

MERCOSUR
COMISION SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR
MEMORIA SOBRE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 3° DE LA DECLARACIÓN
SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR.
PROMOCION DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
República Oriental del Uruguay

Presentada por el Gobierno de la República Oriental del Uruguay de conformidad con las disposiciones del artículo 23 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, respecto del artículo 3° de la misma, relativo a la Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres.

Art 3°.- Los Estados Partes se comprometen a garantizar mediante las legislaciones y prácticas de trabajo, la igualdad de tratamiento y oportunidades entre mujeres y hombres.-

I) DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATAMIENTO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1) INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR URUGUAY.

Numerosos instrumentos internacionales que directa o indirectamente se refieren a la mujer trabajadora, han sido suscritos o ratificados por Uruguay señalándose a continuación los más importantes y distinguiendo fundamentalmente entre los impulsados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Organización de Estados Americanos (OEA), de los Convenios Internacionales del Trabajo emanados de la OIT.

A) Pactos Internacionales:

- a- La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948)
- b- Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952)
- c- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU 1966)
- d- La Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU 1979)
- e- Declaración y Programa de Acción de Viena. Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993)
- f- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU 1999)

B) Cumbres y conferencias internacionales:

- a- Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer (1985)
- b- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo 1994)
- c- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995)

C) Documentos Regionales.

- a- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1945)
- b- La Carta Interamericana de garantías sociales (OEA 1948)
- c- Convención Americana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer (1948)
- d- La Convención americana de derechos humanos o Pacto de San José de Costa Rica (OEA 1969)
- e- Convención interamericana para prevenir , sancionar y erradicar la violencia contra la mujer , Convención de Belem do Pará (ratificada en 1996)

D) Convenios Internacionales del Trabajo.

Uruguay ha ratificado los principales Convenios Internacionales vinculados al trabajo de la Mujer, sin embargo en la actualidad cuatro son los más importantes y ellos son los que merecen especial atención. Nos referimos a los Convenios Internacionales del Trabajo Nos. 100,111 y 156.

- a- CIT No.100 sobre igualdad de remuneración ratificado por Ley No. 16.063 de 6/10/89.
- b-CIT No. 103 sobre la protección de la maternidad, ratificado por Ley No. 12.030 de 27/11/53.
- c-CIT No.111 sobre no discriminación en el empleo, ratificado conjuntamente con el anterior por Ley 16.063.
- d- CIT No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado igualmente por la Ley No. 16.063.

Cabría mencionar asimismo al CIT No. 3 sobre protección de la maternidad, el que no tuvo efectiva aplicación; y los CIT Nos.45 y 89 sobre trabajo subterráneo y trabajo nocturno, los que fueron denunciados por Uruguay en virtud de entender que la voluntad de proteger en el pasado a la mujer contra el trabajo excesivo o peligroso se ha transformado en un factor de discriminación, restringiendo sus oportunidades de acceso a nuevos empleos.

2) NORMAS PREVISTAS EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA.

A) Reconocimiento de la igualdad.

Si bien la Constitución uruguaya no establece explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres, de su artículo 8o. puede inferirse la consagración de tal derecho al enunciar genéricamente que: "Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes".

Por su parte el art. 72 del texto Constitucional dispone que: "La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno". Se ha entendido que este artículo constituye una reafirmación del principio de igualdad, tanto por la indisoluble vinculación con la dignidad y derechos de todos los seres humanos, como por ser el fundamento filosófico del régimen republicano.

B) Garantía en el ejercicio de los derechos individuales.

La aplicación de las normas constitucionales relativas a derechos individuales como lo son el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, se encuentra asegurada en la Constitución por el artículo 332 que establece concretamente: "Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas".

C) Consecuencias en el ejercicio de la ciudadanía.

Al referirse a la ciudadanía natural o legal, la Constitución pone en igualdad de condiciones a hombres y mujeres (arts. 73 al 75) y ello tiene importantes repercusiones en tanto la calidad de ciudadano implica el derecho a ser elector y elegible, y es condición indispensable para el desempeño de la función pública (arts. 76 y 77).

D) Normas protectoras del trabajo en general.

Existen en la Constitución uruguaya numerosas disposiciones referentes al trabajo y las mismas resultan aplicables a todos los trabajadores sin distinción. En especial merecen ser mencionadas, el derecho a elegir libremente el empleo (art.36), la justa remuneración (art.54), la limitación de la jornada (art.54), el descanso semanal (art.54), la independencia de la conciencia moral y cívica (art.54), la higiene física y moral (art.54), la organización de sindicatos gremiales (art.57) y el derecho de huelga (art.57).

E) Normas expresamente referidas al trabajo femenino.

El artículo 54 inc.2 establece que: "El trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años será especialmente reglamentado y limitado". Ello revela el carácter proteccionista con que tradicionalmente se ha encarado la regulación del trabajo femenino. Sin embargo se ha entendido que esta norma no puede dar lugar a disposiciones que estén en contradicción con la que establece el principio de igualdad de manera general. Así, las reglamentaciones o limitaciones que se dictaren sólo podrían estar basadas en un criterio de razonabilidad, fundada en la propia Constitución.

F) Protección de la maternidad.

La protección especialmente amplia conferida por la norma constitucional a la maternidad alcanza también a la madre trabajadora y sirve de base a todas las

disposiciones de carácter laboral que se refieren al tema, así como a las normas de seguridad social que regulan los derechos sociales emanados de la maternidad.

El artículo 42 inciso 2o. dispone textualmente: "La maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo".

3) DISPOSICIONES LEGALES QUE CONTIENEN PREVISIONES ESPECIFICAS SOBRE LA IGUALDAD.

Dentro de la legislación nacional, en materia de igualdad, merece especial mención y detenimiento en cuanto a su análisis, la **Ley No. 16045** de 2/6/89 por su amplitud y detallada regulación en el sentido de garantizar efectivamente el principio de igualdad en los diversos aspectos de las relaciones laborales.

Curiosamente, Uruguay sancionó esta ley antidiscriminatoria y recién después, mediante a ley 16.063, ratificó los Convenios Internacionales Nos. 100,111 y 156 que se encontraban pendientes de aprobación desde largo tiempo atrás. Lo normal ha sido el procedimiento inverso: después de aprobar los Convenios, el país dicta las normas internas en cumplimiento de la obligación de adoptar medidas que promuevan la igualdad.

Dichos instrumentos internacionales entraron en vigor para Uruguay el 16/11/90, un año después de la fecha en que se comunicó a la OIT la aprobación de los mismos. A partir de entonces, sus disposiciones inciden directamente sobre la correcta interpretación e integración de la ley 16.045.

A) Concepto de discriminación.

El artículo 1o de la ley No. 16.045 "prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral".

El texto de la ley no define la discriminación sino que la caracteriza como la consecuencia de una conducta violatoria del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

A diferencia de lo establecido en el CIT No.111, la disposición legislativa no menciona conductas determinadas que se consideren violatorias del principio protegido, por cuanto debe entenderse que cae en el concepto de discriminación "toda acción u omisión que configure una violación al principio de igualdad".

B) Alcance subjetivo.

La norma se refiere al derecho a la igualdad "para ambos sexos", según se ha consagrado expresamente en el artículo 1o. transcrito anteriormente.

Si bien el proyecto inicial contenía un artículo referido concretamente a la discriminación contra la mujer, el mismo fue eliminado en el texto definitivo por entenderse que no respetaba puntualmente el objetivo de igualdad en ambas direcciones perseguido por la ley.

C) Actos considerados discriminatorios por la ley.

Se prohíbe la discriminación en cualquier sector o rama de la actividad laboral. En este sentido, la norma debe interpretarse con un criterio amplio, sin perjuicio de que el artículo 2o. de la ley enumera una serie de rubros respecto de los cuales se prohíbe especialmente la discriminación.

Los rubros específicamente contemplados son los siguientes:

- * Acceso al empleo - Provisión de cargo
 - Criterios de selección
 - Reclutamiento y contratación.
- * Condiciones de empleo - Criterios de evaluación.
 - Derecho a la promoción y al ascenso.
 - Estabilidad laboral.
 - Suspensión y despido.
 - Beneficios sociales.
 - Formación profesional.
 - Remuneración.

D) Actos que no se consideran discriminatorios.

La propia ley establece en su artículo 3o. las excepciones al principio general disponiendo que: "No constituirá discriminación el hecho de reservar a un sexo determinado la contratación para actividades en que tal condición sea esencial para el cumplimiento de las mismas, ni las excepciones que resulten de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el país".

Contempla asimismo el texto legal, la posibilidad de adoptar programas de acción positiva en tanto establece que: "la discriminación de carácter compensatorio orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad, no se encuentra comprendida en la prohibición a que hace referencia el artículo 1o. de la presente Ley".

E) Control para la aplicación de la Ley.

La ley 16.045 prevé en su artículo 4to. un procedimiento judicial específico para reclamar la aplicación del derecho a la igualdad, y por su parte, el artículo 5to. establece sanciones administrativas para los infractores.

- Contralor jurisdiccional.

La reclamación judicial contra las infracciones a esta ley son competencia de las Jueces Letrados del Trabajo en Montevideo y de los Jueces Letrados Departamentales en el interior. Presentada la demanda, el juez debe convocar a las partes a una audiencia con plazo de tres días y en ella podrá tomar las medidas tendientes a hacer cesar la discriminación. También está facultado para abrir una instancia de prueba, de modo de conceder mayores garantías al presunto infractor. Dictada la sentencia, si ésta no se cumple, se aplica una sanción pecuniaria por cada día de incumplimiento.

- Contralor administrativo.

La misma ley prevé que, sin perjuicio de la acción judicial, la infracción puede ser sancionada también por la administración. Corresponde a la Inspección General del Trabajo, la aplicación de las sanciones previstas en la ley 15.903 de 10/11/87 a saber: amonestación, multa o clausura del establecimiento.

F) Función que se le asigna al Estado.

El artículo 6o. de la ley dispone que el Estado y particularmente los medios de enseñanza, realizarán campañas educativas para lograr los siguientes fines:

- propiciar en todo el país el interés y la comprensión por los problemas que afectan a las trabajadoras;
- fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores;
- suprimir los factores que impidan a los trabajadores la utilización óptima de sus capacidades.

Debe destacarse que los dos primeros objetivos enunciados hacen referencia concreta a las trabajadoras, reconociendo así de forma expresa la situación de desigualdad que las afecta en el campo laboral.

4) OTRAS DISPOSICIONES REFERIDAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Uruguay se ha caracterizado por adoptar tempranamente una legislación de equiparación entre hombres y mujeres , extremo que se verifica en diversos niveles de la normativa nacional.

En materia de educación, ya a fines del S. XIX, la reforma educativa del año 1877 universalizó las posibilidades de acceso a una enseñanza que se transformó en laica, gratuita, mixta y obligatoria.

Desde el punto de vista de los derechos civiles y políticos, Uruguay sobresale por ser el segundo país de la región en reconocer el derecho al voto de las mujeres en 1932 y en el ámbito del derecho de familia se destaca la temprana regulación en materia de divorcio (1907),reconociéndose posteriormente la posibilidad de iniciarlo por la sola voluntad de la mujer, sin expresión de causa (1913).

En términos generales podemos citar como normas relevantes:

- Ley N° 10.783 del 18/9/ 946. Sobre derechos civiles de la mujer que establece que el hombre y la mujer tienen igual capacidad civil-
- Ley N° 11.577 de 1/10/50 . Prohíbe el despido de la trabajadora grávida y para el caso de que ocurra prevé una indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización común tarifada.
- Ley N° 16.603 de 19/10/94. Aprueba modificaciones al Código Civil Art 129.Incorpora el deber de contribución de ambos cónyuges en forma proporcional a su situación económica. Establece la posesión notoria de Estado Civil de matrimonio consistente en haberse tratado los cónyuges como marido y mujer, en sus relaciones domiciliarias y sociales.-

- Ley N° 16.707 del 12/07/95. Ley de Seguridad Ciudadana a través de la cual se incorpora el delito de violencia doméstica , al Código Penal, pasando a revistar con el N° 321bis de dicho código.
- Ley N° 16.713, del 3/11/95. Incorpora modificaciones respecto al sistema previsional equiparando el régimen entre hombres y mujeres (causal de Jubilación común).
- Ley N° 17.215 del 24/9/99 otorga a la mujer grávida o en período de lactancia la posibilidad de cambiar las tareas en caso de que las que realiza perjudiquen su salud o la de su hijo.
- Ley N° 17.242 del 20/6/00 otorga a las trabajadoras un día de licencia especial a efectos de realizarse examen ginecológico (Papanicolau) y/o radiografía mamaria.
- Ley N° 17.292 de 25/1/01 otorga a uno de los padres adoptantes licencia especial de seis semanas continuas por adopción (2da. Ley de urgencia)

II) POLITICAS, PROGRAMAS Y MEDIDAS PRACTICAS ADOPTADAS EN APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

A) INSTANCIAS GUBERNAMENTALES DE PROMOCIÓN DE LA MUJER.

Aún cuando el movimiento encaminado a establecer un dispositivo nacional para promover la condición de la mujer se inició hace muchos años, en diversos países se propició su creación durante el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).

Los dispositivos nacionales han sido definidos por la Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, como un organismo, o un complejo sistema de organismos, que depende a menudo de autoridades diferentes, pero reconocido por el Estado como la institución encargada de promover la condición femenina.

En Uruguay, en 1975 (gobierno de facto), se crea el primer Departamento de la Mujer en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancias de la Delegación Gubernamental ante la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA y como fruto de la presión internacional al inicio de la Década de la Mujer.

INSTITUTO NACIONAL DE LA FAMILIA Y LA MUJER

En 1987 , por Decreto No. 229/87 se crea el **Instituto de la Mujer** en el Ministerio de Educación y Cultura. Se creó como Comisión Interinstitucional y entre otras tareas realizó un diagnóstico sobre la situación de la mujer en el Uruguay, organizó centros de información y reuniones con organismos no gubernamentales.

En 1991 se institucionaliza en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura el **Instituto Nacional de la Familia y la Mujer**, creado por la ley No. 16.116 del 23/10/91 y modificado por la ley 16.320 de 1/11/92, con el objetivo de definir, instrumentar y ejecutar políticas nacionales dirigidas a la mujer y a la familia, orientadas a lograr un impacto real y efectivo en sus condiciones de vida.

El Instituto Nacional de la Familia y la Mujer es actualmente el órgano rector a nivel nacional, en materia de políticas nacionales dirigidas a la Mujer y la Familia, con cometidos referidos a promover, planificar, diseñar, formular, ejecutar y evaluar las políticas nacionales relativas a la mujer y la familia; coordinar y coejecutar con los organismos estatales dichas políticas, y asesorar a los organismos estatales sobre los temas de la mujer y la familia, tanto a nivel nacional como departamental.

Su plan de acción ha sido estructurado en torno a seis ejes temáticos: legislación, educación, trabajo, salud, derechos humanos y medio ambiente, cruzados por programas transversales que atienden sectores de mujeres en situación de especial riesgo o marginación social. No obstante, el Instituto ha visto limitada su actuación en función de recortes presupuestales y baja receptividad de sus iniciativas, acotando sus acciones básicamente al tema de la violencia doméstica. Si bien la última ley presupuestal del año 2000 duplicó su presupuesto, el mismo es igualmente escaso a efectos de dar cumplimiento a los cometidos asignados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Como responsable de la fijación de las políticas sectoriales del Poder Ejecutivo en materia de empleo y seguridad social el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrolla sus cometidos a través de sus 4 unidades ejecutoras sustantivas:

La Dirección Nacional de Trabajo -DINATRA que tiene como cometidos básicos la mediación en los conflictos colectivos de trabajo y la conciliación en los conflictos individuales de trabajo,

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social - IGTSS que tiene a su cargo el control de cumplimiento de las normas laborales, entre las cuales las relativas a la igualdad de trato y oportunidades.

La Dirección Nacional de Empleo - DINA E que tiene a su cargo las políticas de empleo y la formación profesional y

El Instituto Nacional de Alimentación - INDA a quien compete la asistencia, educación y vigilancia alimentario-nutricional.

Como se ve, la perspectiva de género debe ser un componente transversal en todas estas políticas y acciones relacionadas con lo laboral. No obstante tal constatación, haremos un desarrollo un poco más detallado de las políticas y acciones de la IGTSS y de la DINA E, por ser estas dos unidades ejecutoras las que integran la Comisión Tripartita de Igualdad en el Empleo.

La IGTSS tiene a su cargo el control de cumplimiento de las normas vigentes: nacionales o internacionales relativas a la condición de la mujer y la no discriminación, a partir de la sanción de la Ley nacional de prohibición de todo tipo de discriminación en el empleo, tiene también a su cargo el procesamiento de todas las denuncias de acoso sexual. El control de esta normativa se realiza a través de los inspectores de trabajo, los que mediante acciones inspectivas en las empresas, constatan la existencia de hechos eventualmente violatorios a las normas. Estas constataciones son evaluadas jurídicamente por un equipo de asesores y en caso

de entenderse que existe tal violación, se eleva informe al Inspector General de Trabajo, quien dicta la resolución imponiendo sanciones que pueden ir desde la amonestación, a la multa o clausura del establecimiento.

Además de la constatación directa por el cuerpo inspectivo, cualquier trabajador o trabajadora puede realizar denuncia –que es de carácter reservado– ante la propia Inspección General.-

Ante cualquier denuncia se concurre a constatar los hechos y se inicia el procedimiento ya señalado que puede culminar con una sanción para quien viola las normas no discriminatorias.

Asimismo y fundamentalmente luego de la Declaración de la OIT respecto a los derechos fundamentales, se ha prestado especial atención al cumplimiento de las normas en tal sentido, habiéndose capacitado, en el año 1999, a los inspectores de trabajo en temas relacionados con la libertad sindical, el trabajo infantil y la no discriminación, capacitación en la que se ha puesto énfasis en lo que refiere a la forma de recolección de prueba de las violaciones normativas.

También –y fundamentalmente en lo que refiere al acoso sexual– la Inspección ha hecho uso de sus facultades de citación a las partes a comparendo para difundir en la empresa los derechos fundamentales y sugerir pautas para que los mismos sean cumplidos.

La DINAE, por su parte, ha apuntado en sus acciones a promover la creación de empleos de buena calidad mediante la investigación y recolección de información del mercado de trabajo, la orientación de los trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral, la capacitación de los mismos y la promoción de programas de empleo focalizados hacia los microemprendimientos.

Las acciones en relación con la generación de políticas activas de empleo y formación profesional se realizan en el marco del sistema DINAE JUNAE, en el cual se involucran conjuntamente la Unidad Ejecutora del MTSS con la Junta Nacional de Empleo, órgano tripartito integrado por la central sindical, los empresarios y el gobierno que asesora en la instrumentación de políticas activas de empleo y formación profesional y administra el Fondo de Reversión Laboral, fuente de recursos para ejecutar las acciones planificadas.

En el ámbito del Observatorio del Mercado de Trabajo se ha incorporado un enfoque de género en lo que refiere a oferta y demanda de trabajo y respecto a las políticas activas de empleo y formación profesional, las estrategias DINAE se dirigen a focalizar y descentralizar las intervenciones, coordinando acciones con organismos gubernamentales y no gubernamentales.

En este último sentido, se instrumentó un proyecto dirigido a fortalecer la situación de la mujer en el mercado de trabajo en los departamentos del interior del país donde el índice de desempleo femenino era porcentualmente más elevado. Este proyecto, denominado “Proyecto de promoción de la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en la Capacitación Laboral y el Empleo” cuyo financiamiento y puesta en práctica fuera aprobado por la Junta Nacional de Empleo

a través del Fondo de Reconversión Laboral, del cual se establecerán detalles más adelante.

PODER LEGISLATIVO

Durante la Legislatura de 1985 se creó en el Parlamento la Comisión Especial de Condición de la Mujer, para estudiar los Proyectos de Ley relativos a su situación.

En la presente legislatura (2000-2005), de manera informal, se ha establecido un ámbito de trabajo en relación con los temas de género e incumbencias de la mujer denominado de "Mujeres parlamentarias", instalándose asimismo una comisión legislativa –a nivel de la Cámara de Diputados- específicamente referida a estos temas y denominada "**Comisión de Equidad y Género**".-

GOBIERNOS DEPARTAMENTALES - COMISION DE LA MUJER

En la Intendencia Municipal de Montevideo a impulso y como respuesta a un reclamo del movimiento de mujeres militantes y comprometidas. En principio la comisión fue creada inorgánicamente, sin espacio físico, ni responsable, equipo de trabajo, ni presupuesto , luego de tres años, se nombró su presidenta.

En el período 1995 - 1999 se modificó el status de la Comisión de la Mujer al ser designado como cargo de confianza su presidencia, integrando el organigrama municipal.

El Programa y plan quinquenal de trabajo se denomina Plan de Igualdad, Descentralización y Poder Ciudadano, y se inserta en el proceso de descentralización de la Intendencia Municipal de Montevideo.

En las Memorias Anuales se registran y evalúan los seminarios y talleres de capacitación, los seminarios internacionales, y las actividades conjuntas que se realizan así como la publicación de materiales de difusión: folletos, librillos, cartillas y libros. Actualmente, la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo se encuentra abocada a la confección de un Plan de Igualdad para el Departamento de Montevideo.-

En el ámbito de las demás Intendencias municipales, se han ido creado Comisiones con cometidos similares para el tratamiento de temas relacionados con género, estando instaladas y funcionando actualmente más de 16 Comisiones departamentales.

B) INSTANCIAS NO GUBERNAMENTALES DE PROMOCIÓN DE LA MUJER. CONSTITUCION DE REDES.

La diversidad y el creciente número de organizaciones sociales de mujeres, ha generado la necesidad de promover el intercambio de información y propiciar la coordinación de acciones, buscando optimizar resultados y aprovechar al máximo los esfuerzos realizados.

Si bien cada organización mantiene objetivos específicos, en términos generales se detecta el interés común de promover los derechos de la mujer, y en tal sentido resulta de gran utilidad compartir experiencias y crear lazos de

comunicación que se viabilizan por medio de redes que tienden a mantener en forma estable un nexo de conexión.

La constitución de una red implica el establecimiento de relaciones entre personas u organizaciones para alcanzar un objetivo común. Es un tipo de acción indispensable para las mujeres en todos los campos, que potencializa las probabilidades de éxito en cualquier emprendimiento.

En Uruguay, a partir de la década de los años 70 han comenzado a surgir numerosos grupos y organizaciones de mujeres que con variados propósitos, han generado una compleja trama que interactúa en el tejido social, contribuyendo a promocionar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Según un catastro realizado en 1991, se han detectado 96 organizaciones de mujeres en el país que realizan diversas actividades, ya sea en el ámbito productivo, gremial, político, de investigación o de autoayuda, generando espacios de comunicación y constitución de redes.

Como expresión de este proceso se destaca la creación del Plenario de Mujeres Uruguayas (PLEMUU), que jugó un rol significativo en la movilización de mujeres por la reinstitucionalización del sistema democrático. En ese contexto se formó también la Concertación de Mujeres del Uruguay, integrada por partidos, ONG y organizaciones sociales (1984), que tuvo una actuación importante en la elaboración de propuestas de políticas para la mujer.

En 1985 se creó la Red CEAAL-Mujer Uruguay para promover el intercambio entre ONG que trabajan en educación popular con mujeres y potenciar los recursos de las organizaciones. En 1987 nació la Coordinación de Mujeres, integrada por feministas autónomas, trabajadoras y mujeres de partidos para abordar temas de discriminación de la mujer. En 1988 surgió la Red de Salud de las Mujeres del Uruguay y en 1990 la Red Uruguaya contra la Violencia Doméstica.

En 1992 el Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU) reunió en el Primer Encuentro Nacional de Mujeres en Cargos Políticos a representantes de partidos en tareas de gobierno y a fines de ese año se creó la Red de Mujeres Políticas del Uruguay, en la que participan mujeres vinculadas a diferentes partidos políticos, parlamentarias y edilas. Aspiran a intercambiar ideas, iniciativas y toma de posiciones para proponer políticas y legislaciones que defiendan los derechos de la mujer, coordinando acciones a nivel nacional e internacional.

En el mes de julio de 1995 se crea la Red de Mujeres de los países del Mercosur, en el ámbito del Seminario Regional celebrado en la ciudad de San Pablo (Brasil), con el objetivo de intercambiar información sobre cuestiones de género entre los países del área.

En el año 1997 se consolida institucionalmente el Capítulo Uruguay del Foro de Mujeres del Mercosur, organización que presta asesoramiento a la Sección Uruguay de la REM (Reunión Especializada de la Mujer), órgano del Mercosur, dependiente del Grupo Mercado Común.

Una multiplicidad de actores que no pertenecen a la esfera estatal desarrollan

acciones tendientes a la equidad social y política de la mujer; la Red de Mujeres Políticas, la Comisión de Mujeres del PIT-CNT, y una amplia gama de Organizaciones No Gubernamentales de mujeres.

En el ámbito no gubernamental haremos referencia a las Comisiones de la Mujer de los partidos políticos y a la Red de Mujeres Políticas.

1.- Comisiones de Mujeres de los partidos políticos.

Los cuatro partidos políticos mayoritarios del país cuentan con comisiones de mujeres, que en mayor o menor grado realizan acciones tendientes a la legitimación, y a ser reconocidas y promovidas a puestos públicos y a cargos de responsabilidad al interior de sus colectividades. Las cifras no son muy alentadoras acerca de los resultados obtenidos. Escasas diputadas y senadoras, una ministra y pocas mujeres en las direcciones partidarias. Situaciones que han sido tomadas en cuenta por las dirigentes que optaron por distintas estrategias de fortalecimiento.

En el Partido Colorado se evalúa como logro la creación de una Comisión Nacional de Mujeres del Partido, integrada por todos los sectores y por todos los departamentos del país. La Comisión realizó en abril de 1998, en el departamento de Colonia, un encuentro nacional donde se definieron candidaturas de mujeres para las elecciones internas a realizarse en abril de 1999.

El balance que realizan las mujeres políticas del Partido Nacional contabiliza como positivo el crecimiento de algunas mujeres como figuras políticas ocupando cargos en el gobierno. Dentro de lo negativo, señalan la ausencia de parlamentarias y de edilas de esa colectividad en la Junta de Montevideo.

2.-Red de mujeres políticas en el Uruguay.

La Red se creó el 22 de julio de 1992 con el objetivo de intercambiar ideas e iniciativas, toma de posiciones de las mujeres representantes de los diversos partidos políticos a los efectos de analizar estudiar y proponer políticas y legislaciones que deben dar los derechos de la mujer coordinando acciones a nivel nacional e internacional en los temas que la comprendan.

En el año 1997, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert, se realizó un Encuentro Nacional con el objetivo de realizar una evaluación de la legitimidad lograda en cada departamento y en cada colectividad política. Se elaboró el documento "Aportes para un análisis de las perspectivas de trabajo con las mujeres políticas" en el que se consideran: perfiles de trabajo; consolidación, legitimación y eficacia; y la especificidad de la red de mujeres políticas como problema.

No consideraremos aquí, a las organizaciones sociales de mujeres, aunque ello no significa desconocer el papel central que han jugado y juegan en la denuncia, la demanda y el mejoramiento de la condición de las mujeres uruguayas. Las acciones de estas organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres y en el reclamo de un tratamiento igualitario han contribuido a la consolidación de la sociedad civil y constituyen un aporte invaluable en la construcción del orden democrático. Estas instituciones han visto jaqueada su estabilidad y permanencia por dificultades económicas y por la escasez de recursos, lo que se ha traducido en el cierre de algunas de ellas y la penosa sobrevivencia de otras.

3.- PIT-CNT .- Comisión de Mujeres

4.- Cámaras empresariales

Las Cámaras Empresariales han realizado diversas campañas de divulgación de temas de igualdad como módulos en Seminarios para Mujeres Empresarias.

Representantes del sector empleador han participado en instancias de diálogo social sobre igualdad en nuestro país y a nivel regional y en actividades organizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros organismos sobre la referida temática.

5.- Comisión de Seguimiento de Beijing.

Comisión Oficial de Seguimiento y Propuestas de los Compromisos de Beijing, en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura. Esta comisión se estableció con una contraparte gubernamental integrada por representantes de los Ministerios de Economía, Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente y Educación y Cultura a través del Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer, y 10 comisiones de trabajo conformadas por representantes de la Sociedad Civil

6.- ONG especializadas en género.

Si bien existe una serie de Organizaciones No Gubernamentales que realizan actividades relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dichas actividades se realizan en forma puntual y no coordinada, no existiendo información específica sobre las mismas ni sobre el impacto que las acciones desarrolladas produce.

C) Ambitos específicos para tratar la igualdad de trato

1) COMISION TRIPARTITA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO.

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, se constituyó, con acta fundacional incluida, el 7 de marzo de 1997, con la presencia de la entonces Ministra de Trabajo, el Director de Empleo y representantes del MTSS y DINAE, del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, las cámaras empresariales y el PIT-CNT, enmarcada en las iniciativas asumidas en el MTSS respecto a incorporar una visión de género en sus grandes áreas de actuación.

Los antecedentes de esta Comisión refieren a la participación de una delegación nacional tripartita en el “Curso sobre Políticas de Empleo e Igualdad de Oportunidades” desarrollado por la OIT en el Centro de Formación de Turín en 1995 y el Seminario Tripartito “Acción Nacional a favor de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo” organizado por el MTSS en noviembre de 1996.-

Los objetivos planteados en esa instancia fueron luego decantados a través del tiempo, y a fines de 1999 mediante el Decreto del Poder Ejecutivo N° 365/99 se reconoce a la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, como el ámbito tripartito creado por la Ley 16.045. La Comisión se integra con un titular y un alerno del PIT-CNT, de las Cámaras Empresariales (COSUPEM), del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS), dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad (MTSS), quien coordinará la Comisión.-

Pueden asimismo integrarse a la Comisión otras instituciones públicas o privadas, en caso de requerirlo el cumplimiento de sus cometidos específicos, que son:

- A) Actuar como instancia asesora del MTSS en cuestiones de género,
- B) Contribuir al equilibrio del mercado de trabajo mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo,
- C) Promover desde el sector gubernamental y conjuntamente con los actores sociales, una política activa de igualdad de oportunidades en el empleo,
- D) Incidir en la implementación de acciones que permitan incorporar una visión de género en los programas sustantivos del MTSS,
- E) Impulsar y apoyar iniciativas que en materia de igualdad de oportunidades decidan adoptar los sectores sociales involucrados,
- F) Generar instancias de coordinación que fortalezcan las iniciativas existentes de sectores gubernamentales y no gubernamentales en materia de igualdad, y
- G) Implementar estrategias de difusión promoviendo la igualdad de oportunidades y de información sobre legislación laboral.

Como surge del texto, los objetivos de la Tripartita refieren a impulsar y promover, coordinar, asesorar y difundir en todo lo que refiera a la igualdad y esta es en realidad la propuesta de políticas y medidas para promover la igualdad de oportunidades y resultados en el trabajo.

Desde su constitución en 1997 hasta su institucionalización en 1999 la Comisión realizó una serie de instancias relacionadas con:

- el fortalecimiento interno, a través de un seminario taller,
- la introducción a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, para sensibilizar a los funcionarios del MTSS
- la instrumentación de un módulo de genero en la capacitación de los funcionarios públicos
- la realización de un Seminario Nacional sobre Igualdad en la Formación Profesional y en el Empleo, en noviembre de 1998
- el intercambio de experiencias con las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay

- la pasantía a la Comisión Tripartita de Chile, realizada en noviembre de 1999
- la participación en el Seminario Internacional de "Diálogo Social, Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Mercosur", realizado en Santiago de Chile en diciembre de 2000 con la cooperación de la OIT, donde se reunieron las Tripartitas del Cono Sur y los ámbitos sociales del Mercosur y Chile: SGT 10 de "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social", Comisión Sociolaboral y Foro Consultivo Económico y Social, Foro de Mujeres del Mercosur y Comisión de la Mujer, Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, etc. para tratar los temas de igualdad de trato y oportunidades.
- la coordinación con la bancada de mujeres parlamentarias, con motivo del Día Internacional de la Mujer, y la colaboración y asesoramiento para la sanción de normas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades.
- el relacionamiento con la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Representantes, Poder Legislativo
- la instrumentación con el ETM de Santiago de la OIT de un proyecto de relevamiento de los costos laborales del trabajo de la mujer, a efectos de erradicar la concepción equivocada de que el trabajo femenino es más caro.
- la elaboración de un proyecto de Plan Nacional de Igualdad en el Empleo.

2) **PROGRAMA DE PROMOCION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Programa DINAЕ-JUNAE para capacitación de mujeres con dificultades en la inserción Laboral. *"Programa de Promoción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación Laboral"*.

Se trata de un programa de tipo demostrativo que pretende generar insumos y extraer aprendizajes, que contribuyan a la igualdad de oportunidades en la formación profesional y a mejorar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres. Estos insumos y experiencias tendrán como finalidad ser incorporados a los programas permanentes de la Institución.

Asume como estrategia la coordinación interinstitucional entre la DINAЕ y las ONG's que tengan experiencia en trabajo con grupos de mujeres y a ONGs con experiencia en la promoción de actividades económicas con distintos segmentos de población pertenecientes a la Asociación Nacional de ONGs, para la formulación, implementación y ejecución del programa.

Fundamenta esta estrategia la existencia de experiencias a nivel nacional que avalan la efectiva tecnología social desarrollada por las ONGs en la esfera de las políticas sociales y de su participación en programas dirigidos a mujeres.

En esta modalidad de gestión público-privado, el Estado delega competencias pero mantiene su responsabilidad ante la calidad y la cobertura de los servicios.

Articula un conjunto de actividades: identificación de perfiles ocupacionales, selección de las participantes, orientación laboral, capacitación y búsqueda de empleo y/o apoyo en el inicio o desarrollo de microemprendimientos.

El objetivo general del programa es promover una política activa de empleo tendiente a incrementar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta las nuevas competencias requeridas en el mercado de trabajo.

Los objetivos específicos del programa refieren a: 1. Que las mujeres participantes del programa desarrollen capacidades y destrezas que le permitan enfrentar las situaciones que se plantean en el ámbito laboral, 2. Que las participantes en el programa incrementen su autoestima e identidad de trabajadora, y definan un proyecto formativo-laboral, 3. Que las participantes en el programa logren la capacitación laboral acorde con las características, nivel de habilidades potenciales y preferencias, y 4. Que las participantes en el programa logren la inserción laboral acorde a la capacitación recibida y a las posibilidades del mercado de trabajo.

La población objetivo del programa son mujeres residentes en áreas urbanas o rurales, que hayan perdido su empleo, que estén buscando su primer empleo o que se encuentren en cualquiera de las situaciones de empleo “con restricciones”.

No podrán ingresar quienes hayan participado o estén participando en otros programas de la JUNAE, de acuerdo a la normativa vigente del Fondo de Reconversión Laboral. Para ingresar al programa se deberán satisfacer los siguientes requisitos generales:

* **edad:** tener más de 18 años y para las personas que se proponen ingresar al mercado de trabajo por primera vez, no superar los 40 años.

* **nivel de instrucción:** tener educación primaria completa y no haber finalizado la formación técnica (UTU) o la educación secundaria (sexto año). Cuando el perfil de postulantes lo requiera, se contemplarán las situaciones que no cumplan con la escolaridad mínima requerida, pudiendo integrar el programa en un número no superior al 10% de las participantes en cada departamento.

* **localización geográfica:** residentes en Montevideo, y 3 departamentos del interior del país. Se excluirán las localidades donde se desarrolle el Programa de Capacitación para Trabajadores Rurales.

El programa cubrirá a 500 participantes directas. El 50% corresponderá a participantes residentes en Montevideo, y el 50% restante a los departamentos antes mencionados, manteniendo entre ellos una equilibrada distribución.

El programa se dirige a través de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP) que actúa en la fase de implementación y está integrada por un equipo de trabajo designado por la DINA E y con el aval de la Junta Nacional de Empleo, cuyos sectores sociales designan sus respectivos representantes en el Programa. La UCP tiene su sede en CINTERFOR, Institución que apoya el funcionamiento de la misma a través del Programa Regional “FORMUJER”, brindará asesoramiento técnico y metodológico.

III) INFORMACIÓN SOBRE MEDIDAS LEGALES, ADMINISTRATIVAS O PRÁCTICAS PARA ASEGURAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

- **Campañas de Difusión.** Respecto a este punto debe señalarse que Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha realizado diferentes seminarios convocando a

los sectores sociales a efectos de capacitar e instruir respecto al tema que nos avoca, y en la misma línea el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer que como se manifestó ut supra opera en el ámbito del Ministerio de Cultura, ha tratado de difundir información respecto al tema convocado a diversos seminarios y talleres, informativos y de capacitación, con importante participación de todos aquellos interesados en el tema. Los sectores sociales cada uno en su ámbito han realizado actividades similares.

- **Actuaciones inspectivas**

Como se señalara la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social tiene a su cargo el control de cumplimiento de las normas vigentes: nacionales o internacionales relativas a la condición de la mujer y la no discriminación en el empleo, así como el procesamiento de las denuncias de acoso sexual. El control se realiza a través de procedimientos inspectivos en las empresas, donde se constata la existencia de hechos eventualmente violatorios a las normas. Estas actuaciones son evaluadas jurídicamente por un equipo de asesores y en caso de entenderse que existe tal violación, se dicta resolución imponiendo sanciones que pueden ir desde la amonestación, a la multa o clausura del establecimiento.

Asimismo cualquier trabajador o trabajadora puede realizar denuncia de irregularidades –que es de carácter reservado- ante la propia Inspección General.-

Ante cualquier denuncia se concurre a constatar los hechos y se inicia el procedimiento ya señalado que puede culminar con una sanción para quien viola las normas no discriminatorias.

También –y fundamentalmente en lo que refiere al acoso sexual- la Inspección ha hecho uso de sus facultades de citación a las partes a comparendo o instancia presencial, para difundir en la empresa los derechos fundamentales y sugerir pautas para que los mismos sean cumplidos.

- **Cooperación Internacional**

En el marco del Proyecto de Cooperación Técnica entre el MTSS y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, denominado “Promoción de la Igualdad de trato y oportunidades en el empleo” durante los años 2000 y 2001 se cuenta con el apoyo de una experta española en género y empleo a fin de colaborar con la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo en la confección de un plan nacional de igualdad en el empleo.

La OIT ha colaborado en diversas instancias relacionadas con la temática de género, apoyando a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo y al Programa de la DINA-E-JUNAE de "Promoción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación Laboral".

La Agencia Alemana para la Formación Profesional GTZ también se encuentra cooperando en un proyecto conjunto con la República de Chile, sobre "Género y Competencias Laborales"

IV) BREVE DESCRIPCIÓN SOBRE LA SITUACIÓN NACIONAL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL EMPLEO.

En un contexto sociodemográfico como el de Uruguay, donde el crecimiento poblacional es muy lento, las mujeres muestran un apreciable aumento de participación en la Población Económicamente Activa durante las últimas décadas. A mediados de los años noventa, nos encontramos con que la población femenina representa más del 42% de dicha PEA, lo que significa alrededor de medio millón de 000mujeres. Debe tenerse presente además, que la participación económica femenina sufre mayor subregistro estadístico que la masculina, especialmente en trabajos informales y en zonas rurales, como sucede en toda América Latina.

Esta mayor presencia de la mujer en el mundo laboral no ha significado, sin embargo, una igualdad en sus condiciones de acceso y presencia en el mercado de trabajo, puesto que las tasas de desempleo de las mujeres son sistemáticamente más elevadas que las de los hombres. La segmentación del mercado de trabajo, tanto horizontal como vertical son una constante, persistiendo la presencia femenina en los sectores tradicionales y sin que el incremento del nivel de formación de las mujeres se haya traducido en ocupar puestos superiores de la escala profesional.

Datos estadísticos proporcionados por la Dirección de Estadística y Censo informan que más del 77% de las mujeres uruguayas son asalariadas, y sólo el 19% restante se incluyen dentro de las categorías de trabajadoras independientes (14,1%), empleadoras (2,8%) y de ayuda familiar (2,1%).

Asimismo, dentro del trabajo dependiente las mujeres se encuentran en mayor proporción que los hombres en el denominado empleo atípico o precario, encontrando una fuerte presencia en el empleo temporal y el creciente desarrollo de un trabajo a tiempo parcial específicamente femenino. Las retribuciones no escapan a esta situación desigualitaria, sino que constituyen, tal vez, el aspecto más tangible a resaltar al momento de identificar las desigualdades profesionales existentes entre hombres y mujeres.

Medidas de acción positiva establecidas en Uruguay.

En Uruguay no se han implementado medidas concretas de acción positiva en el marco de una política definida de igualdad, si bien a la fecha se encuentra a estudio de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo un proyecto de plan nacional de igualdad en el empleo, donde eventualmente podrán establecerse medidas de acción positivas concentradas en puntos estratégicos que presenten viabilidad en su ejecución.

El establecimiento de cupos como medida de acción positiva.

La iniciativa de exigir cupos o cuotas de participación femenina en determinados sectores de la sociedad como en la órbita política o sindical, ha constituido un mecanismo utilizado con frecuencia como medida de acción positiva para exigir la igualdad. Este criterio ha sido objeto de críticas o cuestionamientos por entender que constituye un mecanismo demasiado rígido que no se adapta fácilmente a la realidad de los hechos, haciéndose en muchos casos inaplicable y perdiendo efectividad la medida adoptada. No obstante, en Uruguay se ha propuesto la inclusión en textos constitucionales o legales del criterio de cuotificación para los cargos legislativos y ejecutivos, así como para todos los

cargos políticos de particular confianza, tanto nacionales como departamentales, buscando asegurar con ello la participación equitativa de hombres y mujeres en la vida pública del país.

El fundamento de tal iniciativa radica en impulsar, aún por medio de una medida rígida la incorporación de la mujer a los sectores de poder, en virtud de entenderse por parte de sus impulsoras (Red de Mujeres Políticas) que en definitiva se trata de una medida necesaria para lograr el objetivo de igualdad, apoyada por los principios consagrados en la Plataforma de acción de la Cuarta Cumbre de la Mujer de Naciones Unidas de 1995 (Beijing, China).

Asimismo, en ámbitos gremiales se elaboran proyectos o propuestas en tal sentido.

Identificación de algunos ejemplos de acción positiva registrados en Uruguay.

Si bien se ha dicho que Uruguay no ha aplicado un plan de acción definido y coordinado en su ejecución con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, corresponde señalar que hay algunas iniciativas puntuales en ese sentido, como:

- * creación de una línea de capacitación proyectada por la Junta Nacional de Empleo dirigida específicamente a las mujeres;
- * programa de orientación laboral para mujeres aplicado en Uruguay con el apoyo de OIT;
- * instalación de centros de información por parte del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer;
- * creación de líneas de crédito específicas para emprendimientos de mujeres;
- * llamado a provisión de cargos para desempeñar actividades que tradicionalmente eran llevadas a cabo por hombres, como tareas de barrido de la ciudad, limpieza, inspecciones de tránsito etc;
- * posibilidad de acceso de la mujer a la carrera militar lo que determinó un fenómeno de inscripción masiva que culminó con el ingreso de más de cien mujeres a dicha rama de actividad en 1996;
- * creación de una instancia de coordinación entre los organismos dedicados a este tema,
- * creación de guarderías y comedores infantiles;
- * instalación de comisiones de mujeres a nivel de diversas empresas del país.

Medidas en pro de la igualdad en los procedimientos de contratación de personal.

Para mejorar la posibilidad de acceso de la mujer al mercado de trabajo, es necesario prevenir las prácticas discriminatorias que con frecuencia se presentan en la etapa de inicio de la relación laboral.

Este aspecto fue especialmente contemplado por la ley nacional sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos (No.16.045), previendo en su artículo 2do. "el acceso al empleo" como un rubro que merece especial atención a la hora de combatir los actos discriminatorios. Así pues, los tres primeros literales del mencionado artículo se refieren a este tema, prohibiendo la discriminación en

cuanto a: llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación.

Las hipótesis relacionadas con el acceso al empleo, son en la ley de una gran amplitud, lo que señala la convicción del legislador respecto a que esta etapa constituye uno de los momentos privilegiados para la producción de conductas discriminatorias.

Llamados para provisión de cargos.

Se trata de una situación donde aún no ha nacido la relación laboral pero que es fundamental contemplar, porque ella constituye el primer filtro para el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo. Los anuncios que requieren mano de obra, no podrán contener caracteres que sugieran que el trabajo sólo lo pueden realizar los integrantes de una categoría o sexo. Salvo casos excepcionales, no aparecen justificadas las distinciones basadas en el sexo para ingresar al mercado de trabajo. Las personas discriminadas son, en este caso, todos los integrantes del sexo excluído que podían aspirar a ocupar el cargo y que se vieron impedidos de postularse en razón de la condición establecida. La ley reconoce legitimación activa a estas personas para reclamar judicialmente en razón de la discriminación de que son objeto.

Si bien el texto definitivo de la ley eliminó la referencia expresa a la prohibición de publicar anuncios de ofertas de empleo con indicación del sexo requerido, tal práctica queda comprendida en la interdicción de discriminar al realizar llamados para proveer cargos.

En la práctica, siguen siendo publicados diariamente en la prensa, los anuncios que discriminan entre "trabajo femenino" y "trabajo masculino", sin que, en la mayoría de los casos, sea condición esencial para su desempeño el pertenecer a determinado sexo, como lo exige la ley.

En Uruguay, esta forma de discriminación mediante anuncios para proveer cargos es practicada principalmente en el sector privado, pero también han incurrido en ella algunos organismos públicos.-

No obstante, se han podido detectar casos aislados en los cuales se trasluce la intención de superar este aspecto de la discriminación, incluyéndose en el anuncio de solicitud de personal la mención expresa de que el llamado es abierto a las personas de ambos sexos, tratándose de ocupaciones que tradicionalmente son desempeñadas exclusivamente por hombres.

Criterios de selección.

Los criterios de selección deben ser objetivos, deben estar relacionados con los requisitos intrínsecos del trabajo en sí, y aplicarse de modo coherente a todos los candidatos, independientemente de su categoría o sexo.

Dentro de los criterios de selección se incluyen etapas tales como la elaboración de la prueba, la realización de entrevistas y el acto mismo de la elección que conlleva sin lugar a dudas, elementos de carácter subjetivo que resultan difícilmente acreditables para los afectados por la discriminación. Ello hace que se requiera poner especial atención en el contralor de esta prohibición legal, analizando

en cada caso si existe justificación real para elegir a uno u otro candidato en un plano de igualdad.

Reclutamiento y contratación.

Al referirse al reclutamiento de personal, se entiende que se prohíbe a texto expreso la discriminación en las diferentes formas en que el empleador y el trabajador se ponen en contacto. Esto es, no sólo el reclutamiento directo por parte del empresario que requiere de mano de obra, sino también mediante sistemas de agencias de colocación, bolsas de trabajo o servicios nacionales de empleo.

En cuanto al aspecto vinculado al acto de la contratación, se entiende que está especialmente prohibida la discriminación por razón de sexo, en la etapa de formalización de la relación laboral.

Se destaca en este sentido como práctica violatoria de aquella prohibición, la exigencia que con frecuencia se detecta en el medio uruguayo, de exigir a la futura trabajadora la firma de una declaración jurada negativa sobre su estado de gravidez, o hasta la presentación del análisis respectivo.

Tal conducta, claramente violatoria de los principios elementales de igualdad y no discriminación es, actualmente, parte de propuestas de regulación específica, en el ámbito parlamentario.-

IGUALDAD DE REMUNERACION.

La desigualdad de remuneración es tal vez la forma más persistente de discriminación entre hombres y mujeres, resultando ser un fenómeno difícil de combatir en la realidad social de muchos países, aún cuando se encuentre prohibido por diversas normas jurídicas.

El principio de igualdad de remuneración en Uruguay aparece consagrado ante todo, en el artículo 54 de la Constitución de la República, refiriéndose a la "justa remuneración" que la ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, lo cual está excluyendo toda posibilidad discriminatoria en materia de fijación de salarios.

Por su parte la ley 16.045 prohíbe expresamente discriminar en el establecimiento de "criterios de remuneración", en tanto el Convenio Internacional de Trabajo No. 100, ratificado por Uruguay establece que todos los trabajadores deben tener derecho a percibir el mismo salario por un trabajo del mismo valor, incorporando con ello la necesidad de establecer una evaluación objetiva de tareas que permite comparar trabajos diversos.

A pesar de la existencia de las normas citadas, es en materia de remuneración donde se han detectado situaciones discriminatorias más evidentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Ello responde a diversas causas vinculadas especialmente a la falta de igualdad de oportunidades, así como a factores de discriminación indirecta que se reflejan en las siguientes características del mercado de trabajo:

- la segmentación laboral determina que las mujeres desempeñan mayoritariamente cargos de menos prestigio y peor retribuidos;

- mayores dificultades para lograr ascensos y por tanto ocupar puestos mejor remunerados;
- el cumplimiento de responsabilidades familiares que impiden o limitan frecuentemente el perfeccionamiento desde el punto de vista profesional, hecho que se refleja en el nivel salarial;
- la escasa participación femenina en la fijación de salarios y categorías mediante la negociación colectiva, la cual no incluye en su contenido cláusulas de promoción de la igualdad en el empleo.

Además de los factores reseñados, la discriminación salarial puede verse reflejada incluso en las propias normas legales o convencionales, especialmente cuando se mantienen clasificaciones ocupacionales que contienen elementos discriminatorios, con las consecuentes derivaciones en la retribución. Es el caso de los convenios y normas que establecen iguales categorías y deferente remuneración, inferior para la mujer; o el establecimiento de una categoría especial denominada "mujeres" o "trabajo femenino"; o la reserva de categorías determinada sólo para mujeres, considerando por tanto el sexo del trabajador y no la tarea en sí misma realizada.

Así pues, la no instrumentación de medidas concretas tendientes a lograr una evaluación objetiva de las tareas y la ausencia o insuficiencia de los medios de control existentes, contribuye a mantener en los hechos una desigualdad retributiva que en el caso uruguayo se refleja en la cifra de remuneración promedio por hora de las mujeres, que se sitúa en el 65% de la percibida por los hombres (INE 1999 OMT DINA E). La mayor desigualdad se manifiesta entre los profesionales y gerentes, así como entre los comerciantes, donde las mujeres perciben por hora trabajada, poco más de la mitad del ingreso recibido por los hombres en iguales condiciones.

Cabe señalar que si bien la premisa de "a igual trabajo igual valor" es aplicable de acuerdo a la normativa vigente, la jurisprudencia ha considerado soluciones diferentes, en base a un criterio de razonabilidad, relacionado específicamente con el desempeño y no respecto al sexo de quien ejecuta las tareas.

En tal sentido se estima cada vez más que la evaluación de tareas, que ofrece la oportunidad sistemática de remunerar el trabajo en función de su contenido, sin tener en cuenta el sexo del trabajador, es el mejor modo de evitar la discriminación en materia de salario.

La compilación periódica de datos estadísticos nacionales y la realización de estudios sobre el particular, son dos elementos esenciales que se toman en cuenta actualmente para determinar la cuantía de las diferencias de salarios, y la identificación de los factores que contribuyen a perpetuar esas diferencias. Las estadísticas son también indispensables para supervisar la aplicación de una política de igualdad de remuneración.

Los empleadores y sindicatos tienen por su parte una responsabilidad directa en la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Es igualmente necesaria la existencia de un dispositivo eficaz de sanción, para que el principio de igualdad de remuneración se aplique a todos los trabajadores.

FORMACION.

Tomando en cuenta que las carencias en la formación profesional inciden de manera importante en la discriminación laboral y es una de las principales causas de la segmentación del mercado de trabajo, se han instrumentado, a través del MTSS - DINA E, Programas específicos relacionados con la capacitación femenina para la inserción y permanencia en el mercado de trabajo alguno de los cuales ya ha sido mencionado, como el Programa de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

Asimismo cabe señalar que el área de Orientación Laboral de la Dirección de Empleo ha sido capacitada en la Temática de Género, realizando sus actividades en el referido marco, y ofreciendo a las trabajadoras la realización de capacitación en conocimiento y destrezas que tradicionalmente eran masculinas. Así se han capacitado mujeres en cerrajería, sanitaria y carpintería de aluminio, algunas de las cuales se han insertado en el mercado de trabajo.

A) La presencia femenina en la educación formal

El desarrollo temprano de un sistema educativo de carácter obligatorio y mayoritariamente público, permitió la igualitaria participación de ambos sexos en la órbita de la educación formal. Y ha sido esa doble condición de gratuidad y obligatoriedad, lo que ha permitido a la población uruguaya un acceso masivo y sin discriminaciones sexuales a la enseñanza oficial, generando ese perfil educativo alto que ha caracterizado al país en el contexto latinoamericano así como su bajo índice de analfabetismo. El porcentaje se ubica en el 2,7% que se reduce a 1% para el grupo de edad entre 15 y 24 años, según datos aportados en el censo realizado en 1996.-

Los datos reseñados no muestran efectos discriminatorios en el acceso a la educación de las mujeres dado que los porcentajes son muy similares para ambos sexos. Diremos, por el contrario, que las cifras arrojan ciertas ventajas en favor de las mujeres, dado que se detecta ya en los niveles inferiores de educación una mayor presencia femenina y ella avanza cada vez más en los niveles superiores. El 15,7% de mujeres poseen educación Universitaria, frente al 10,9% de los hombres, según datos aportados por la Encuesta Continua de Hogares 1994.

La otra cara de este fenómeno es que también son mayores las exigencias planteadas a las mujeres para ingresar a la actividad laboral. Dados los bloqueos y discriminaciones en el mercado de trabajo, a ellas se les requiere más educación y una competencia abierta con mayor rigor en la selección.

B) La educación técnica y la formación profesional.

A partir del restablecimiento del régimen democrático en Uruguay (1985), se reorganizó la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), ente autónomo dirigido por un Consejo Directivo Central y tres Consejos desconcentrados con el objetivo de administrar la educación primaria, media y técnica a nivel nacional. La

responsabilidad de la dirección y administración tanto de la educación técnica como de la formación profesional, se encuentra en la órbita del Consejo de Educación Técnico-Profesional (ex Universidad del Trabajo del Uruguay - UTU).

El CETP es pues el principal organismo estatal encargado (además de la enseñanza técnica) de la formación profesional para el sector agrario, industrial y de servicios. Imparte en sus escuelas, distribuidas en todo el país, distintas modalidades de formación profesional como ser: formación de primer nivel (orientada a la preparación para ocupar un puesto de trabajo, abarcando una amplia gama de orientaciones); formación profesional de segundo nivel; formación acelerada (capacitación específica de corta duración); cursos móviles en localidades de escasa población; escuelas agrarias; formación y capacitación profesional en empresas (cursos realizados generalmente en el ámbito de la empresa y a requerimiento de ésta para capacitar personal ya empleado).

En relación a la posibilidad de formación de las mujeres, al igual que con la educación formal, no aparecen limitaciones legales discriminatorias en su acceso. No obstante, esta "igualdad" legal va acompañada de ausencia de previsiones y/o políticas específicas, tanto a nivel público como privado, de promoción de las necesidades de capacitación profesional de las mujeres, especialmente a efectos de superar la segregación del mercado de trabajo.

Si revisamos los datos estadísticos, es evidente que el problema de la participación femenina en el país y en la educación técnica, no es fundamentalmente cuantitativo sino cualitativo. En 1994 el porcentaje de hombres matriculados en la UTU ascendía al 56,2%, frente al 43,8% de mujeres.

En definitiva si sólo atendemos a los porcentajes generales, ésta es, en muchos aspectos, equiparable a la masculina; habiendo registrado incluso un notorio crecimiento en las últimas décadas. Pero, apenas se comienza a indagar en la distribución y en la calidad, aparecen las peculiaridades y la segmentación.

En tanto la participación femenina en la formación técnica se concentra en determinadas actividades tradicionales (belleza, cocina, costura, secretariado comercial, tejidos, etc.), la participación masculina es mucho más diversificada siendo mayoritaria en los cursos de supervisión y en determinadas especializaciones de mayor presencia jerárquica en el mercado de trabajo. Con algunas excepciones, los datos recabados indican que las mujeres reciben formación para puestos que han desempeñado tradicionalmente, tanto en el sector servicios (enfermería, actividad docente, hotelería, tareas de oficina) como en la industria (vestimenta) y ello acarrea como consecuencia que se perpetúe generación tras generación, la inclinación por ocupaciones que en los hechos se caracterizan por tener menores remuneraciones, menor estabilidad ocupacional, menos posibilidades de ascenso y perfeccionamiento y bajo potencial de flexibilidad.

En este sentido, la enseñanza y la formación profesional, tal como están orientadas y estructuradas, contribuyen poderosamente a la segregación laboral determinada por el sexo. En vez de mantener el "statu quo", la educación y la formación pueden servir para cambiar los desequilibrios entre hombres y mujeres en

el mercado de trabajo y facilitar la incorporación de estas últimas a una gama más amplia, y a niveles más altos de oficios y profesiones. Para ello, se debe procurar no sólo que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso que los hombres a todas las modalidades de formación, sino también determinar las necesidades derivadas de su sexo y formular políticas y medidas pertinentes para atender esas necesidades.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA FEMENINA.

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo están dirigidas a prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

En Uruguay esta problemática se ha vuelto especialmente trascendente en función del elevado índice de accidentalidad que se registra en los últimos años. Ello torna imprescindible desarrollar una política nacional en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional, así como un contralor más estricto del cumplimiento de las normas sobre la materia, competencia que recae en la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Analizando puntualmente la temática de la seguridad y salud en el trabajo en relación a las mujeres, cabe establecer que no existe ninguna norma legal que prohíba el trabajo de la mujer en algún sector de actividad específico. La denuncia del Convenio Internacional No. 45, eliminó la prohibición del trabajo subterráneo en las minas, que -por otra parte- no tenía aplicación en el país. Tampoco rige el Convenio No. 20 sobre prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en las panaderías.

Se mantiene sin embargo vigente la prohibición de emplear mujeres en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos. Se prohíbe asimismo emplear mujeres en trabajos de pintura industrial en que se utilice cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco se permite el trabajo de mujeres en los casos en que el manejo de sustancias desprendan polvos tóxicos, irritantes o cáusticos, y cuando no sea eficaz la protección. Asimismo se prohíbe a la mujer realizar determinados trabajos en los que se emplea el bencol, si bien pueden ser autorizados cuando las condiciones de trabajo disminuyan eficazmente el riesgo.

Como puede apreciarse, no todas las disposiciones limitativas tienen justificación en el contexto de una sociedad igualitaria. Así, la prohibición de trabajar en la limpieza y reparación de motores en marcha, significa una forma de discriminación que refleja una subestimación de la capacidad de la mujer para trabajar con determinada maquinaria. Respecto al manejo de sustancias nocivas, habrá que analizar con detenimiento si el desarrollo de tales funciones afecta al organismo de la mujer, en tanto procreadora, en forma diversa al del hombre, ya que de lo contrario la prohibición sería injustificada.

Existen además de los casos citados, disposiciones que se refieren específicamente a las mujeres embarazadas o lactantes prohibiéndose con criterio protector la realización de algunas tareas en particular. Ello resulta lógico, sin

embargo cabría revisar periódicamente las disposiciones protectoras, debiendo éstas ser suprimidas en la medida que el mejoramiento de las condiciones de trabajo las tornen innecesarias.

Haciendo referencia a la normativa general en materia de seguridad e higiene en el trabajo, debe mencionarse el Decreto 406/88 de 3/6/88 que apunta a regular las condiciones que debe reunir el lugar de trabajo y la protección de la maquinaria en general, siendo aplicable tanto al sector público como al privado. En el enunciado de sus disposiciones, no aparecen distinciones entre hombres y mujeres, excepto en lo que se refiere a la necesidad de separar los dormitorios, vestuarios y servicios higiénicos por sexos, así como a la limitación del peso máximo (25 Kg) que pueden levantar o transportar manualmente en forma habitual y repetitiva las trabajadoras adultas.

La redacción del decreto No. 406/88 refleja la evolución del enfoque protector, hacia un enfoque igualitario señalando además que "resulta imprescindible la formulación, instrumentación normativa y reexamen periódico de una política en materia de seguridad y salud laboral". Indica asimismo que, "para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para preservar en general la salud laboral, es preciso asegurar condiciones de trabajo adecuadas y no agresivas al trabajador".

Cabe agregar que en Uruguay, el seguro por accidente de trabajo y enfermedades profesionales es obligatorio desde 1961, sin embargo el importante volumen de trabajo informal relativiza la cobertura que el Banco de Seguros del Estado presta en régimen de monopolio a los trabajadores del país. Ello repercute directamente en la mano de obra femenina, ya que un alto porcentaje de la misma se encuentra en el sector informal, lo que determina un elevado índice de desprotección.

En igual sentido, las trabajadoras del servicio doméstico aparecen en su mayoría desprotegidas en cuanto a las condiciones de salud y seguridad en su lugar de trabajo, ya que resulta insignificante el porcentaje de empleadores que cubren las contingencias de un eventual accidente o una enfermedad profesional.

Por otra parte pueden identificarse en el país, actividades industriales que siendo desempeñadas tradicionalmente por mujeres y requiriendo la realización de tareas repetitivas, generan afecciones irreversibles que no obstante no son reconocidas como enfermedades profesionales por las entidades competentes (ej. tenosinovitis, afecciones lumbares, etc.).

La responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral compromete a todos los actores sociales, ya que cada uno deberá contribuir, dentro de sus competencias, a la prevención y al mejoramiento de las condiciones de trabajo. Para ello, resulta fundamental encarar campañas de información y educación continuas, así como la implementación de acuerdos a través de la negociación colectiva que reflejen la preocupación por el tema.

Otro instrumento de primordial importancia para el avance de la protección en materia de seguridad y salud lo constituye la creación del Consejo Nacional de

Seguridad y Salud en el Trabajo, de integración tripartita, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores para la seguridad en las empresas de la construcción.-

SEGURIDAD SOCIAL.

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo le ha permitido acceder a los beneficios de la seguridad social por derecho propio, aún cuando subsisten en parte los antiguos esquemas de concepción familiar, según los cuales el hombre es la cabeza de la familia y su único sostén, en tanto la mujer aparece como una persona a su cargo que depende principalmente de las prestaciones de seguridad social derivadas de los derechos adquiridos por su marido.

Es evidente que hoy día el núcleo familiar ha sufrido transformaciones, cobrando mayor trascendencia numérica los hogares de una sola persona y las familias monoparentales, en las cuales casi siempre encontramos a una mujer como jefa del hogar. Así, las estadísticas indican que en 1994, sobre el total de hogares unipersonales, el 71,4% estaba constituido por mujeres. Es preciso pues, que los programas y la legislación nacional sobre seguridad social se adecuen a las nuevas realidades y eliminen todas las modalidades de discriminación directa o indirecta basadas en el sexo.

En Uruguay, como en diversos países de Latinoamérica se ha modificado recientemente el sistema de seguridad social mediante la Ley No. 16.713 de 3/9/95 que transforma el antiguo sistema jubilatorio basado en la solidaridad intergeneracional por un régimen mixto donde coexisten el sistema de aporte solidario y el de ahorro individual obligatorio, habiendo variado además diversos aspectos que se vinculan con los derechos de la mujer trabajadora. Así pues, se establece que en forma escalonada irá desapareciendo la condición más favorable para la mujer en relación a la edad requerida para configurar la causal jubilatoria común, igualándose en 60 años, a partir del 1o. de enero del año 2003, el mínimo establecido para ambos sexos. En igual sentido se equipara en 70 años, a partir de la fecha señalada, la edad mínima requerida para configurar la causal de jubilación por edad avanzada, situación que de hecho implica una “penalización” de la mayor expectativa de vida que tienen las mujeres con respecto a los hombres (78 años frente a los 70 de los hombres).

En materia de pensiones, se registran importantes modificaciones con respecto al régimen anterior estableciéndose edades y requisitos mínimos para acceder al beneficio, en tanto anteriormente el mismo era otorgado automáticamente a la mujer sobreviviente.

La evolución en cuanto a la situación de la mujer frente a las normas de seguridad social, responde básicamente a la convicción de que las anteriores disposiciones contenían tratamientos desiguales no justificados en la actualidad.

En términos comparativos, las mujeres cuentan hoy con una mejor protección social que hace diez o veinte años, debido a su masiva incorporación al mercado de trabajo, lo que les ha permitido acceder a diversos beneficios como al

seguro por enfermedad, maternidad, asignación familiar, seguro por desempleo, jubilación, protección en caso de accidentes de trabajo, etc. Sin embargo, debe aclararse que el impacto de los programas de seguro social sobre la población femenina es distinto que sobre los hombres, debido fundamentalmente a las características de su inserción laboral. Es evidente que gran parte de la mano de obra femenina se encuentra inmersa en sectores de actividad mayoritariamente desprovistos de cobertura social como el trabajo a domicilio, rural, doméstico, eventual o zafral, así como los grandes sectores del trabajo informal. Por otra parte, si a ello sumamos que las mujeres perciben salarios inferiores que los hombres, que cuentan con menos años de trabajo y más interrupciones en la vida profesional, concluimos en que la cobertura de la seguridad social para la mujer es, aún hoy, sensiblemente inferior a la del sector masculino.

TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

No es posible encarar políticas y medidas que tiendan a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el empleo, si no se aborda un aspecto fundamental para su inserción laboral: las responsabilidades familiares.

Es frecuente que las mujeres soporten una doble jornada completa de trabajo al tener que asumir la responsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado de los niños, ancianos y personas enfermas, lo que genera discriminación y vulnerabilidad.

Sobre el tema existen de un Convenio Internacional de Trabajo específico (No. 156) así como la Recomendación pertinente (No. 165) que demandan una política nacional que ofrezca soluciones a los problemas de interferencia entre las exigencias de la vida familiar y las de la vida profesional, a los que se ven constantemente enfrentadas las mujeres.

Cabe anotar que Uruguay ratificó el Convenio mencionado por Ley No. 16063 de 6/10/89, sin embargo no adoptó medidas concretas para conciliar las tareas laborales y las familiares, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, y para incitar que unas y otros compartan esas responsabilidades. No obstante, podría afirmarse que cada vez más y teniendo en cuenta la creciente inserción laboral de las mujeres, se percibe la convicción de que la preocupación por el cuidado de los hijos, las personas ancianas y los enfermos no es un problema privado del sexo femenino, sino que debe ser compartido por su pareja, así como por el Estado y la Sociedad Civil. Se ha sostenido incluso, que el tema de las responsabilidades familiares debe ser encarado dentro de una nueva concepción de la seguridad social, evitando la reproducción de roles tradicionales de hombres y mujeres al respecto.

Guarderías infantiles y atención a personas de edad.

En Uruguay, no existe una legislación relativa a los servicios de cuidado de niños cuyas madres trabajan, y la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha hecho de estos servicios una de las principales demandas de las trabajadoras. Tanto en la capital del país, como en el interior, la cobertura por parte del Estado del cuidado de niños de 0 a 3 años es muy reducida. A diferencia de lo

que sucede con la enseñanza primaria y secundaria básica, la educación preescolar no es obligatoria, a pesar de lo cual actualmente se trata de lograr la cobertura escolar total a partir de los 4 años.

Existen, a tales efectos centros de atención infantil dependientes del Consejo de Enseñanza Primaria, así como clases para niños a partir de los 4 años en escuelas regulares o de doble horario. También hay centros de atención preescolar dependientes del Instituto Nacional del Menor (INAME), y de las Intendencias Municipales. Por su parte, algunos organismos estatales han incluido en sus presupuestos el servicio de guarderías para los hijos de sus funcionarios.

En el sector privado, la oferta de servicios de guardería proviene de distintos ámbitos como colegios, parroquias, jardines de infantes, sindicatos, cooperativas, organizaciones barriales, ONGs y servicios denominados "informales", prestados por mujeres que reciben un reducido número de niños.

Al igual que el cuidado de los hijos menores, la responsabilidad vinculada a familiares de edad avanzada constituye cada vez más, otro factor que incide en la inserción laboral de la mujer, debiendo preverse soluciones al respecto para lograr en forma efectiva, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para Uruguay, el tema resulta especialmente trascendente, teniendo en cuenta el bajo índice de natalidad, acompañado de una esperanza de vida de la población que, al iniciarse los años 90 ascendía a más de 73 años, siendo una de las más elevadas de América Latina.

Licencias parentales.

El tema de las licencias parentales debe constituir otro pilar fundamental al encarar soluciones a los problemas familiares que tradicionalmente han afectado a la mujer trabajadora. Si bien se puede detectar en diversas legislaciones, la existencia de normas referidas a este tema, no resulta menos cierto que de hecho, son poco conocidos los casos en que el padre hizo uso de la licencia parental, aún en los países europeos donde se inició este sistema de licencia y seguro paternal.

En Uruguay no existe norma legal relativa a la licencia parental, otorgada a cualquiera de los padres con posterioridad a la licencia post parto, para atender al hijo durante cierto tiempo, aunque no se encuentre enfermo. Se ha previsto exclusivamente en favor de los funcionarios públicos, la licencia de paternidad consistente en el asueto por el término de tres días otorgado al padre con motivo del nacimiento de un hijo, no estando estipulada la obligación de concederla en la actividad privada. No obstante ello, es frecuente que tal previsión se consagre por la vía de la negociación colectiva.

PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

La protección de la maternidad constituye un factor elemental en el reconocimiento y promoción de los derechos de las mujeres que trabajan y ello se refleja en la temprana regulación del tema dentro del ámbito del derecho del trabajo.

En la mayoría de los países existen medidas obligatorias de protección de la maternidad, y la mismas encuentran su fundamento en la especial y diferente

situación que vive la mujer en razón de la maternidad y en la relevante función social que ella cumple. De ahí que mantengan su justificación, aún cuando las condiciones de trabajo hayan variado, mejorando sustancialmente respecto a épocas pasadas.

Los temas tradicionalmente tratados en relación a la maternidad se vinculan con:

- el otorgamiento de licencia;
- prestaciones económicas y sanitarias;
- facilidades para la lactancia;
- medidas tendientes a la conservación del puesto de trabajo;
- posibilidad de solicitar el estado de excedencia;
- condiciones ambientales y prohibición de ciertas tareas;
- facilidades sociales.

En Uruguay, casi la totalidad de las medidas señaladas, han sido recogidas por la legislación nacional, estableciéndose en forma sintética el siguiente régimen:

a) Todas las trabajadoras de la actividad privada que queden embarazadas deberán cesar su actividad 6 semanas antes de la fecha probable de parto y no podrán reiniciarla sino hasta 6 semanas después. La ley autoriza a variar los períodos de descanso aunque manteniendo el total de 12 semanas. Es decir, puede acortarse el descanso anterior al parto, para acumular mayor número de días luego del mismo, siendo éste el supuesto más común en el medio uruguayo.

En la actividad pública, las funcionarias tienen derecho a una licencia por maternidad de 13 semanas, debiendo cesar toda actividad una semana antes del parto y no pudiendo reiniciarla hasta pasadas 12 semanas después del mismo. Se faculta a adelantar el inicio del descanso hasta 6 semanas antes de la fecha presunta del parto.

La licencia suplementaria por enfermedad a causa del embarazo o del parto tiene en Uruguay un máximo de 6 meses.

b) Las prestaciones económicas durante la licencia por maternidad están a cargo de organismos de seguridad social, tal como lo recomiendan los convenios internacionales del trabajo.

En Uruguay, la prestación económica consiste en un subsidio que se calcula sobre el promedio de lo percibido en los últimos 6 meses anteriores al descanso.

Desde la comprobación del embarazo, la trabajadora tiene derecho además, a recibir una asignación familiar, cuyo pago está condicionado al control médico periódico de la futura madre.

En cuanto a las prestaciones médicas, las trabajadoras beneficiarias del seguro por enfermedad, tienen derecho a la asistencia médica durante el embarazo, parto y postparto en la institución médica a la que estén afiliadas. Esta se extiende al niño durante los primeros 3 meses de vida.

c) En relación a la lactancia, se prevé un régimen distinto si se trata de trabajadoras de la actividad privada con respecto a la función pública. Para el primer caso se establece, conforme a lo dispuesto por el CIT No.103, que si la empleada u obrera lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para ese fin, durante dos

períodos de media hora dentro de su jornada diaria, que serán contados como trabajo efectivo. En la práctica se acostumbra a reunir los dos períodos de media hora, acortando la jornada de labor en una hora. Será el Instituto Nacional del Menor (INAME) quien determine la duración del período de amamantamiento.

Por su parte, para la función pública se establece que las trabajadoras que amamenten a sus hijos, podrán solicitar que se les reduzca a la mitad el horario de trabajo hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso del descanso puerperal.

La legislación uruguaya, a diferencia de lo que ocurre en otros países, no establece la obligación del empleador de habilitar locales para posibilitar la lactancia o alimentación de los niños.

d) Con miras a proteger la estabilidad laboral, se prohíbe en Uruguay el despido de la embarazada o que ha dado a luz, debiendo ser reincorporada a su trabajo si retorna en condiciones normales. No se establece plazo de estabilidad posterior al reintegro, siendo la jurisprudencia la que ha marcado algunos parámetros que en términos generales fija en 6 meses posteriores al parto. El despido es sancionado con una indemnización de 6 meses de sueldo que se acumula a la indemnización común.

De atenernos al texto de la Ley No. 16.045 sobre no discriminación, el despido fundado en el embarazo de una trabajadora es discriminatorio y está prohibido. Como tal, al no preverse una sanción específica, sería un acto nulo que habilitaría a solicitar el reintegro de la trabajadora indebidamente despedida.

Igual tratamiento merece el despido causado en el cambio de estado civil, sin embargo en los hechos nunca se ha registrado el reintegro de las trabajadoras despedidas en tales condiciones.

e) Uruguay no ha consagrado (como otros países), la posibilidad a la trabajadora de solicitar el estado de excedencia por un período determinado luego del nacimiento de su hijo, sin recibir salario durante el mismo lapso.

f) La legislación uruguaya prohíbe durante el embarazo determinadas tareas con empleo de sustancias o elementos nocivos como el benceno, radiaciones ionizantes, la carga de peso excesivo etc. Sin embargo no existe norma expresa que disponga la obligación de traslado de la trabajadora a otra función, en tanto se encuentre embarazada. No obstante ello, se entiende que una medida de este tipo se deriva de la norma constitucional que protege especialmente a la maternidad.

g) Las medidas que apuntan a otorgar facilidades sociales como es el caso del establecimiento de guarderías, jardines de infantes y comedores para niños, constituyen sin lugar a dudas medidas de protección de la maternidad por cuanto tienden a facilitar el ejercicio de la misma, y a hacerla compatible con las obligaciones laborales. Uruguay no cuenta con disposiciones que obliguen al empleador a adecuar sus instalaciones con fines de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.

EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

El tema del acoso sexual en el lugar de trabajo ha tenido en los últimos tiempos una importante repercusión en diversos países del mundo. Tratándose de un viejo fenómeno, que afecta en su gran mayoría a las mujeres, sólo recientemente ha sido discutido abiertamente, con la intención de conocer la dimensión del problema y de encontrar formas preventivas de solución.

Se puede decir que el acoso sexual en el trabajo consiste en sugerencias sexuales no solicitadas y molestas, en la petición de favores sexuales y en otras formas de conducta, verbal, no verbal o física, de carácter sexual que persiguen la finalidad o surten el efecto de coartar de un modo inaceptable el trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo y ofensivo. Se suele considerar que el acoso sexual tiene más que ver con las relaciones de poder que con un interés sexual. Para muchos, es una forma de opresión, humillación o intimidación, basada en relaciones de poder y de autoridad.

La OIT no dispone de un convenio específico sobre la materia, sin embargo, las Resoluciones de las Conferencias Internacionales del Trabajo de 1985 y 1991 condenan su existencia y establecen la necesidad de que "las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos". Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señala que, para considerar una acción como hostigamiento sexual, debe presentar una de las siguientes características:

- poder ser percibida como condición del empleo o previa al mismo;
- influir en las decisiones adoptadas en dicha materia;
- perjudicar el rendimiento profesional;
- humillar, insultar o intimidar a la persona que lo padece.

Se la considera una forma de discriminación basada en el sexo, comprendida por tanto en el Convenio Internacional del Trabajo No. 111.

En Uruguay considerándolo como una forma de discriminación, el acoso sexual está comprendido en la prohibición de la Ley No. 16.045.

PARTICIPACION EN LA GESTION Y EN LA ADOPCION DE DECISIONES.

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral no ha aumentado sustancialmente su participación en la toma de decisiones, debido en gran parte a que no se ha podido desprender con facilidad de los roles asignados en la esfera doméstica.

La realidad actual lleva sin embargo a sostener que la mujer debe acceder a los cargos elegibles directamente ligados al sistema político, así como también a aquellos que por su incidencia en la toma de decisiones están en profunda interrelación con los primeros. Su participación activa en tareas de gestión debe entenderse como un gran esfuerzo por incidir en la vida sindical, política, gubernamental y empresarial del país. La posibilidad de acceder a tales esferas constituye un elemento muy eficaz para lograr que se tengan en cuenta sus necesidades y para intentar eliminar las discriminaciones que padecen.

En Uruguay, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la participación de mujeres en trabajos especializados y puestos de dirección era de 53% en 1994 y de 56% en 1998. Las mujeres en cargos de dirección alcanzan sólo el 1,8% de la PEA femenina, en tanto que es el 2,5% para los hombres. En la categoría "patrones de empresa" para la PEA femenina es del 4,6% y para la masculina es el 8,2%. No obstante, la situación se revierte en cuanto a ocupaciones profesionales, técnicas y afines, donde la PEA femenina es de 15,4% en tanto que la masculina sólo alcanza al 6,3%, lo que se relaciona con el alto nivel educativo que alcanzan las mujeres y el alto porcentaje de éstas en la matrícula universitaria.

Debe establecerse sin embargo que, aún cuando las posibilidades de acceso a puestos de mando son escasas, en los últimos tiempos se ha visto incrementado el porcentaje de mujeres que participa en la gestión y adopción de decisiones, ya sea en el ámbito público como en el privado.

Analizando concretamente la realidad uruguaya, puede afirmarse que el grado de participación de las mujeres en niveles de decisión ha aumentado con el transcurso del tiempo, aún cuando se registran sensibles diferencias en relación al sexo masculino.

Según se ha informado precedentemente, en el período de gobierno que abarca 1995-1999, es donde se da, desde 1943, la mayor participación femenina en los representantes del Poder Legislativo, tanto en titulares como suplentes, con 13 diputadas y 3 senadoras, sobre un total de 99 y 30 integrantes respectivamente.

A nivel del Poder Ejecutivo, en 1995 se registra la presencia de una mujer al frente de la cartera de Trabajo y Seguridad Social, y otra -por breve período- en la de Vivienda y Medio Ambiente sobre un total de 13 Ministerios y en el período actual no existe ninguna mujer con rango ministerial o como Subsecretaria de alguna cartera.

En cuanto a los cargos de Intendentes Municipales electos en 1999, ningún titular de los 19 Departamentos es mujer, apareciendo representantes del sexo femenino entre los postulantes a dichos cargos.

A nivel de las Juntas Departamentales, la participación de representantes mujeres ha ido creciendo, tanto en Montevideo como en el interior. Actualmente el 35% de los cargos son desempeñados por mujeres.

La participación femenina en el Poder Judicial aparece como relativamente importante, siendo el 49,8% del total de sus integrantes, ocupando mayoritariamente cargos de Jueces de Paz (84%) y Jueces Letrados (53,2%) tanto en la capital como en el interior del país. No obstante, cuando se asciende en la carrera judicial, se reduce el porcentaje de participación femenina. Así, no hay integrantes mujeres en la Suprema Corte de Justicia y según información que data de 1998, el 34% de los Ministros de Tribunales de Apelaciones, son mujeres.

En la órbita de la actividad privada y haciendo referencia a la participación femenina en la propiedad de las empresas, se detecta un mayor porcentaje en el sector comercio, registrándose la menor incidencia en la construcción y la banca. A

nivel general, según el relevamiento realizado en 1994 por una Organización no Gubernamental (Mujeres en Carrera) en el marco de la "investigación sobre mujeres que desarrollan roles de decisión en el Uruguay", se ha detectado que una de cada tres empresas, tiene alguna mujer como propietaria y/o socia de la misma.

Tomando como base el resultado final del estudio referido se ha concluido que existe en Uruguay un total de 65.000 mujeres ocupando cargos de decisión en todo el país, distribuidas tanto en el sector público como privado, constituyendo este dato el primer intento de medición emprendido en el sentido aludido.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA IGUALDAD.

La negociación colectiva puede aportar una contribución decisiva a la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Siendo el convenio colectivo una vía fundamental para determinar las condiciones laborales, se vuelve una herramienta básica para implementar los cambios necesarios que contribuyan a lograr el efectivo equilibrio entre ambos sexos.

En Uruguay, los convenios colectivos en su mayoría no prevén cláusulas que se refieran a las trabajadoras, ya sea para mejorar las condiciones legales de protección, o para establecer facilidades sociales que apoyen o faciliten el trabajo de la mujer. La negociación colectiva se ha limitado a regular básicamente los aspectos salariales y aún allí, se han registrado casos en los cuales se ha propiciado la discriminación, estableciendo categorías en femenino e incluso remuneraciones diferenciadas en función de tareas divididas por sexo.

Sólo tres organizaciones sindicales han negociado cláusulas de igualdad y no discriminación, la Federación Uruguaya de la Salud, la banca estatal (AEBU) y la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (Conaprole).

PROMOCION DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA.

Las mujeres que trabajan por cuenta propia lo hacen en general a nivel de pequeñas y medianas empresas que se insertan con frecuencia en el sector informal de la economía.

Sin desconocer que en los últimos tiempos se ha desarrollado la capacidad empresarial de las mujeres, recientes encuestas impulsadas por la OIT a través de las confederaciones de empleadores en varios países de América Latina (Ulschoefer, 1995), evidencian que aún se registran importantes diferencias con los hombres. En este sentido se indica que a pesar del destacable aumento del número de mujeres micro y pequeñas empresarias -sobre todo en los sectores de comercio y servicios- las propias emprendedoras enfatizan sobre su atraso respecto de conocimientos de orden económico y de gestión financiera y reclaman la necesidad de una mejor y más continua actualización en estos temas.

En Uruguay, no existe una legislación de apoyo específico a las mujeres que emprenden actividades por cuenta propia. Sin embargo se ha detectado cierta

preocupación por esta temática a nivel gubernamental, implementándose en los últimos años líneas crediticias dirigidas concretamente a la mujer que pretenda instalar su pequeña o mediana empresa, contando para ello con el respaldo y asesoramiento de la Corporación Nacional para el Desarrollo.

Por su parte diversas entidades privadas han apoyado particularmente emprendimientos femeninos, facilitando el acceso a líneas de crédito y prestando asesoramiento y orientación en todas las etapas del proceso empresarial.

Dificultades prácticas en la aplicación del art. 3 de la Declaración Sociolaboral

Es evidente que para lograr eficacia, las instancias nacionales que tratan los temas de igualdad de género deben ocupar el nivel más alto de la administración pública y tener atribuciones y recursos suficientes para asegurar la incorporación de la dimensión de género en todas las políticas y programas de los diversos sectores. Deben asimismo tender a corregir las actitudes de la sociedad en relación con los problemas de la mujer, mediante campañas de educación y de sensibilización. Es fundamental además establecer una base adecuada de información, ya que el obstáculo mayor para lograr la igualdad es la falta de una información idónea que tome en consideración los problemas de género. Resulta igualmente prioritario crear diversos tipos de conexiones de apoyo, estructurados o no, y de carácter gubernamental o no gubernamental, porque los problemas que afectan a las trabajadoras se dan en todos los aspectos del proceso de desarrollo.

En el sentido expuesto es de hacer mención a las dificultades y carencias a efectos de difundir los derechos de las trabajadoras al tratamiento equitativo, de realizar acciones preventivas y educativas y de realizar un control eficiente del cumplimiento de los derechos.

La inexistencia de campañas de difusión y la escasez de inspectores de trabajo, sumado al hecho de que se han discontinuado a su respecto las acciones formativas en la temática de género, influyen asimismo en el mantenimiento de las referidas dificultades.

También debe resaltarse la poca relevancia que la temática de género tiene en la negociación colectiva, siendo escasos los convenios suscritos con cláusulas de igualdad.

Organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores que fueron consultadas en la elaboración de la presente Memoria.

Fueron consultados el PIT-CNT (trabajadores) y la Cámara de Industrias del Uruguay y Cámara Nacional de Comercio y Servicios (empleadores).-

