

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Conmemoración del 8 de marzo – Día Internacional de las Mujeres

Con motivo de la conmemoración del **8 de marzo, Día Internacional de las Mujer**, se presenta este boletín especial, cuyo propósito es dar a conocer **avances, desafíos y oportunidades** en materia de **políticas de igualdad de género**. A través de esta edición se busca visibilizar acciones vinculadas con la promoción de la igualdad y la no discriminación, con especial énfasis en algunos de los aspectos y competencias propias de este Ministerio.

Este boletín ha sido elaborado por la Unidad Especializada en Género con el objetivo de contribuir al fortalecimiento institucional. **Agradecemos a la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano por el espacio brindado para su difusión.**

ÍNDICE:

- ✓ **Breve reseña, pág. 1**
- ✓ **Avances normativos del Estado uruguayo, pág. 2**
- ✓ **Consejo Nacional de Género, pág. 4**
- ✓ **Compromisos del Ministerio de Relaciones Exteriores con las políticas de igualdad de género: construcción del Primer Plan de Igualdad de Género, pág. 6**
- ✓ **Política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia, pág. 8**
- ✓ **Desigualdades de género en el ámbito laboral, pág. 10**
- ✓ **Licencias por cuidados, pág. 13**
- ✓ **Entrevistas “Voces del Ministerio”: experiencias que cuentan, pág. 14**
- ✓ **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), pág. 23**
- ✓ **Cometidos de la Unidad Especializada en Género del Ministerio de Relaciones Exteriores, pág. 25**

Breve reseña

El 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de las Mujeres, una fecha que nos invita a reflexionar sobre los avances alcanzados y a reafirmar el compromiso con la igualdad de género en el curso de los enormes desafíos vigentes para alcanzar la igualdad real.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Para este año el lema de las Naciones Unidas es ***“Derechos, justicia y acción por y para todas las mujeres y niñas”***, a los efectos de garantizar su igualdad de derechos y también de justicia en áreas fundamentales de la vida, como el trabajo, el dinero, la seguridad, la familia, la propiedad, la movilidad y el comercio entre otras, para que esos derechos se cumplan, ejerzan y disfruten.

El Día Internacional de las Mujeres tiene su origen en las luchas obreras de las trabajadoras textiles y los movimientos feministas de fines del s. XIX y comienzos del s.XX, por la conquista de derechos civiles, políticos, laborales y sociales, así como a la visibilización de las desigualdades estructurales basadas en género.

En 1975, con motivo del Año Internacional de la Mujer, las Naciones Unidas oficializaron esta conmemoración, que hoy se consolida como un hito central en la agenda internacional de igualdad de género.

Avances normativos del Estado uruguayo

La normativa aplicable en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y no discriminación en el Estado uruguayo es amplia y diversa. Uruguay ha incorporado y ratificado múltiples instrumentos del derecho internacional y regional de los derechos humanos, al tiempo que ha desarrollado un conjunto significativo de normas internas destinadas a prevenir la discriminación, promover la igualdad y garantizar la protección de derechos en distintos ámbitos de la vida social, laboral y familiar.

A continuación, se presentan algunos de los principales instrumentos que integran este marco normativo.

1. Marco normativo internacional:

- 1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).**
- 2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará (1994),** instrumento regional que establece mecanismos para la prevención, sanción y erradicación de la violencia basada en género.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

3. **Plataforma de Acción de Beijing (1995).**

4. **Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 de la Agenda 2030.**

2. Marco normativo nacional:

1. **Ley N° 17.215**, relativa a las trabajadoras en estado de gravidez o en período de lactancia, que reconoce el derecho a obtener un cambio temporario de tareas cuando las condiciones laborales puedan afectar su salud o la del niño o niña.
2. **Ley N° 17.514 (2002)**, sobre erradicación de la violencia doméstica.
3. **Ley N° 17.515 (2002)**, relativa al trabajo sexual.
4. **Ley N° 17.815 (2004)**, sobre violencia sexual contra niños, niñas e incapaces.
5. **Ley N° 18.426 (2008)**, que establece el marco de **salud sexual y reproductiva**.
6. **Ley N° 18.561 (2009)**, sobre prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.
7. **Ley N° 18.620 (2009)**, que regula el derecho a la identidad de género y el cambio de nombre y sexo registral.
8. **Ley N° 18.987 (2012)**, sobre interrupción voluntaria del embarazo.
9. **Ley N° 19.075 (2013)**, que establece el matrimonio igualitario.
10. **Ley N° 19.161 (2013)**, relativa al subsidio por maternidad y paternidad para trabajadores de la actividad privada.
11. **Ley N° 19.580 (2017)**, integral de violencia hacia las mujeres basada en género.
12. **Ley N° 19.643 (2018)**, de prevención y combate de la trata de personas.
13. **Ley N° 19.747 (2019)**, que modifica el Capítulo XI de la Ley N° 17.823, Código de la Niñez y la Adolescencia.
14. **Ley N° 19.846 (2019)**, sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y varones.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Este conjunto normativo refleja el compromiso del Estado uruguayo con la protección de los derechos humanos, la igualdad de género y la prevención de la violencia y la discriminación, integrando estándares internacionales y regionales en su ordenamiento jurídico interno.

Consejo Nacional de Género (CNG)

Es el órgano rector y máximo ámbito interinstitucional nacional encargado de definir prioridades, articular políticas públicas y coordinar acciones para garantizar la igualdad de género.

Fue creado a partir de la Ley N° 19.846 (2019), de **“Igualdad de Derechos y no discriminación entre mujeres y varones”**, en sustitución del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.

Es presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres. Está integrado por todos los Ministerios, OPP, ONSC, FGN, PJ, ASSE, INAU, INC, ANEP, UDELAR, BPS, INEFOP, INACOOOP, Congreso de Intendentes, Organizaciones de la Sociedad Civil, CNCS, PIT-CNT. Durante el período 2025-2030, se invita a participar a la Secretaría Nacional de Cuidados de MIDES y a la Institución Nacional de Derechos Humanos.

Durante el presente período, el Ministerio de Relaciones Exteriores estará representado por el Sr. Ministro **Mario Lubetkin**, y en calidad de representante alterna por la Sra. Subsecretaria **Valeria Csukasi**.

El CNG se encuentra en proceso de elaboración del Plan Nacional de Género 2025-2030.

Algunos de los cometidos del CNG:

Definir las prioridades para las políticas públicas de género a partir de los datos aportados por los sistemas de información de género; trabajar en la coordinación de las diferentes acciones, políticas y programas en el marco de la política nacional de igualdad de género; dar respuestas diferenciadas a las manifestaciones de desigualdad desarrollando propuestas intersectoriales; coordinar acciones con otros espacios interinstitucionales en territorio.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Mecanismos de trabajo del CNG:

Mantiene reuniones anuales de Altas Autoridades designadas por cada organismo para su representación y trabaja durante todo el año a través de sus representantes técnicos designados, que integran las Unidades Especializadas en Género y mecanismos de género respectivos, para proponer y llevar adelante las políticas en relación a los cuatro ejes que esta Administración, a través del CNG, estableció para el quinquenio:

1. Cultura igualitaria y educación inclusiva.
2. Autonomía económica de las mujeres.
3. Vida libre de violencia basada en género hacia las mujeres.
4. Fortalecimiento para la implementación y seguimiento de políticas de igualdad.

Mecanismos de Género sectoriales:

La Ley N° 19.846 (19.12.2019), de “Igualdad de Derechos y no discriminación entre mujeres y varones”, además de crear al CNG, en su art. 18 establece que ***“Todos los organismos públicos deberán contar con Unidades Especializadas en Género, que favorezcan la aplicación de los derechos y principios establecidos en la presente ley en el ámbito de su competencia”***.

Por Decreto N° 85/2021 de 16.03.2021 se crea la Unidad Especializada en Género del Ministerio de Relaciones Exteriores; en sustitución de la Comisión de Género, iniciando sus actividades el 5 de abril de 2021. De este modo, el área especializada de género, pasa a formar parte del organigrama del Ministerio de Relaciones Exteriores, dependiendo de la Dirección General de Secretaría.

La existencia de mecanismos de género dentro de las instituciones públicas constituye una herramienta fundamental para promover la igualdad sustantiva y contribuir a que las políticas públicas incorporen de manera transversal la perspectiva de género. Estos espacios institucionales cumplen un rol estratégico en la promoción de prácticas organizacionales más equitativas y el asesoramiento técnico para la formulación, implementación y seguimiento de acciones orientadas a prevenir la discriminación y las desigualdades. Asimismo, contribuyen a

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

fortalecer la capacidad del Estado para cumplir con sus compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, asegurando que la igualdad de género sea considerada no sólo como un principio normativo, sino también como un criterio efectivo en la toma de decisiones y en la gestión pública.

Compromisos con las políticas de género MRREE:

Construcción del Primer Plan de Igualdad de Género.

El Primer Plan de Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores se sustenta en un proceso técnico e institucional participativo. Su diseño se apoya en el marco normativo nacional e internacional vigente, en diagnósticos y estudios previos realizados en el ámbito del Ministerio, en otros planes sectoriales del Estado y en su alineación con la planificación estratégica del MRREE. Esta base garantiza que el Plan no constituya una iniciativa aislada, sino una **herramienta integrada a la estrategia institucional, coherente con los objetivos de gestión y orientada a resultados medibles en el mediano plazo.**

El proceso de elaboración ha incluido más de veinte reuniones de trabajo con distintas áreas sustantivas del Ministerio, así como instancias de intercambio con las Asociaciones de Funcionarios/as, la REDUIG, el Instituto Nacional de las Mujeres en su rol de rectoría y otros organismos y contrapartes relevantes tales como ONU MUJERES, PNUD, FLACSO URUGUAY y AUCI.

De este modo, el Plan será el resultado de un proceso colectivo, concebido como parte de las instancias necesarias para la construcción de una prospectiva institucional y una planificación de largo plazo en materia de igualdad de género.

Objetivo General

Consolidar e institucionalizar las políticas de igualdad de género como principios rectores de la gestión del MRREE, asegurando la transversalización sistemática del enfoque de género en su gobernanza, cultura organizacional, gestión administrativa, desarrollo de carrera y acción exterior, mediante mecanismos

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

sostenibles, medibles y alineados con los compromisos nacionales e internacionales del Estado.

Ejes Estratégicos

1. Gobernanza institucional y transversalización de la perspectiva de género.
2. Cultura organizacional, ambiente laboral y prevención de violencias.
3. Igualdad en el acceso, la carrera y los espacios de decisión.
4. Gestión administrativa, contrataciones y compras públicas con perspectiva de género.
5. Acción exterior y representación internacional con enfoque de igualdad de género.
6. Cooperación internacional y alianzas estratégicas para la igualdad de género.
7. Formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades institucionales.
8. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas con enfoque de género.

Resultados Esperados

- Generación de evidencia como componente central de las políticas de igualdad de género, permitiendo fundamentar las decisiones públicas en datos verificables y no en percepciones o supuestos.
- Sostenibilidad de la política pública, incluso en contextos de rotación de jerarcas y movilidad diplomática o técnica, lo que constituye un desafío estructural en la gestión institucional.
- Fortalecimiento del mecanismo interno de género como instancia estratégica, dotada de capacidad proactiva y de articulación interáreas. Esto supone fortalecer su mandato funcional, asegurar su participación en procesos clave de planificación y desarrollar sistemas de monitoreo que permitan evaluar su impacto.
- Consolidación del involucramiento activo del funcionariado, mediante la articulación sostenida con las asociaciones representativas y la promoción de la apropiación institucional de la perspectiva de género.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Seguimiento y Evaluación

El Plan será monitoreado anualmente y contará con una evaluación al cierre del período, que permitirá definir lineamientos estratégicos y metodológicos para diseñar e implementar un nuevo Plan de Igualdad de Género con horizonte institucional y proyección de mediano y largo plazo.

Presentación del Plan

Actualmente nos encontramos avanzando en el proceso de redacción de las líneas de acción y en la construcción de la matriz de indicadores, a partir de la información recibida y de los intercambios mantenidos con las distintas Direcciones Generales del Ministerio de Relaciones Exteriores. Este trabajo tiene por objetivo consolidar una propuesta que permita sistematizar los compromisos asumidos y facilitar su posterior seguimiento y evaluación. **Se prevé que la presentación del Plan se realice durante el mes de abril del presente año.**

Política de Tolerancia Cero al Acoso y la Violencia en el ámbito laboral

Esta política constituye el eje vertebral desde el cual se impulsa un cambio real en los espacios de trabajo y en las formas de relacionamiento de las personas que desarrollan labores en el Ministerio de Relaciones Exteriores. En ese marco, la revisión y actualización del protocolo en materia de acoso y violencia en el ámbito laboral fue definida como una **acción clave** del Plan de Igualdad de Género del Ministerio, considerándose una **prioridad institucional**.

Sobre ese eje, la UEG, en coordinación con la DGSE, lideró el proceso de elaboración del nuevo protocolo en materia de acoso y violencia en el ámbito laboral, mediante un trabajo fuertemente participativo y de carácter intersectorial que incluyó a diversas áreas del Ministerio y a todas las representaciones de trabajadoras y trabajadores, la Red de Mujeres Diplomáticas y ASFUCOUREX.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Resulta fundamental señalar que la construcción de un ambiente de trabajo libre de violencias no se agota en la existencia de un documento normativo, sino que requiere del compromiso sostenido de todas las personas que integran la institución, así como de la promoción activa de prácticas respetuosas, igualitarias y libres de discriminación.

El nuevo protocolo:

Por Resolución Ministerial N° 8/2026 de fecha 13.01.2026 se aprueba el *“Protocolo para prevención, orientación y actuación en situaciones de Acoso y Violencia Laboral, incluida la Violencia basada en Género”*.

Link de acceso: [https://www.gub.uy/ministerio-relaciones-exteriores/politicas-y-gestion/protocolo-acoso-violencia-laboralAspectos técnicos](https://www.gub.uy/ministerio-relaciones-exteriores/politicas-y-gestion/protocolo-acoso-violencia-laboralAspectos_técnicos)

Entre los aspectos más relevantes del nuevo Protocolo se destaca su fundamentación en el enfoque de derechos humanos, incorporando la perspectiva de género y una mirada interseccional que reconoce que las personas pueden enfrentar desigualdades múltiples derivadas de distintos factores —como género, edad, lugar de desempeño, origen étnico, nivel socioeconómico o discapacidad—. Asimismo, el documento promueve una cultura institucional de prevención, basada en acciones sostenidas de sensibilización, capacitación y comunicación que permitan anticipar y abordar tempranamente posibles situaciones de acoso o violencia. En este marco, también se reconoce la incidencia de la violencia doméstica en el ámbito laboral, incorporando mecanismos de orientación y acompañamiento institucional cuando estas situaciones impacten en la vida laboral de las personas. Todo ello se complementa con el derecho a la información como principio central, garantizando que el Protocolo sea accesible, difundido y comprensible en todas las sedes, de modo que cada persona conozca sus derechos, las vías de consulta y los mecanismos de protección disponibles.

En consonancia con estos principios, el Protocolo establece garantías esenciales como la confidencialidad estricta, la prohibición de confrontación entre las partes, la prevención de la revictimización y el pleno respeto del debido proceso, así como

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

una lógica de integralidad y articulación con instituciones especializadas cuando la situación lo requiera. Asimismo, define un alcance amplio, aplicable a todas las personas que desempeñan tareas para el Ministerio de Relaciones Exteriores, independientemente del tipo de vínculo contractual y tanto en territorio nacional como en las representaciones en el exterior. Siguiendo los estándares del Convenio 190 de la OIT, su ámbito de aplicación comprende situaciones que ocurren durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo, incluyendo actividades institucionales, comunicaciones laborales, espacios digitales o eventos vinculados a la función.

Por su parte, el Protocolo crea la **Comisión para la Prevención, Abordaje y Asesoramiento de situaciones de Acoso y Violencia en el Trabajo**, órgano especializado con competencia tanto en Cancillería como en todas las representaciones del Ministerio en el exterior. La Comisión tendrá una integración multidisciplinaria que incluye áreas clave como gestión y desarrollo humano, asuntos jurídicos, salud ocupacional y la Unidad Especializada en Género, y estará integrada por personas con formación específica en derechos humanos, género y violencia laboral. Se establece además un requisito excluyente fundamental: ninguna persona podrá integrar la Comisión si posee antecedentes sancionatorios firmes por acoso o por cualquier forma de violencia basada en género, tanto en el ámbito público como en el privado. Este estándar busca asegurar no solo la idoneidad técnica, sino también la integridad ética y la coherencia institucional, elementos indispensables para garantizar la confianza, la protección efectiva de derechos y el adecuado funcionamiento del mecanismo.

Las desigualdades de género en el ámbito laboral

El género no se limita únicamente a una identidad individual —ser mujer, ser varón o tener una identidad diversa—, sino que constituye también una **estructura social que organiza las relaciones, las oportunidades y las expectativas dentro de la sociedad y, en particular, en el ámbito laboral**. Esta estructura influye en aspectos centrales de la vida organizacional: quiénes participan en determinados espacios de decisión, qué valor se otorga a la palabra

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

de cada persona y qué estilos de liderazgo son reconocidos y legitimados. Analizar estas dinámicas permite aproximarnos a las denominadas **brechas de género en el mundo del trabajo**, entendiendo que los espacios laborales no son neutros, sino que pueden reproducir —e incluso profundizar— desigualdades que existen en la sociedad.

Entre los factores que inciden en estas brechas se encuentran los **estereotipos de género**, que desde edades tempranas asignan expectativas diferenciadas sobre lo “femenino” y lo “masculino”, condicionando qué se considera posible, deseable o apropiado para unas y otros. Estas construcciones sociales se traducen, posteriormente, en **diferencias en el acceso a oportunidades laborales**, en la valoración de determinadas tareas y en la distribución del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado. En este sentido, las trayectorias laborales de muchas mujeres se encuentran atravesadas por responsabilidades de cuidado y tareas domésticas, que continúan recayendo de manera desproporcionada sobre ellas.

Segregación en el mundo laboral:

Las desigualdades de género en el trabajo suelen manifestarse a través de distintos tipos de segregación. La **segregación horizontal** refiere a la concentración de mujeres y varones en determinados sectores u ocupaciones, configurando áreas tradicionalmente “feminizadas” y otras “masculinizadas”. Las actividades feminizadas —como educación, salud, cuidados o servicios— suelen estar **menos valoradas social y económicamente**, aun cuando resultan esenciales para el bienestar colectivo. Esta dinámica puede derivar en menores oportunidades de crecimiento, salarios más bajos y menor reconocimiento profesional.

Por su parte, la **segregación vertical**, conocida como el fenómeno del “**techo de cristal**”, refiere a las barreras invisibles —de carácter social, cultural e institucional— que limitan el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos o de toma de decisión, aun cuando cuenten con la formación, experiencia y capacidades necesarias. Este fenómeno se complementa con los llamados “**pisos pegajosos**”, que describen la tendencia a que muchas mujeres permanezcan en empleos de menor calificación, con condiciones laborales más precarias, contratos parciales o

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

informales y menores ingresos. En muchos casos, estas posiciones aparecen como la única alternativa posible para compatibilizar las responsabilidades familiares y de cuidado con la necesidad de generar ingresos.

Entre ambos extremos también se identifican las **“escaleras rotas”**, que reflejan trayectorias laborales marcadas por interrupciones o estancamientos. Muchas mujeres logran avanzar más allá de los puestos iniciales, pero enfrentan dificultades para continuar progresando o sostener una carrera ascendente, lo que evidencia la persistencia de obstáculos estructurales en las organizaciones.

La transversalización de la perspectiva de género como mecanismo de cambio:

La **cultura organizacional** juega un papel central en la reproducción o transformación de estas desigualdades. Las normas informales, los estilos de liderazgo, las dinámicas de poder y los criterios de reconocimiento pueden facilitar o dificultar la igualdad de oportunidades dentro de las instituciones. En este sentido, transversalizar la perspectiva de género en el mundo del trabajo implica revisar críticamente estas prácticas y estructuras, identificando cómo se distribuyen los beneficios, los privilegios y las oportunidades entre mujeres, varones y diversidades.

Incorporar esta mirada supone analizar de qué manera las reglas formales e informales, los procedimientos y las prácticas institucionales pueden sostener brechas en el acceso a oportunidades, en la participación efectiva y en la capacidad de incidencia dentro de las organizaciones. Solo a partir de este análisis es posible diseñar acciones orientadas a promover entornos laborales más equitativos, inclusivos y respetuosos de la diversidad.

Reflexión final:

Las trayectorias laborales de mujeres, varones y diversidades no se desarrollan en condiciones iguales. Existen distintos impulsos, oportunidades, permisos y también desalientos o sanciones que influyen en los caminos posibles dentro de las organizaciones. Las instituciones, como parte de la sociedad, contribuyen a

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

delimitar roles, expectativas y posiciones que muchas veces asignan un estatus diferencial según el género.

Por ello, **resulta fundamental preguntarnos qué acciones estamos dispuestos a impulsar y qué posición asumiremos frente a las desigualdades de género en los espacios que habitamos, incluido el mundo laboral.** Interpelar las prácticas naturalizadas y cuestionar la idea de que “siempre fue así” constituye un paso necesario para transformar las estructuras que sostienen la desigualdad y avanzar hacia organizaciones más justas e inclusivas.

Licencias por Cuidados

La Corte Interamericana de Derechos Humanos dio un paso histórico al reconocer el **derecho al cuidado como un derecho humano autónomo** en su Opinión Consultiva OC-31/25, emitida el 7 de agosto de 2025. En ella estableció que todas las personas, a lo largo de su vida, necesitan **cuidar y ser cuidadas**, y que esta realidad forma parte de la dignidad humana. La Corte definió tres dimensiones de este derecho: el **derecho a recibir cuidados adecuados**, el **derecho a cuidar en condiciones justas** y el **derecho al autocuidado**. Este reconocimiento implica un cambio profundo, ya que el cuidado deja de ser considerado una responsabilidad privada o exclusivamente familiar y pasa a integrarse plenamente en la agenda de derechos humanos. Asimismo, visibiliza que las tareas de cuidado han recaído históricamente de forma desproporcionada sobre las mujeres, profundizando desigualdades estructurales, y llama a los Estados a desarrollar políticas públicas y condiciones reales —tiempo, recursos y servicios— que permitan ejercer este derecho en un marco de corresponsabilidad social.

En este contexto, la **Circular 058/2025 del Ministerio** recuerda la obligación institucional de **respetar plenamente las licencias y derechos vinculados al cuidado previstos en la normativa vigente**, enfatizando que **su cumplimiento es obligatorio y no admite excepciones ni interpretaciones discrecionales**. Durante las licencias por maternidad o paternidad, las y los funcionarios deben **suspender toda actividad laboral**, y los superiores jerárquicos tienen la

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

obligación de abstenerse de asignarles cualquier responsabilidad durante ese período. Del mismo modo, en el caso de los derechos vinculados a lactancia y cuidados, que implican reducción de jornada, asignación horaria o días de licencia, **no se puede exigir ninguna actividad laboral que interfiera con su ejercicio, incluyendo responsabilidades como la tenencia del teléfono de emergencia de las Oficinas Consulares.** La Cancillería ha subrayado que no existe jurisdicción, rango jerárquico, situación geográfica ni circunstancia operativa que exima de su cumplimiento, y que cualquier vulneración de estos derechos, ya sea por acción u omisión, dará lugar al procedimiento disciplinario correspondiente, sin que se reconozca justificación alguna para el menoscabo de estos derechos.

Entrevistas

Voces del Ministerio: experiencias que cuentan

En el marco de esta iniciativa, se solicitó a las distintas asociaciones de funcionarias y funcionarios del Ministerio que propusieran compañeras interesadas en compartir sus trayectorias y experiencias laborales. A partir de estas sugerencias, se realizaron una serie de entrevistas que nos permitieron conocer de primera mano sus recorridos profesionales, desafíos, aprendizajes y reflexiones sobre el trabajo en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Este intercambio ha resultado una experiencia sumamente enriquecedora, ya que permite visibilizar historias, perspectivas y aportes que forman parte de la vida institucional y del compromiso cotidiano de quienes integran el Ministerio. Invitamos a todas y todos a conocer estas voces, que reflejan la diversidad de experiencias y miradas presentes en nuestra institución.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

ENTREVISTA ANGÉLICA MELGAREJO. SUBDIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO



Elegí la carrera de Comunicación porque siempre me atrajo lo organizacional y lo publicitario.

Me gusta comunicar y conectar con las personas. No soy muy fan de las teorías; más bien creo en la práctica.

Me crié en una familia donde mi padre veía con buenos ojos que me entrenara en artes marciales, así aprendí a defenderme, “preparándome para la vida”.

Pero en realidad crecí en una sociedad machista, donde muchas veces la mujer debe luchar por sus derechos y tratar de llegar a un lugar que también merece.

En estos últimos tiempos se ha avanzado en el lugar que ocupa la mujer, pero aún queda mucho por hacer. Mientras no cambiemos ciertas formas de pensar, todo seguirá siendo igual.

Por eso quiero dejar a mi hija un mensaje diferente: que siempre valore y entienda que las mujeres merecen las mismas oportunidades y el mismo respeto en todos los ámbitos de la vida.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia cotidiana en el ámbito laboral del Ministerio y qué aspectos valoras especialmente de tu trabajo diario?

La experiencia cotidiana es dinámica, intensa y cambiante, algo propio de trabajar en una dirección de gestión humana. Lo que más valoro es la cercanía con el personal y esos momentos en los que sentimos que podemos ayudar. También valoro sentirme útil, participar en decisiones clave y poder colaborar activamente para contribuir a la mejora de la gestión. Cuando en cualquier dirección se trabaja pensando en mejorar, no solo la gestión, sino también ayudar a que las personas se sientan bien y motivadas, se siente muy gratificante.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

2. Desde tu lugar, ¿cómo percibes el clima organizacional y la corresponsabilidad en las tareas laborales y de cuidados?

El clima organizacional es bueno, aunque todavía puede y debe mejorar. Esto implica trabajar en cómo se sienten las personas en su ámbito laboral, por lo que se pone especial énfasis en la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y las condiciones de trabajo. Si bien se respetan las licencias por maternidad y existen modalidades como la flexibilidad laboral y el teletrabajo, considero que se generan condiciones para que las personas puedan cumplir con sus responsabilidades. No obstante, aún queda mucho por mejorar y transformar, especialmente en lo que respecta a las dificultades que pueden enfrentar las mujeres que ocupan cargos de jefatura. Las mujeres que ocupan cargos gerenciales y cuentan con una sólida preparación muchas veces se enfrentan a contextos con poca flexibilidad. En particular, aquellas que son madres suelen tener que correr para cumplir con todas sus responsabilidades y, aun así, son cuestionadas por ello. Siento que recién en los últimos años se ha comenzado a otorgar a las mujeres cargos de jefatura, tanto a diplomáticas, administrativas, como a profesionales.

Quisiera compartir una experiencia personal: estando embarazada y participando en un concurso, comenté a algunas compañeras que me sentía muy cansada debido a lo avanzado de mi embarazo. Su respuesta fue que había sido mi elección ser madre. Ese comentario me hizo sentir muy mal. A partir de situaciones como esta, considero que es necesario seguir trabajando entre las propias mujeres para fortalecer la empatía y la solidaridad.

3. ¿Qué impacto han tenido las políticas internas de igualdad en su trabajo y en las relaciones dentro del equipo?

Las políticas internas de igualdad en el ámbito laboral han constituido un paso importante para promover la equidad y el diálogo. Sin embargo, aún estamos en un proceso de adaptación. Aun así, se percibe una mayor conciencia sobre la igualdad tanto en mi equipo de trabajo como en otros equipos de la Cancillería.

4. ¿Cuáles considera que son hoy los principales desafíos prácticos para la conciliación entre la vida laboral y personal, y qué avances destacaría en ese sentido?

Lo digo nuevamente: considero que cuando se otorgan cargos a mujeres debemos tomar conciencia de que aún tenemos mucho por cambiar. Cuando una mujer

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

ocupa un cargo de responsabilidad, es importante comprender que puede necesitar ciertas condiciones, como horarios más flexibles o la posibilidad de no asistir a alguna reunión si debe atender responsabilidades de cuidado, como sus hijos/as.

Por supuesto que, al pensar en la igualdad, se busca considerar tanto a mujeres como a hombres y promover un trato equitativo. Sin embargo, sigo insistiendo en que todavía falta mucho por avanzar. Lamentablemente, aún se cuestiona a las mujeres cuando hacen uso de derechos como la licencia por maternidad u otras vinculadas al cuidado, y eso no está bien visto en algunos ámbitos. Se trata de un derecho que debería ser plenamente respetado.



ENTREVISTA ESCRIBANA CARMEN GONZALEZ

1. ¿Cómo ha sido tu trayectoria profesional dentro del Ministerio y qué desafíos específicos has enfrentado como mujer en tu ámbito de trabajo?

Ingresé por concurso en el grado más bajo del escalafón administrativo. En ese momento estudiaba y trabajaba simultáneamente, y los ascensos se concretaban por calificación y no por concurso. Me recibí de escribana y, dos años después, se aprobó una ley de regularización presupuestal destinada a quienes desempeñaban tareas que no eran acordes a su cargo presupuestal. En ese entonces no existía el cargo de escribano en el Ministerio; éramos dos compañeras escribanas y solicitamos la transformación del cargo. Había quienes consideraban que no era necesaria su creación.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Luego, en 2008, ascendí al grado 16 del escalafón, el más alto, y me he desempeñado en cargos de dirección. Asimismo, la actual experiencia de trabajo en el exterior es para mí, una instancia de gran aprendizaje y crecimiento profesional.

En mi caso, el mayor desafío ha sido conciliar la vida personal con la profesional. Como hija única, hubo un momento en que las mayores responsabilidades laborales coincidieron con la etapa de mayor edad de mis padres, lo que hizo especialmente complejo atender y armonizar ambos ámbitos.

2. Desde tu experiencia, ¿qué barreras de género persisten en los espacios laborales y de toma de decisiones y cómo crees que pueden abordarse?

Las mujeres deben tener las mismas oportunidades que los hombres. Recuerdo que, a los 18 años, realicé un curso de preparación bancaria al que asistíamos tanto mujeres como varones. Sin embargo, en los bancos privados que ofrecían salarios más altos, no abrían concursos para mujeres, aun cuando las tareas podían ser desempeñadas indistintamente por hombres o por mujeres. La respuesta que daban era que no contaban con vestuarios para personal femenino. Con el paso de los años, esta realidad ha cambiado y se han logrado avances, aunque todavía queda mucho camino por recorrer. Es fundamental garantizar la igualdad de oportunidades. Más allá de la capacitación y el esfuerzo individual, persisten desafíos estructurales que requieren atención.

En el ámbito laboral, considero especialmente relevante el tema de los cuidados. Dado que las mujeres continúan siendo, en su mayoría, las principales cuidadoras, sería importante avanzar en políticas vinculadas al cuidado de personas mayores. La edad promedio de los funcionarios públicos es elevada, por lo que esta problemática constituye una realidad que debe ser atendida. En este terreno aún hay mucho por hacer, particularmente en lo que respecta a las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de funcionarios y funcionarias.

3. ¿De qué manera consideras que el enfoque de género fortalece las políticas públicas y el trabajo cotidiano del Ministerio?

Además del cumplimiento de obligaciones internacionales, el enfoque de género en las políticas públicas cumple una función educativa fundamental. Esto debe ser así,

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

y como sociedad debemos adaptarnos a este proceso, promoviendo una igualdad real en el trato hacia todas las personas.

La equidad implica brindar mayores apoyos a quienes no cuentan con las mismas oportunidades, a fin de garantizar condiciones verdaderamente igualitarias.

Me gustaría que llegáramos a un punto en el que la igualdad y la equidad sean asumidas de manera natural por todos, como un hecho incorporado en nuestro accionar cotidiano. Que formen parte de nuestra manera de actuar y relacionarnos, ya sea en el ámbito educativo, laboral o en cualquier espacio en el que nos desenvolvamos.

4. En el marco del Día Internacional de las Mujeres, ¿qué mensaje te gustaría compartir con otras mujeres sobre el liderazgo, la participación y el desarrollo profesional?

No soy especialista en liderazgo, pero al analizar las características de un liderazgo exitoso, observé que suelen destacarse características tales como inteligencia emocional, empatía, comunicación efectiva y adaptabilidad. Considero que muchas mujeres poseen, de manera natural, cualidades intuitivas y perceptivas que fortalecen estas capacidades. Creo que el liderazgo es uno de los roles que la mujer puede desempeñar con solvencia, apoyándose en esas características. Sin embargo, me inquieta que, en ocasiones, las mujeres no seamos lo suficientemente solidarias entre nosotras en lo cotidiano. Nadie conoce mejor que otra mujer nuestra naturaleza y los obstáculos que debemos enfrentar. Por eso, la solidaridad entre congéneres debería ser un principio asumido y vivido con convicción; es un valor vital.

La formación permanente también es fundamental. En este punto, recuerdo las palabras de mi madre, hija de inmigrantes, quien trabajó desde muy joven con esfuerzo y determinación. No tuvo formación académica formal, pero siempre mantuvo un profundo deseo de aprender. Fue un gran ejemplo para mí desde la infancia. Ella sostenía que una mujer debía alcanzar la independencia económica, y que, para ello, debía estudiar; y logró que ese mensaje calara hondo en mi vida.

Esa idea se convirtió en una fuerza orientadora tanto en mi adolescencia como en mi vida adulta. Recordar y seguir ese mensaje de formación y capacitación

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

continúa constituye, para mí, un homenaje a esa mujer que fue mi madre y representan un elemento clave para el desarrollo en el ámbito profesional.



ENTREVISTA A VALENTINA SIERRA- SEGUNDA SECRETARIA DEL SERVICIO EXTERIOR

1. ¿Cómo ha sido tu trayectoria en el servicio exterior y de qué manera tu experiencia como mujer ha influido en su recorrido profesional?

Ingresé al servicio exterior en 2016, integrando una generación de nueve personas. Comencé trabajando en la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario, una experiencia muy enriquecedora que me permitió conocer de cerca el proceso de elaboración de políticas públicas y su articulación con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos. En ese período también se estaba desarrollando la red SIMORE, que estableció puntos focales con participación interministerial e intersectorial para responder a los informes de los distintos comités internacionales de derechos humanos. Esta experiencia constituyó mi primer acercamiento al trabajo multilateral.

Posteriormente pasé a la Dirección General para Asuntos Técnico-Administrativos, donde pude conocer en profundidad el funcionamiento interno de la Cancillería. Allí trabajé en temas vinculados al personal contratado local, la gestión presupuestal de Misiones Diplomáticas y Consulados ante organismos internacionales y la coordinación con las distintas oficinas de la institución. Este aprendizaje sobre los aspectos administrativos y financieros del servicio exterior resultó muy útil para mi posterior trabajo en el exterior.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Más adelante fui destinada a la Misión de Uruguay ante las Naciones Unidas en Ginebra (URUNUGI), donde estuve a cargo principalmente de la agenda ambiental y de las negociaciones internacionales en esa materia, además de trabajar durante un período con la Organización Internacional del Trabajo. Desde el inicio participé en distintos burós de convenios internacionales, integrándolos en representación del GRULAC (Grupo de América Latina y el Caribe). Estos espacios son instancias donde se preparan decisiones y documentos que luego se adoptan en las Conferencias de las Partes. Durante mi tiempo en Ginebra asumí además un rol de coordinación regional en la negociación del futuro Tratado sobre Plásticos. Este proceso comenzó en 2022 y tuvo su primera ronda en Uruguay. También colaboré en la organización de esa reunión y en la recaudación de fondos, logrando reunir 850.000 dólares para su realización. Desde 2023 desempeño de forma permanente la coordinación regional de ese proceso dentro del GRULAC, lo que ha implicado asumir responsabilidades de liderazgo en las negociaciones. Al regresar a Cancillería fui designada en la Dirección de Medio Ambiente, lo que me permitió continuar trabajando en estos temas y ampliar mi agenda hacia áreas como biodiversidad, océanos y agua.

Estos roles también me han permitido aportar una impronta personal. En las negociaciones internacionales suelen surgir tensiones, especialmente cuando cambian las posiciones de los gobiernos. Parte de mi trabajo ha sido contribuir a mantener el diálogo, preservar la unidad regional y sostener temas clave en la agenda. En particular, he procurado mantener el lenguaje relativo a género, derechos humanos y protección de la salud humana dentro de las negociaciones, considerando la importancia histórica de estos avances para nuestra región.

2. ¿Cuáles consideras que son hoy los principales desafíos de género en los espacios diplomáticos?

Si bien en los últimos años se han registrado avances, aún no existe una verdadera paridad de género en muchos espacios de decisión dentro de la diplomacia multilateral. Esto se refleja, por ejemplo, en la menor presencia de mujeres en cargos de liderazgo como presidencias de conferencias internacionales o coordinaciones de grupos de negociación.

Uno de los desafíos más visibles es el acceso a los espacios donde se adoptan las decisiones finales. En muchos procesos existe un grupo reducido de países que participa en negociaciones finales a puertas cerradas, y esos ámbitos suelen estar dominados por diplomáticos hombres y de mayor antigüedad. Esto puede limitar

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

la participación de mujeres, especialmente de las generaciones más jóvenes, incluso cuando han trabajado activamente durante todo el proceso de negociación.

Desde América Latina y el Caribe se han impulsado algunas medidas para promover mayor equidad, como la propuesta de establecer co-presidencias integradas por un hombre y una mujer en los grupos de negociación, así como fomentar una representación equilibrada entre regiones y niveles de desarrollo. Sin embargo, todavía queda camino por recorrer para alcanzar una participación plenamente equitativa.

3. ¿Qué importancia tiene la participación de Uruguay en los foros multilaterales sobre igualdad de género y qué avances destacarías en ese ámbito?

La participación de Uruguay en los foros multilaterales es fundamental para promover la agenda de igualdad de género, especialmente en ámbitos como las negociaciones ambientales internacionales. En algunos convenios internacionales se han logrado avances relevantes. Un ejemplo es el Plan de Acción de Género adoptado en 2013 en el marco de los Convenios de Basilea, Rotterdam y Estocolmo sobre Químicos y Desechos. Otro avance importante se dio en el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, donde se incorporó explícitamente la perspectiva de género al reconocer la vulnerabilidad diferenciada de mujeres y niñas frente a la exposición a este metal y la necesidad de incluir a las mujeres en las estrategias nacionales de implementación.

Más recientemente, en 2023 se adoptó un nuevo Marco Voluntario para la Gestión Internacional de Químicos que incorpora el enfoque de género como uno de sus principios y promueve la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones. En este proceso Uruguay tuvo un rol activo, junto con otros países de la región como México, Colombia y Chile, impulsando la inclusión de estos elementos y promoviendo la elaboración de un plan de acción de género que se espera adoptar próximamente.

4. En el marco del Día Internacional de las Mujeres, ¿cómo valoras el liderazgo de mujeres en la diplomacia y su aporte a la toma de decisiones?

En los últimos años se ha incrementado la presencia de mujeres en la diplomacia y en posiciones de liderazgo, lo cual constituye un avance importante. Sin embargo,

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

persiste una subrepresentación en varios espacios internacionales, particularmente en los niveles más altos de decisión.

Más allá de la cuestión de la equidad, la participación de las mujeres también mejora la calidad de las decisiones. Muchas profesionales altamente capacitadas aportan perspectivas valiosas en áreas complejas como medio ambiente, salud, ciencia o tecnología. Cuando estas voces no están presentes, el sistema pierde diversidad de enfoques y capacidad de análisis.

En mi experiencia en negociaciones internacionales, también he observado que muchas mujeres desempeñan un rol relevante en la construcción de consensos y en la mediación entre posiciones divergentes. En varias ocasiones me ha tocado facilitar acuerdos entre delegaciones con posturas distintas, buscando puntos de encuentro que permitan avanzar en los procesos de negociación. Por ello, en el marco del Día Internacional de las Mujeres, resulta fundamental no solo reconocer el liderazgo femenino en la diplomacia, sino también continuar promoviendo condiciones que garanticen una participación plena y equitativa de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones internacionales.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

9-20 de marzo de 2026

Fundada en 1946, la CSW es el principal órgano intergubernamental dedicado a la formulación de políticas orientadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel global. Cada mes de marzo, la Comisión convoca en Nueva York a la mayor reunión internacional sobre los derechos de las mujeres, que reúne a ministras y ministros, altas autoridades gubernamentales y representantes de la sociedad civil, con el objetivo de examinar los avances alcanzados, identificar desafíos persistentes, acordar orientaciones de política pública y fortalecer los estándares internacionales en materia de igualdad de género.

La 70ª sesión de la CSW se celebrará del 9 al 20 de marzo de 2026 en la ciudad de Nueva York. En esta instancia participará una delegación oficial del Uruguay, integrada, entre otras autoridades, por la Directora General Adjunta para Asuntos Políticos del Ministerio de Relaciones Exteriores y la Directora del Instituto

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Nacional de las Mujeres (InMujeres), quienes representarán al país en las diferentes instancias de diálogo y negociación previstas durante la sesión.

Boletín Edición Especial 8M

“Construyendo igualdad de género en las políticas públicas del MRREE: compromisos, avances y desafíos”

Unidad Especializada en Género MRREE

Los cometidos de la Unidad se orientan a fortalecer la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el funcionamiento institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores. En este sentido, corresponde **asesorar al organismo en la transversalización del enfoque de género** en la planificación estratégica, en la gestión humana, en el cumplimiento de sus funciones sustantivas y en la elaboración y ejecución del presupuesto. Asimismo, la Unidad tiene la responsabilidad de **dar seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento de la Política Pública Nacional de Igualdad de Género**, así como de las políticas, planes y compromisos intrainstitucionales adoptados en esta materia.

Entre las funciones también se encuentra la **participación en redes interinstitucionales, tanto a nivel nacional como internacional**, contribuyendo al intercambio de experiencias, la coordinación de acciones y el fortalecimiento de las políticas de igualdad. Del mismo modo, la Unidad elabora **informes y análisis que constituyen insumos para las instancias de rendición de cuentas**, así como estudios orientados a identificar brechas y promover avances en igualdad de género en las distintas áreas de actividad del Ministerio. Complementariamente, tiene a su cargo la **propuesta y coordinación de instancias de capacitación dirigidas al funcionariado**, así como el desarrollo de **estrategias de comunicación que permitan dar visibilidad a las políticas de igualdad de género**, sensibilizar a la institución y promover una cultura organizacional basada en la igualdad, la no discriminación y el respeto de los derechos humanos.

Contacto: unidad.genero@mrree.gub.uy