

Estructura Eje 5: “Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales”

Propuesta Plan de Trabajo 2015-2020

El Eje 5 del Consejo Nacional de Género: “Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales” pretende profundizar en las políticas públicas vinculadas a facilitar el acceso al mundo del trabajo tomando en cuenta que las mujeres, y con particular énfasis las jóvenes y afrodescendientes, son las que enfrentan mayores dificultades de acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral; disminuir las brechas salariales existentes; fortalecer la política de prevención del acoso sexual laboral y promover la eliminación de las barreras para el ascenso en las carreras laborales de las trabajadoras, entre otras medidas.

Este eje será liderado entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social.

Los ministerios y organismos implicados son: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Desarrollo Social (Instituto Nacional de las Mujeres; DINESIL, INJU, Jóvenes en Red); Ministerio de Educación y Cultura; Ministerio de Turismo; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Banco de Previsión Social; ; Administración Nacional de Educación Pública; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional; Congreso de Intendentes; Universidad de la República; Oficina Nacional de Servicio Civil; PIT-CNT; Cámaras Empresariales; Organizaciones Sociales.

Líneas de trabajo del Eje 5

Como insumos conceptuales y estadísticos, se propone la elaboración de una línea de base en relación a: empleo/desempleo; cláusulas de género; acoso sexual laboral; trabajo doméstico, entre otras. Dichos insumos, se realizarán en coordinación con el Sistema de Información de Género (SIG) del Inmujeres y la Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social del MTSS (UETSS).

Las líneas de trabajo para este eje se detallan a continuación, con sus respectivos objetivos y una estimación para el cumplimiento durante el quinquenio 2015-2020.

Este eje de trabajo se propone llevar adelante las definiciones acordadas en el grupo, de forma coordinada con los otros ejes de derechos priorizados por el Consejo Nacional de Género: “Derecho a una vida libre de Violencia de Género”; “Derecho al acceso a una educación y cultura sin estereotipos de género”; “Derecho a una vida saludable”; “Derechos a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo productivo y

empresarial”; “Derecho a los cuidados y a la protección social”; “Derecho a la participación ciudadana”.

1.- Empleo de mujeres jóvenes

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones [Actividades]	Articulación	Período
Priorizar como población beneficiaria de la ley de Empleo Juvenil a las mujeres jóvenes desde un enfoque interseccional.	Lograr que las mujeres conozcan sus derechos asociados a esta ley y que el empresariado conozca los beneficios de contratar mujeres.	1) Difundir la normativa vigente en relación al empleo de mujeres jóvenes (ley N° 19.133) con atención a las mujeres afrodescendientes, migrantes, en situación de discapacidad y trans. [Actividades: Definir herramientas de difusión para empresariado y mujeres jóvenes (sms, tablets, emails, reuniones, folletería, código QR).]	Comisión prevista por ley; MIDES: INJU; DINESIL; MTSS: DINAE (Empleo Juvenil); Cámaras Empresariales; INEFOP; Inmujeres. Responsable: MTSS (Dinae).	2015-2016
	Contribuir a que la implementación de la ley sea menos androcéntrica y contemple las necesidades prácticas de las mujeres.	1) Articular seguimiento de la normativa vigente (ley N° 19.133) con los mecanismos establecidos en el decreto reglamentario para tales fines. [Actividades: Generar instancias de diálogo entre el Eje 5 del CNG y la Comisión prevista por ley.]	Eje 5-CNG y Comisión prevista por ley. Responsable: MTSS (Dinae).	2015-2020

	Satisfacer las necesidades de cuidados de las mujeres jóvenes insertas en el mercado laboral en el marco de la ley de Empleo Juvenil.	1) Articular con el SNC relación al Decreto reglamentario de la ley N° 19.133 -Art. 2, Literal F final- según población definida por el SNC.	Eje 5-CNG y SNC. Responsable: MIDES (Inmujeres)	2015-2016
		2) Relevar información relativa a la población (según definiciones del SNC: niños/as menores de 3 años, personas adultas mayores y personas con discapacidad) que cuidan las mujeres jóvenes desde un enfoque interseccional.	MIDES: INJU –INMUJERES - DINEM; MTSS: DINAЕ. Responsable: MTSS (Dinae)/ MIDES (Inju- Inmujeres)	
Aumentar la empleabilidad de las mujeres jóvenes desde un enfoque interseccional.	Establecer una estrategia de intervención para que madres adolescentes puedan acceder al mercado de trabajo.	1) Relevar experiencias de programas de proximidad: Jóvenes en Red, Uruguay Crece Contigo, ETAF, Madres Adolescentes del Programa de Salud del BPS, Vida con Proyectos; entre otros.	Unidad de Gestión de Programas de Proximidad; MTSS;BPS; CAIF; Inefop. Responsable: MIDES (Inmujers- Dinesil)	2015-2018

		2) Definir objetivos, cobertura, fuentes de financiamiento y responsabilidades interinstitucionales desde un enfoque interseccional.		
	Generar herramientas para promover los derechos de las mujeres jóvenes trabajadoras.	1) Incorporar en la campaña de sensibilización sobre “Iguales en el trabajo, iguales en la vida” material sobre empleo de mujeres jóvenes, con especial atención a la situación de las mujeres afrodescendientes.	DINAE; Cámaras Empresariales; PIT-CNT; Inmujeres Responsable: MTSS (Dinae)/ MTSS (Inmujeres).	2016
	Fortalecer la perspectiva de género y el enfoque interseccional en el Programa Uruguay Trabaja	1) Analizar la política y establecer modificaciones a su diseño e implementación. [Actividades: Crear dispositivos de cuidados propios de la política.]	MIDES(Dinesil - Inmujeres) / MTSS (Dinae). Responsable: MIDES (Dinesil)	2017
		2) Generar un anteproyecto de ley que defina las modificaciones surgidas del análisis.		

2.- Negociación colectiva

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones [Actividades]	Articulación	Período
Mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, desde un enfoque interseccional.	Incrementar la participación de las mujeres en los Consejos de Salarios como negociadoras desde el Estado, Cámaras y PIT-CNT.	1) Realizar instancias de diálogo con la CTIOTE y la Mesa de Coordinación del Consejo Superior Tripartito. [Actividades: Realizar solicitud de entrevista por parte del Eje 5.]	MTSS; CTIOTE; DINATRA. Responsable: MTSS (¿?)	2015- 2016
		2) Promover la participación de mujeres como “oyentes” en los Consejos de Salarios, MTSS; PIT-CNT y Cámaras Empresariales. [Actividades: Realizar carta formal invitando a la integración de mujeres como oyentes.]	Responsable: PIT-CNT; MTSS; Cámaras Empresariales.	2015
		3) Sensibilizar y capacitar (anualmente) en “negociación y género” a negociadores y a las mujeres designadas por el MTSS, PIT-CNT y Cámaras Empresariales como oyentes en los Consejos de	MTSS; Inefop; PIT-CNT (Cuesta Duarte); Cámaras Empresariales. Responsable: Inefop	2015- 2020

		Salarios.		
		4) Incorporar cuota de mujeres negociadoras (30%) en todos los ámbitos tripartitos; PIT-CNT, MTSS y Cámaras Empresariales. [Actividades: Definir las estrategias a nivel de cada sector; Determinar cláusulas que incluyan a las mujeres como negociadoras con voz y voto.]	PIT-CNT; MTSS; Cámaras Empresariales; Consejo Superior Tripartito. Responsable: PIT-CNT/Cámaras Empresariales.	2015-2020
	Incorporar cláusulas de género sobre corresponsabilidad.	1) Mantener actualizado relevamiento de las cláusulas de género existentes.	UETSS Responsable: MTSS (UETSS)	2015-2020
		2) Realizar estudio sobre las cláusulas de género existentes y análisis del impacto en la vida de las mujeres trabajadoras en los sectores que tienen cláusulas.	UETSS; MTSS; UdelaR; PIT-CNT (Cuesta Duarte); Inmujeres. Responsable: a definir según presupuesto	2016-2017
		3) Elaborar posibles cláusulas de género (CTIOTE y DINATRA) desde un enfoque interseccional.	CTIOTE; Consejo Superior Tripartito. Responsable: MTSS (Dinatra - CTIOTE)	2016-2019

		4) Sensibilizar y capacitar (anualmente) en “género y corresponsabilidad” a negociadores/as de los tres sectores: MTSS, PIT-CNT y Cámaras Empresariales.	MTSS; Inefop; PIT-CNT (Cuesta Duarte); Cámaras Empresariales. Responsable: Inefop	2015-2020
		5) Realizar instancia de diálogo con la CTIOTE y la Mesa de Coordinación del Consejo Superior Tripartito.	CTIOTE; DINATRA. Responsable: MTSS (CTIOTE)	2016

3- Acoso sexual laboral

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones [Actividades]	Articulación	Período
Contribuir a eliminar el acoso sexual en los ámbitos de trabajo.	Generar herramientas para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral.	1) Elaborar un procedimiento con pautas imprescindibles, con un marco conceptual y normativo que incorpore el enfoque interseccional, para su abordaje en la Administración Central.	MTSS; ONSC; PIT-CNT; Inmujeres.	2015-2017
		2) Determinar una excepción en el Estatuto del Funcionario Público en relación al traslado de la persona acosadora de su lugar de origen.	Parlamento; ONSC; MTSS. Responsable: MTSS / MIDES (Inmujeres)	2016-2018

		3) Reglamentar la ley N° 18.561 teniendo en cuenta las especificidades del ámbito público y el privado (tratamiento por rama de actividades).	MTSS; MEC; ANEP; UDELAR; Inmujeres. Responsable: MTSS	2015- 2017
Modificar los patrones culturales dominantes en las instituciones.		1) Institucionalizar el curso Piloto de Acoso Sexual en INEFOP para el ámbito privado, incorporando las PYMES y sus especificidades. [Actividades: Acordar el curso con las gremiales de las PYMES y la elaboración de protocolos por rama de actividad; Definir quién lo imparte.]	INEFOP; MTSS. Responsable: Inefop / MTSS (CTIOTE)	2015- 2016
		2) Incorporar Asistencia Jurídica para la elaboración de protocolos de prevención y actuación en situaciones de ASL.		
		3) Promover la obligatoriedad de capacitación en ASL a las primeras experiencias laborales.	ONSC-ENAP; MTSS; Inmujeres. Responsable: ONSC	
		4) Desarrollar talleres de Acoso Sexual para la Administración Central.	ONSC-ENAP; MTSS. Responsable: ONSC	2015- 2020
		5) Incorporar en la campaña de sensibilización sobre	DINAE; Cámaras Empresariales;	2016

		“Iguales en el trabajo, iguales en la vida” un módulo sobre acoso sexual laboral, con especial atención a la situación de las mujeres afrodescendientes.	PIT-CNT; Inmujeres Responsable: MTSS (Dinae) / MIDES (Inmujeres)	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--

4- Brechas salariales

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones [Actividades]	Articulación	Período
Reducir las brechas salariales entre varones y mujeres en aquellos sectores que presenten mayores desigualdades.	Generar herramientas para reducir las brechas salariales entre varones y mujeres.	1) Incluir en la negociación colectiva una cláusula genérica sobre igualdad de remuneración entre varones y mujeres que incluya viáticos, compensaciones especiales, capacitaciones, horarios, etc.	PIT-CNT; Cámaras Empresariales ; MTSS; Inmujeres. Responsable: CTIOTE	2015- 2020
		2) Analizar la situación de las brechas salariales según sectores de actividad. [Actividades: Determinar los tres principales sectores donde se producen las desigualdades; Contratación consultor/a para el análisis de los datos; Definir la estrategia de intervención con cada sector en acuerdo tripartito a partir de un análisis de las dimensiones (acceso capacitación; horas trabajadas; incentivos; etc.) que generan las brechas específicas para cada sector.]	UETSS; PIT-CNT (Cuesta Duarte); Cámaras Empresariales ; MTSS; UdelaR. Responsable: MTSS (UETSS) / MIDES (Inmujeres).	2016- 2018

		3) Incorporar en la campaña de sensibilización sobre “Iguales en el trabajo, iguales en la vida” material sobre brechas salariales y las desventajas de las mujeres, con especial atención a la situación de las mujeres afrodescendientes.	DINAE; Cámaras Empresariales ; PIT-CNT; Inmujeres Responsable: MTSS (Dinae)/ MIDES (Inmujeres)	2016
		4) Definir un porcentaje mínimo para la inserción de mujeres en los programas de inserción laboral que no sean típicamente femeninos, teniendo en cuenta la situación de las mujeres afrodescendientes.	Cámaras Empresariales ; MTSS; MIDES; MEC. Responsable: MTSS (Dinae)	2016-2017
	Promover formación para el empleo libre de estereotipos de género.	1) Incorporar la perspectiva de género desde un enfoque interseccional en todas las capacitaciones que imparte INEFOP.	Inefop; MTSS; DINAE; Inmujeres. Responsable: Inefop / MIDES (Inmujeres)	2015-2020

5- Trabajo doméstico

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones [Actividades]	Articulación	Período
Reducir la informalidad de las trabajadoras domésticas.	Promover la formalidad de las mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado, con especial énfasis en las mujeres	1) Capacitar a las trabajadoras domésticas organizadas y al sector empleador en el ejercicio de derechos individuales y	INEFOP; PIT-CNT (SUTD); BPS; MTSS; Tripartita; Inmujeres. Responsable: Inefop	2016-2020

		colectivos, [Actividades: Incluir en la capacitación la elaboración del recibo; Identificar forma de facilitar recibo tipo; Realizar video explicativo.]		
	afrodescendientes y migrantes.	2) Promover y difundir en versión “amigable” el contenido de los 3 convenios colectivos vigentes.	MTSS (DINATRA- Comunicaciones); Inmujeres (Comunicaciones- Capacitación). Responsable: Inefop	2016
Contribuir a la generación de mejores condiciones laborales del sector,	Promover el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas por la ley N° 18065.	1) Continuar ejerciendo el contralor en el cumplimiento de la normativa.	MTSS (IGTSS- UETSS); Inmujeres (SIG). Responsable: MTSS (IGTSS)	2015- 2020
		2) Incorporar en la campana de sensibilización sobre “Iguales en el trabajo, iguales en la vida” material sobre trabajo doméstico, con especial atención a la situación de las mujeres afrodescendientes y migrantes.	MTSS (Comunicaciones- Tripartita); Inmujeres (Comunicaciones- Capacitación); PIT- CNT (Liga de Ama de Casa). Responsable: MTSS (Dinae)	2016- 2020
		3) Generar espacios de diálogo tripartito para la	MTSS; PIT-CNT (SUTD); Inefop; Liga de Ama de Casa; Inmujeres.	2015- 2020

		categorización y construcción de perfiles de formación, en función de lo acordado en la negociación colectiva.	Responsable: MTSS	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	--

6- Seguridad Social

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones [Actividades]	Articulación	Período
Generar mecanismos de compatibilización entre la vida laboral y familiar y corresponsabilidad en las cargas familiares entre el Estado, las familias y el empresariado.	Promover el ejercicio por parte de mujeres y varones de los derechos consagrados a partir de la ley N° 19.161. sobre maternidad, paternidad y parentalidad.	1) Incorporar en la campaña de sensibilización sobre “Iguales en el trabajo, iguales en la vida” material de sensibilización y difusión de la licencia maternal, paterna y parentalidad.	Cámaras Empresariales; BPS; INJU; MTSS; Inmujeres. Responsable: BPS	2016

	<p>Generar licencias laborales para trabajadores/as para el cuidado por enfermedad de hijos/as menores de 12 años de edad y personas en situación de discapacidad.</p>	<p>1) Relevar información relativa a las disposiciones legales existentes en el ámbito público y privado.</p> <p>2) Generar instancias de diálogo nacional entre el Estado, empresariado y trabajadores/as sobre licencias por enfermedad de mujeres y varones y analizarlas por sectores de actividad. [Actividades: Definir estrategia a desarrollar.]</p>	<p>BPS; OPP; ONSC; DINATRA; PIT-CNT; Cámaras Empresariales; MTSS; Inmujeres.</p> <p>Responsable: ONSC/OPP</p>	<p>2018-2019</p>
	<p>Compatibilizar la jubilación con el trabajo formal de cuidados.</p>	<p>1) Relevar información sobre políticas similares a nivel internacional y analizar experiencia uruguaya y la viabilidad de generar normativa al respecto para los sectores a definir.</p>	<p>MTSS; BPS; OPP; ONSC; PIT-CNT; Cámaras Empresariales.</p> <p>Responsable: MTSS / BPS</p>	