí](#).

²² Accedé a la fuente [aquí](#).

²³ Accedé a la fuente [aquí](#).

²⁴ Accedé a la fuente [aquí](#).

²⁵ Accedé a la fuente [aquí](#).

²⁶ Evolución de la pobreza en hogares rurales y dependientes, en un contexto de crecimiento económico de base agropecuario. Tendencias de los últimos diez años: el caso de Uruguay (2011). Cardeillac, Joaquín. Disponible [aquí](#).

²⁷ Evolución de la pobreza en hogares rurales y dependientes, en un contexto de crecimiento económico de base agropecuario. Tendencias de los últimos diez años: el caso de Uruguay (2011). Cardeillac, Joaquín. Disponible [aquí](#).

²⁸ Automatización y empleo en Uruguay, OPP (2017). Disponible [aquí](#).

4. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

El mundo está cambiando y con ello cambian también las formas de trabajo. La tecnología está presente en casi todas las áreas de la sociedad y nuevas formas de relacionarse con el mundo laboral están emergiendo.

Uruguay ha vivido en los últimos 30 años un cambio en la estructura del empleo. Los sectores de comercio, enseñanza, salud y otros servicios comunitarios, servicios a empresas y construcción fueron los que aumentaron su participación, mientras que los sectores primarios (fundamentalmente ganadería y agricultura), la industria manufacturera, los servicios domésticos -y otros servicios- y la administración pública experimentaron una caída sustancial²⁹.

Según el escenario de empleo proyectado por OPP a 2050 los sectores que presentarán mayor dinamismo son los que a su vez demandan trabajadores más calificados, mientras que aquellos que los que requieren empleados poco calificados o rutinarios probablemente mantendrán o perderán puestos de trabajo³⁰. En este sentido, **uno de los desafíos que enfrentamos como sociedad a futuro es la automatización**. Existen indicios de que una nueva ola de automatización está en marcha y sus efectos están siendo fuertes³¹. La automatización afectará de manera diferente a la capacidad de creación de empleo en los distintos sectores.

En este marco, la **reconversión laboral**, es decir, la adaptación de las personas a nuevas formas de trabajo, emerge como una alternativa posible para la reinserción laboral y la creación de nuevas posibilidades de trabajo. También, la incorporación de la tecnología en las distintas ramas de actividad aparece como un desafío y un área de oportunidad.

El trabajo independiente, a domicilio o teletrabajo emergen como otra posibilidad, aunque enfrentan grandes desafíos no solo a nivel de regulación sino también respecto a la calidad del trabajo y la posible existencia de explotación, abusos³² y precariedad laboral. La difícil organización del trabajo, la soledad y el no poder separar el trabajo de la vida personal son algunos de los riesgos que pueden provocar problemas psicológicos a los trabajadores³³.

PREGUNTAS INSPIRADORAS

- ¿Qué estrategias se pueden seguir para tratar la reconversión laboral? ¿Cómo se puede impulsar?
- ¿Se te ocurre una idea para lograr la inclusión de la tecnología en los procesos?
- ¿Cómo podemos formar y educar a la población para las necesidades del futuro?
- ¿Qué estrategias adoptar para mejorar el relacionamiento intrapersonal, interpersonal e intergeneracional?
- ¿Cómo mejorar las condiciones laborales y evitar la precarización laboral?
- ¿Se te ocurre cómo trabajar la cultura y mecanismos de teletrabajo para lograr flexibilidad e inclusión laboral de algunos públicos tradicionalmente excluidos?



²⁹ Demanda de trabajo en Uruguay: tendencias recientes y miradas de futuro, OPP (2018). Disponible [aquí](#).

³⁰ Demanda de trabajo en Uruguay: tendencias recientes y miradas de futuro, OPP (2018). Disponible [aquí](#).

³¹ Automatización y empleo en Uruguay, OPP (2017). Disponible [aquí](#).

³² El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral, CEPAL/OIT (2019). Disponible [aquí](#).

³³ Accedé a la fuente [aquí](#).

5. FORMALIZACIÓN LABORAL

Si bien es cierto que Uruguay lidera los índices de formalidad en América Latina, todavía tiene una tasa de informalidad cercana al 25%³⁴, lo que significa que **uno de cada cuatro uruguayos que trabaja lo hace de forma irregular**.

La informalidad en el mercado laboral no afecta a todos por igual. **En la capital del país la tasa de informalidad en 2018 se ubicaba en 16,9% mientras que en los departamentos interior era del 29,8%**³⁵.

A su vez, los trabajadores de niveles socioeconómicos bajos y los jóvenes son los más afectados. Mientras que el 22% de los trabajadores de niveles socioeconómicos altos declara no aportar a ninguna caja, este número asciende a 44% en aquellos de niveles socioeconómicos más bajos. Los jóvenes, por su parte, presentan una tasa de informalidad de 32%, lo que significa que casi un tercio de los trabajadores hasta 29 años no realizan aportes a la seguridad social³⁶. Por otro lado, la informalidad laboral afecta también a los trabajadores independientes o patrones, ya que de este grupo un 52% declara no realizar aportes a la seguridad social³⁷.

PREGUNTAS INSPIRADORAS:

- ¿Se te ocurre alguna manera para evitar las relaciones de dependencia encubiertas?
- ¿Cómo se puede trabajar con el trabajo no regulado?
- ¿Tenés una propuesta innovadora y atractiva para informar a los trabajadores sobre sus derechos laborales y obligaciones?

³⁴ Accedé a la fuente [aquí](#).

³⁵ Accedé a la fuente [aquí](#).

³⁶ Accedé a la fuente [aquí](#).

³⁷ Accedé a la fuente [aquí](#).

6. OTROS

Muchos otros desafíos y problemáticas pueden ser identificados y trabajados en el área laboral en Uruguay. La salud y el trabajo, las habilidades blandas, el manejo de la inteligencia emocional, la adaptación y el trabajo en equipo, la intergeneracionalidad, entre otras.

PREGUNTAS INSPIRADORAS:

- ¿Cómo trabajar la inteligencia emocional en el trabajo?
- ¿Se te ocurre alguna propuesta para desarrollar las habilidades blandas y mejorar la inserción y adaptación laboral de las poblaciones más vulnerables o excluidas?
- ¿Cómo preparar a las poblaciones en situación de desigualdad social para integrarse y trabajar en nuevos equipos?
- ¿Tenés una propuesta para trabajar las barreras educativas que existen para el acceso al mercado laboral?

HABILIDADES

DESIGUALDAD SOCIAL