

Estructura Eje 4: “Derechos a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo productivo y empresarial”

Propuesta Plan de Trabajo 2015-2020

En el marco del Eje 4 se busca visibilizar y fortalecer aún más el aporte de las mujeres a la economía, ya sea desde las organizaciones del mundo empresarial de gran porte como, en particular, desde los pequeños y medianos emprendimientos que conforman la enorme mayoría de las empresas del país. Estos emprendimientos, urbanos o rurales, suelen tener un fuerte corte familiar. En este marco, tienden a incorporar el trabajo de las mujeres de formas en que el mismo aparece como secundario, a pesar del tiempo que les insume, de las dificultades para escindirlo del trabajo no remunerado y del aporte, al menos equiparable al masculino, que en términos de valor generan. Ese rol, en apariencia secundario, las inhibe frecuentemente de acceder a otros derechos y a posibilidades de crecimiento y autonomía. Por tal razón se espera que las políticas públicas concreten líneas de apoyo específicas para el acceso al crédito, a la asistencia técnica, a las compras públicas, a la promoción de la igualdad en las estructuras y culturas organizacionales, así como a diferentes estrategias de desarrollo.

Los ministerios y organismos implicados: Ministerio de Industria, Energía y Minería (DINAPYME); Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Desarrollo Social (Instituto Nacional de las Mujeres, DINESIL); Ministerio de Economía y Finanzas; Ministerio de Relaciones Exteriores; Ministerio de Turismo; Banco de Previsión Social; Instituto Nacional de Cooperativismo; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Congreso de Intendentes; Universidad de la República; Cámaras Empresariales; Organizaciones Sociales.

Síntesis: Luego de tres reuniones de trabajo se acuerdan *cinco* líneas de trabajo que aportarán al objetivo estratégico de afirmar los derechos de las mujeres a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo remunerado y el ámbito empresarial.

- 1) Comunicación y formación
- 2) Modificación de criterios, normativa y generación de procedimientos para el acceso a los recursos productivos
- 3) Acceso a las prestaciones universales, incluyendo especialmente estrategias de formalización y acceso a prestaciones de cuidados
- 4) Acceso de las mujeres a políticas productivas, innovadoras y sostenibles
- 5) Igualdad de género en las estructuras y culturas organizacionales

1) Comunicación y formación

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones actividades	Articulación
1. Visibilizar el aporte de las mujeres en los ámbitos empresariales, cooperativos y de la economía social como forma de contribuir a ampliar oportunidades de trabajo y espacios de participación.	1.1 Promover acciones de comunicación sobre importancia, herramientas y visibilización del trabajo remunerado formal en las actividades del mundo productivo y empresarial que realizan las mujeres.	Divulgación de material gráfico enfocado a mujeres de bajos recursos y/o con vulnerabilidades asociadas al mundo del trabajo.	DINESIL/ INMUJERES (MIDES)
	1.2 Generar conocimiento sobre el tipo y la amplitud de la participación de las mujeres, así como analizar restricciones específicas de género, en las cooperativas y en las empresas, especialmente en los cargos jerárquicos y de representación.	Documento con medición y análisis desde la pdg del tipo y la amplitud de la participación y restricciones de género.	SIG/INMUJERES/MIDES INACOOOP DINEM
	1.3 Promover los valores y principios cooperativos en diálogo con la perspectiva de DDHH y género.		
	1.4 Promover acciones que difundan las capacidades y oportunidades que brinda la política implícita del SNC para el sector.	Divulgación de materiales gráficos y digitales. Taller específico en Encuentro Nacional de Economía Social y políticas (5/12 Paysandú).	DINESIL/MIDES INACOOOP

		Documento con relevamiento de Cooperativas que brindan cuidados a personas con dependencia severa.	DINESIL/ INMUJERES (MIDES)/ MGAP INACOOOP DINESIL/INMUJERES MIDES INACOOOP DINESIL/SNIC /INMUJERES (MIDES). INACOOOP
2. Mejorar el acceso a oportunidades de capacitación y formación en gestión de recursos y de las organizaciones desde la perspectiva de género de las mujeres que participan del ámbito productivo y empresarial.	<p>2.1 Facilitar el acceso de las mujeres a los servicios de asesoramiento empresarial y a la formación profesional.</p> <p>2.2 Impulsar políticas organizacionales que permitan inclusión real de las mujeres desde su inserción como afiliadas hasta su participación política en los órganos de toma de decisión empresarial y cooperativa.</p>	<p>Currícula de formación específicas con pdg.</p> <p>Espacio específico de asesoramiento empresarial para mujeres en portal de MIEM/DINAPYME</p> <p>Documento divulgado con buenas prácticas en inclusión de mujeres (de bajos recursos y con vulnerabilidades asociadas al trabajo) en el ámbito productivo, empresarial y cooperativo.</p>	<p>DINAPYME MTSS INEFOP INACOOOP</p> <p>DINESIL/ INMUJERES (MIDES) INACOOOP</p>

2) Modificación de criterios, normativa y generación de procedimientos para el acceso a los recursos productivos

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones actividades	Articulación
<p>1. Eliminar las barreras al acceso por parte de las mujeres a los recursos productivos y capacidades de desarrollo que actualmente imponen los marcos jurídicos y reglamentaciones que regulan los proyectos y emprendimientos.</p>	<p>1.1 Identificar y proponer modificaciones en los marcos jurídicos y las reglamentaciones que regulan actualmente el acceso a los proyectos y emprendimientos productivos urbanos y rurales, y cuya naturaleza sesga el acceso por parte de las mujeres y/o limita el acceso compartido mediante dificultades/trabas burocráticas o incrementos en los costos.</p>	<p>Revisar reglamentaciones y normas vinculadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los modelos de titularidad de los bienes productivos - los abordajes fiscales e impositivos de este tipo de emprendimientos - los alcances de la protección social, la seguridad social y la salud en caso de titularidades compartidas, habida cuenta de que en el caso de las unipersonales con cónyuge colaborador/a, ésta no accede a la cobertura de Fonasa. - Realizar capacitaciones en gestión empresarial de ambos integrantes en este caso y en todos los emprendimientos en cuya titularidad participen mujeres, no importando el tipo societario o forma jurídica. 	<p>MEF, BPS, DINESIL, INMUJERES, INACOOOP, Cámaras Empresariales.</p> <p>MEF – MIEM</p>
	<p>1.2 Desarrollar un sistema de certificados de pago para BPS, DGI y obligaciones con organismos públicos, para Mipymes proveedoras del Estado en caso de que por motivos ajenos a su voluntad se incumplan los plazos de pago establecidos en la licitación o compra directa.</p>		<p>INEFOP, DINESIL, INACOOOP, INMUJERES, MGAP</p>
	<p>1.3</p>		

	<p>Desarrollar soluciones financieras para que Micro y Pequeñas empresas puedan hacer frente, en Compras Estatales, a las garantías de mantenimiento de ofertas.</p> <p>1.4 Eliminar la disparidad de criterios en la legislación sobre aportes rurales y las demás afiliaciones (industria, comercio, etc) (que al ser unificado perjudica fundamentalmente a las mujeres viudas)</p> <p>1.5 Evaluar la posibilidad de desarrollar cobertura ante momentos de bajos ingresos (por falta de seguro de desempleo) para empresas unipersonales sin dependientes o para pequeñas empresas con contrato de exclusividad.</p>		<p>DINAPYME (MIEM) DINESIL (MIDES), MEF, OPP, BPS</p> <p>MEF, OPP, BROU, DINESIL (MIDES), DINAPYME (MIEM)</p> <p>TODOS LOS ACTORES DEL EJE</p>
--	--	--	--

3) Acceso a las prestaciones universales, incluyendo especialmente estrategias de formalización y acceso a prestaciones de cuidados

En la medida en que no se ha hecho público aún el Plan Nacional de Cuidados, resultaba discordante elaborar para esta línea de acción un esquema de planificación. Se detallan a continuación las preocupaciones y propuestas surgidas al respecto del “problema del cuidado” que se espera atienda el Sistema Nacional de Cuidados de manera de facilitar el acceso de las mujeres a mejores oportunidades en el mundo del trabajo remunerado.

El objetivo de esta breve propuesta es, precisamente, que los servicios y prestaciones de cuidados generen condiciones favorables para el desarrollo personal y el empoderamiento de las mujeres y promuevan asimismo el trabajo formal.

El Eje 4 del CNG requiere que el acceso a servicios de cuidados mantenga un enfoque en las necesidades de mujeres que cuidan. Debe tenerse en cuenta que el cuidado de las poblaciones definidas como dependientes, infancia, personas mayores y personas con discapacidad convergen en una cuidadora. Las mujeres/cuidadoras ven afectado su desarrollo personal y su acceso a trabajo productivo estable y bien remunerado, esto se constata en el menor índice de actividad; mayor representación en actividades más precarias; menor densidad de cotización a los efectos jubilatorios; y menor porcentaje de acceso al seguro de desempleo; lo que debe contrastarse con el mayor tiempo dedicado al trabajo no remunerado.

La condición de trabajo regular y formal no define la pertenencia al sector de ingresos medios, que deberá ser definida con otros parámetros, pero se encuentra presente en las mujeres solas y en las parejas jóvenes, que contraponen de forma consciente el nacimiento de sus hijos a la posible pérdida de ingresos por no poder cumplir con las exigencias laborales, lo que implica pérdida de condiciones socio/económicas de vida para ellos y sus hijos.

A continuación se detalla una propuesta que tiene en cuenta la demanda ya establecida en los sectores de ingresos medios, y la desventaja generada para las mujeres en los sectores de menores ingresos. En este caso las mujeres absorben el costo del cuidado limitando su propio desarrollo, lo que genera grados de deterioro creciente que se trasmite de generación en generación.

- Mujeres sin trabajo remunerado (pueden ser madres, hermanas o hijas) que tienen a su cargo el cuidado de terceros.

El servicio o prestación de cuidados debe ser acompañado de un taller (para la cuidadora familiar no remunerada) de 2 o 3 jornadas en la que se le brinde información sobre derechos, identificación de violencia familiar, opciones de estudio y laborales, crianza de sus hijos, buenas prácticas de alimentación, etc., y se sondee sobre sus aspiraciones, buscando establecer un vínculo con el Estado que le permita tomar la iniciativa, si lo desea, de integrar algún programa de apoyo a estudios o de inserción laboral o de apoyo a emprendimientos.

- Mujeres con trabajo regular y formal. La cobertura de cuidados debe extenderse a, al menos, 8 horas de cuidado para atender las exigencias de un trabajo de calidad. Esto

incluye el trabajo dependiente y el trabajo por cuenta propia regularizado ante el BPS, por lo que la propuesta incluye un incentivo a la formalización.

- Se plantea sondear la posibilidad de deducir del IRPF los aportes al servicio doméstico en presencia de dependientes en el hogar, asumiendo que culturalmente está muy difundido que quien realiza “servicio doméstico” asuma tareas de cuidado, se las declare como tales o no. El deducir los aportes al BPS por este servicio doméstico se visibilizaría la superposición entre éste y el cuidado, se valorizaría la tarea, se fomentaría la formalización y se lograría que el monto declarado de remuneración de la trabajadora se acerque al monto real que percibe.

4) Acceso de las mujeres a políticas productivas, innovadoras y sostenibles

Objetivo general	Objetivos específicos	Acciones actividades	Articulación
1. Promover el acceso de las mujeres a políticas productivas, innovadoras y sostenibles.	1.1	Política afirmativa “Somos Mujeres Rurales”	DGDR / MGAP INMUJERES/DI NESIL (MIDES)
	1.2	Generación de ámbito periódico de divulgación e identificación de políticas y recursos de apoyo a emprendimientos.	INMUJERES DINESIL
	1.2	Generación de ámbitos de articulación para la identificación de trayectorias emprendedoras entre las políticas de fomento y la generación de articulación de apoyos escalonados en las iniciativas productivas de las mujeres rurales.	INACOOOP DGDR/MGAP MIEM
	1.3	Producción de un documento de difusión unificado de las políticas de apoyo a emprendedoras.	INMUJERES/ DINESIL INACOOOP
	1.3	Revisión de la estructura general de bases de los llamados por institución y construcción conjunta de sugerencias de modificación.	DGDR/MGAP MIEM
	Identificar y modificar las bases de las convocatorias productivas que obstaculizan el acceso a mujeres.		

5) Género en las organizaciones

Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones Actividades	Articulación
<p>1. Promover una cultura de la igualdad a través de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, acciones y actividades de las instituciones gubernamentales y organizaciones de cualquier otro tipo en todo el territorio nacional.</p>	<p>1.1. Visibilizar la generización de las prácticas organizativas y culturas organizacionales en el Estado, el ámbito empresarial y las organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>1.2. Promover acciones de corresponsabilidad dentro de las organizaciones.</p>	<p>Implementar políticas de sensibilización y formación en género para el funcionariado.</p> <p>Realizar capacitación en gestión y producción de políticas con perspectiva de género.</p> <p>Desarrollar prácticas comunicativas inclusivas, que respondan a intereses y necesidades de varones y mujeres y promuevan imágenes no estereotipadas y libres de prejuicios, a la interna de las organizaciones, y hacia la externa.</p> <p>Relevar las necesidades de cuidado de personas dependientes.</p> <p>Promover condiciones laborales para compatibilizar la vida familiar, personal y laboral.</p> <p>(Sistema de apoyo a los cuidados, salas de lactancia, modificación de los horarios de los</p>	<p>A definir</p>

		<p>horarios de varones y mujeres durante períodos de altas cargas de cuidados, licencia parental...)</p> <p>Promover la corresponsabilidad entre los sexos (paternidad comprometida...)</p>	
<p>2.</p> <p>Promover la reducción de las brechas de género en el ámbito organizacional, transformando las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en forma más justa.</p>	<p>2.1.</p> <p>Crear y/o fortalecer mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación a la interna de las organizaciones. (con asignación de recursos humanos calificados y presupuesto. Con autonomía para definir acciones y verificar su implementación)</p> <p>2.2.</p> <p>Relevar las brechas de género dentro de las organizaciones, y diseñar estrategias para su superación.</p>	<p>Promover la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en las organizaciones, para la integración en su gestión de la equidad de género asociada a las competencias del personal.</p> <p>Promover la eliminación de prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso de las mujeres apuestos de trabajo, especialmente a los puestos jerárquicos y a los trabajos no tradicionalmente femeninos</p> <p>Adoptar medidas para la disminución de la brecha salarial entre mujeres y varones.</p> <p>Diseñar procedimientos de convocatoria, contratación y selección del personal con perspectiva de género.</p>	
<p>3.</p>	<p>3.1.</p>		

<p>Desarrollar medidas para erradicar las inequidades de género y la violencia basada en género: acoso sexual y violencia doméstica.</p>	<p>Generar mecanismos para la detección, sanción y erradicación de las inequidades de género y del acoso sexual en los lugares de trabajo.</p> <p>Conformar equipos para la recepción y seguimiento de los casos de inequidades de género, acoso sexual, y otras formas de violencia basada en género.</p>	<p>Visibilizar mediante la la campañas problemática.</p> <p>Elaborar procedimientos de recepción y seguimiento de estos casos.</p> <p>Capacitar al funcionariado para la aplicación de la normativa.</p> <p>Mantener registro de las consultas y denuncias, así como las acciones para su tratamiento.</p>	<p>Inmujeres/ MIDES</p> <p>MTSS</p>
---	--	--	---