



## **Diálogo Nacional por el Empleo**

**Eje Temático:**

**“Políticas para enfrentar la insuficiencia actual  
en materia de oferta laboral”**

**Acuerdos, Avances y Conclusiones**

Junio de 2011



Organización  
Internacional  
del Trabajo



UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY

#### **NOTA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de nuestras preocupaciones; sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. Por tal motivo y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supone utilizar en español o/a para marcar la diferencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

<b>Índice</b>	<b>pág</b>
Introducción	4
1) Metodología de trabajo del Dialogo Nacional por el Empleo	4
2) Metodología de trabajo en el eje temático: “Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral”	5
3) Acuerdos alcanzados	7
i) Eje temático: Insuficiencia de la oferta laboral femenina	
ii) Eje temático: Población y Migrantes	
4) Síntesis	12
5) Matriz de acuerdos	14

## Introducción

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde mayo del presente año convoca a un Diálogo Nacional por el Empleo.

En este marco, durante el mes de junio tuvo lugar el abordaje del segundo eje temático “Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral”, con el objetivo de lograr acuerdos lo más amplios posible en torno a la formulación y aplicación de políticas de empleo que sean funcionales a la sostenibilidad del proceso de desarrollo y crecimiento económico con Trabajo Decente.

Este documento presenta los resultados sistematizados de las instancias de trabajo donde participaron distintos actores, provenientes del sector público, sindical, empresarial y social en general.

El lanzamiento tuvo lugar el día 17 de junio y posteriormente se realizaron tres instancias de trabajo; en la primera se abordó la **participación de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de incrementar la oferta laboral**. En una segunda se trató el tema **población y migración**; finalmente en la tercera instancia se trabajó en la elaboración de acuerdos.

En el presente documento quedan reflejados los dos grandes temas -mujeres y población migrante-, como las alternativas presentadas para enfrentar el desafío planteado por este eje. Asimismo, se aprecian los diferentes grados de avances alcanzados en cada uno de ellos.

### 1) Metodología de trabajo del Diálogo Nacional por el Empleo

El Diálogo Nacional por el Empleo (DNE) está estructurado en cinco ejes temáticos, que corresponden a los principales desafíos indicados en el documento base presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en el lanzamiento del mismo.

Estos son:

1. El empleo y la formación de los jóvenes
2. Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral
3. Adecuación entre las estructuras de calificación de la oferta y demanda laboral
4. Políticas de empleo para las diferentes fases del ciclo económico
5. Empleo y políticas a nivel micro y mesoeconómico

Para llevar adelante el DNE en sus distintos ejes temáticos se ha establecido el siguiente esquema de trabajo para cada uno de los ejes:

- a) Seminario público de presentación de insumos (diagnóstico y propuestas de política)
- b) Trabajo en comisiones
- c) Presentación pública de acuerdos y conclusiones

Una vez finalizado el trabajo en los ejes temáticos se realizará un seminario final de presentación de resultados de DNE en su conjunto.

### Trabajo en grupo

La participación en los grupos de trabajo es abierta, con el objetivo de contar con la mirada de los distintos actores de la sociedad para construir acuerdos en políticas con mayor respaldo político y social, así como más eficaces y pertinentes.

Las bases para la discusión son los documentos presentados y temas planteados por los actores en la jornada seminario lanzamiento, así como documentos y propuestas que se planten en el transcurso del grupo de trabajo. A su vez, los participantes de los grupos de trabajo pueden hacer llegar documentos sobre la temática los cuales serán distribuidos al resto de los asistentes.

Finalmente, se elaborará un documento a partir de los acuerdos alcanzados una vez concluidas las reuniones de cada eje temático, los cuales servirán como insumo para el documento final del Diálogo Nacional por el Empleo.

### **Aspectos organizativos y difusión**

Los aspectos organizativos de los seminarios, presentaciones y de las sesiones de los grupos de trabajo estará a cargo del equipo de organización del DNE, el cual cuenta con integrantes del MTSS y de la OIT.

En cuanto a la relatoría de las discusiones en los grupos de trabajo, así como su moderación es llevada a cabo por la secretaria técnica de DNE integrada por un equipo de la Universidad de la República (UdelaR). La relatoría será distribuida entre los asistentes al grupo de trabajo.

Los acuerdos alcanzados que constituirán el documento final se establecerá en consenso con los participantes. La redacción del documento para la presentación pública Acuerdos y Conclusiones será elaborado por el equipo del Diálogo y la UdelaR no obstante cada grupo de trabajo puede designar integrantes para participar en la elaboración de los mismos.

-Asimismo, en la página web del MTSS - [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy) – estará disponible toda la documentación y se irá informando sobre la evolución del trabajo en las distintas comisiones.

## **2) Metodología de trabajo en el eje temático: “Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral”**

El día viernes 17 de junio se realizó el seminario de lanzamiento del segundo eje temático “Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral” dando apertura el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Brenta, y el Subsecretario del Ministerio de Desarrollo Social, Lauro Meléndez.

Posteriormente, y atendiendo al objetivo central de la jornada, se presentaron diagnósticos y recomendaciones por parte de la OIT, el Programa de Naciones Unidas para Población -UNFPA-, la Organización Internacional de Migraciones, el Instituto de Economía de la UdelaR, el Observatorio de Mercado de Trabajo del MTSS y la Comisión Sectorial de Población.

Asimismo fueron propuestos los temas a tratar en los grupos de trabajo, de manera de establecer una agenda temática para su posterior discusión.

El eje se desarrolló en tres reuniones de trabajo realizadas los días 21, 23 y 30 de junio de 2011; las dos primeras se llevaron a cabo en el Salón de actos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en tanto la tercera y última reunión de acuerdos se realizó en la Sala Mayor del Ministerio de Desarrollo Social. Participaron en estas instancias diversos actores sociales, del mundo del trabajo, de la educación, gremiales, empresarios y gubernamentales.

La metodología adoptada fue la de plenario, donde cada participante expuso experiencias, opiniones y propuestas respecto a los siguientes temas de discusión:

**Sub eje 1: Participación de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de incrementar la oferta laboral**

**Sub eje 2: Migración**

De este modo, la agenda de diálogo quedó estructurada de la siguiente manera:

<b>Fecha</b>	<b>Desarrollo</b>
21 de junio	<b>Participación de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de incrementar la oferta laboral</b> a) Normativa b) Políticas Públicas hacia el incremento de la oferta laboral c) Transformaciones culturales
23 de junio	<b>Migración</b> a) Políticas de vinculación hacia los uruguayos residentes en el exterior b) Políticas de retorno c) Políticas hacia inmigrantes
30 de junio	<b>Revisión y Acuerdos</b>

Durante el proceso de diálogo participaron más de 50 personas, representantes de más de 15 instituciones del país. A saber,

- Cámara de Transporte
- Cámaras Empresariales
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) con los representantes del MIDES, MTSS (IGTT y Dinae) y Pit Cnt
- Comisión Sectorial de Población
- Fundación Polo Mercosur
- Instituto Cuesta Duarte
- Representante del PIT-CNT en el INEFOP
- Representante de los trabajadores en el BPS
- MIDES – INMUJERES, INFAMILIA
- MTSS – DINAe; DINASS; Inspección de Trabajo y Seguridad Social y área Mercosur
- OIM
- OIT
- Casa de la Mujer de la Unión
- Idas y vueltas
- ONSC
- ONU Mujeres
- OPP – Políticas Sociales y Comisión Sectorial de Población
- PIT – CNT, Comisión de Género y Sindicato Policial
- PNUD
- Red Género y Familia
- UdelaR - Facultad de Ciencias Sociales, FCPU – Espacio Autogestión
- UNFPA Programa de Naciones Unidas para Población

Se enviaron a todos los participantes las relatorías de las reuniones y en la última sesión se entregó la matriz de acuerdos resultante que fue puesta en consideración, modificada y consensuada por los participantes, quedando a cargo del equipo del Diálogo la elaboración del documento de presentación pública de los acuerdos y propuestas no consensuadas.

### 3) Acuerdos alcanzados

En las instancias de trabajo se tuvieron en cuenta tres perspectivas transversales a la discusión, ellas son, la complejidad de realidades de las mujeres, la perspectiva de género y étnico-racial y la perspectiva territorial.

Los acuerdos fueron delineados en dos niveles, acuerdos marco y acuerdos según los ejes temáticos abordados. A su vez para cada uno de los ejes temáticos se establecieron acuerdos de base de carácter general y acuerdos por temas específicos considerados.

A continuación se presentan los principales acuerdos para cada uno de los ejes temáticos y sus correspondientes temas específicos tratados.

#### t) Sub eje temático: **Participación de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de incrementar la oferta laboral**

Este sub eje temático se disgregó en tres temas específicos, donde se establecen un acuerdo transversal, 3 acuerdos de base que enmarcan a los acuerdos alcanzados en los temas específicos tratados.

#### Acuerdo transversal

- Jerarquizar como ámbito de diálogo social la Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo (CTIOTE).

#### Acuerdos de base

- Revisar, modificar y legislar sobre normativas vinculadas a la no discriminación en el mercado laboral
- Revisar, modificar y legislar sobre normativas vinculadas a las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras
- Dar cumplimiento a los convenios internacionales de trabajo (100, 103, 111, 156) y la normativa vigente

#### Temas específicos

Normativa

Políticas públicas hacia el incremento de la oferta laboral

Transformaciones culturales

#### **Acuerdos alcanzados por temas específicos**

#### **Normativa**

- a. Estudio de impacto, beneficios, costos, fuentes de financiamiento y posibles estrategias (propuestas de normativa y política) que facilite la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.**
- ✓ Estudio referido a licencia por maternidad.

- ✓ Estudio referido a medio horario para lactancia: 6 meses luego del reintegro de la madre, a cargo de la seguridad social. Implica equiparación de las trabajadoras privadas a las públicas (asalariadas, cuenta propia y patronas con hasta 1 empleado)
- ✓ Estudio referido a la ampliación del número de semanas de licencia por maternidad.
- ✓ Estudio referido a licencias especiales para nacimientos múltiples o hijos con discapacidad.
- ✓ Estudio referido a licencia por paternidad: 15 días hábiles inmediatos al nacimiento.
- ✓ Estudio referido a licencia parental: 2 semanas
- ✓ Estudio referido a Indemnización especial por despido para padres y madres de hijos menores a un año.
- ✓ Estudio referido a Licencia para cuidados, indistintamente para varones y mujeres.
- ✓ Estudio referido a posibles mecanismos para legislar sobre flexibilidad horaria familiar para atender necesidades de cuidado // Banco de horas
- ✓ Promover la discusión sobre implementación de centros de lactancia en centros de trabajo (público y privado).
- ✓ Estudiar la ampliación de mecanismos para eliminar los efectos de las intermitencias laborales de las trabajadoras privadas asalariadas y no asalariadas.
- ✓ Estudiar la posibilidad de incluir en las deducciones de IRPF los gastos en cuidado y educación y el impacto que tendría.
- ✓ Estudiar la posibilidad que adicionalmente a la regulación se establezcan estímulos a las empresas como por ejemplo deducciones de impuestos.

**b. Leyes y acciones para favorecer la inserción laboral con equidad de las mujeres**

- ✓ Revisar legislación existente sobre las sanciones en caso de discriminación asociada a las responsabilidades familiares.
- ✓ Incorporar perspectiva étnico-racial en el análisis de mercado de trabajo y en el diseño de políticas.

**c. Difusión de la legislación vigente y de los beneficios por parte del Estado, las Empresas y los Trabajadores**

**Políticas públicas hacia el incremento de la oferta laboral**

Acuerdo de base:

- Promover políticas de estímulos para el ingreso de las mujeres al mercado laboral en condiciones de equidad que permita la expansión del empleo de calidad ajustada a los requerimientos de la demanda y del país, necesaria para un crecimiento económico sustentable en el largo plazo.
- Promover de la corresponsabilidad en la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado.
- Promover la implementación de dispositivos que reduzcan las dificultades que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral en condiciones de equidad.
- Promover la definición de mecanismos de incremento de la oferta laboral femenina en espacios de negociación colectiva.

**α. Formación Profesional**

- ✓ Avanzar en el diálogo tripartito para el diseño de programas de formación profesional con equidad, pertinentes (ajustado a la demanda actual y a las estrategias de desarrollo productivo

del país) y de calidad, que contemple las dificultades específicas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo.

- ✓ Expandir y diversificar las ofertas formativas hacia las mujeres que potencialmente se pueden incorporar al mercado de trabajo y aportar al desarrollo económico y social del país.
- ✓ Avanzar en el diseño de programas de formación profesional, que atiendan los requerimientos crecientes asociados a la expansión de los servicios de cuidados, distinguiendo la capacitación de personas que se dediquen al cuidado de niños/as, y cuidadores/as para adultos mayores y personas con discapacidad.

### **β. Vinculado a los servicios de cuidado**

- ✓ Extensión del horario escolar.
- ✓ Analizar las posibilidades de al involucramiento de los municipios y las alcaldías en el diseño y desarrollo territorial de servicios de cuidado.
- ✓ Mejorar los mecanismos de regulación y control de los servicios privados de cuidado.

## **Transformaciones culturales**

### Acuerdo de base:

- Avance hacia la eliminación de los roles y estereotipos de género.
- Promover la igualdad y en particular, la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado

#### **a. Sensibilización**

- ✓ Generar campañas de información y sensibilización para la promoción de la igualdad, en particular, la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.
- ✓ Sensibilización de actores sociales en la corresponsabilidad e igualdad de género.
- ✓ Revisión del papel del sistema educativo en la conformación de roles y estereotipos de género.
- ✓ Desarrollar, en forma tripartita, políticas y campañas de sensibilización de los derechos laborales, discriminación, acoso laboral y sexual desde una perspectiva de Derechos Humanos, género, étnico-racial y diversidad.

#### 11) Sub Eje temático: **Migración**

Este eje temático se desglosó en tres temas específicos, donde se establecen un acuerdo transversal, 5 acuerdos de base que enmarcan a los alcanzados en los temas específicos tratados.

**Acuerdo transversal:** Necesidad de desarrollar una política de Estado con respecto al tema migratorio con un enfoque de Derechos.

### **Acuerdos de base**

- Fortalecimiento de la Junta Nacional de Migraciones.

- Articulación de la Junta Nacional de Migraciones con instituciones públicas y privadas, gremiales u organizaciones sin fines de lucro, para la elaboración de políticas hacia los uruguayos residentes en el exterior (de vinculación), los uruguayos retornados y los inmigrantes.
- Revisar el cumplimiento de los convenios ratificados por el país en materia migratoria y difundirlos.
- Promover la consolidación de redes que incluyan a los uruguayos residentes en el exterior.
- Generación de un sistema de información sobre oferta y demanda laboral de población migrante.

### **Temas específicos**

Políticas de vinculación hacia los uruguayos residentes en el exterior

Políticas de retorno

Políticas de inmigración y circulación

Institucionalidad

### **Acuerdos alcanzados por temas específicos**

#### **Políticas de vinculación hacia la población uruguaya residente en el exterior**

- ✓ Necesidad de generar información estadística acerca de los uruguayos residentes en el exterior, como forma de detectar la oferta potencial existente. Promover estudios que den cuenta de este fenómeno.
- ✓ Contar con información que permita además de dimensionar el fenómeno, identificar a las personas de forma tal de disponer de información que permita acciones a otra escala (por ejemplo, aspectos vinculados a trayectorias laborales, a posibles intercambios culturales, académicos, etc.).
- ✓ Diseñar un sistema de información de demanda y oferta laboral donde canalizar y unificar la información existente que permita la detección de oportunidades. Necesidad de que existan incentivos constantes para la continuidad en la participación en el sistema.
- ✓ Promover mecanismos para la generación de intercambios con uruguayos en el exterior altamente calificados.
- ✓ Fortalecer el rol de embajadas, y consejos consultivos y asociaciones existentes de uruguayos residentes en el exterior para promover nexos con ellos.
- ✓ Consolidación de redes para los uruguayos residentes en el exterior (entre instituciones, embajadas, etc.).

#### **Políticas de retorno**

- ✓ Buscar mecanismos para apoyar la inserción laboral y empresarial de retornantes uruguayos con anterioridad al retorno efectivo al país.
- ✓ Promover la certificación ocupacional y/o acreditación de competencias laborales de los uruguayos residentes en el exterior con decisión de retornar.

- ✓ Diseñar un sistema de información de demanda y oferta laboral donde canalizar y unificar la información existente que facilite la inserción laboral de los retornados.
- ✓ Disminución de barreras burocráticas.
- ✓ Difundir convenios multilaterales sobre seguridad social.
- ✓ Encomendar a la Junta de Migraciones la elaboración de una propuesta que permita acelerar el ingreso de las personas retornantes y sus familias. Se sugiere además la consideración de facilidades extraordinarias durante un periodo acotado de tiempo sujeto a evaluación.
- ✓ Análisis de impactos de las medidas en términos de equidad de toda la población.

### **Políticas de inmigración y circulación**

- ✓ Estudiar las políticas de inmigración en materia laboral de otros países de cara al eventual diseño de políticas en esa temática en Uruguay, atendiendo ventajas y desventajas.
- ✓ A efectos del diseño de una política de inmigración:
  - a) Conocer los diferentes motivos para la migración (económicos, culturales, etc.), así como la existencia de redes.
  - b) Analizar los atractivos para el ingreso de inmigrantes.
- ✓ Diseñar propuestas y mecanismos que garanticen el cumplimiento de la normativa nacional para atender la situación de inmigrantes en especial situación de vulnerabilidad (por ejemplo en el sector de la pesca, trabajo doméstico).
- ✓ Identificación de las necesidades del mercado de trabajo (oferta–demanda) de acuerdo a las estrategias de desarrollo del país, y evaluar la necesidad de generar incentivos concretos para la llegada de población al país.
- ✓ Generar políticas de sensibilización sobre la situación de los inmigrantes y desarrollar políticas de integración como forma de prevenir problemas de xenofobia y fracturas en la sociedad, dada la potencial diversidad de futura población migrante.
- ✓ Difundir convenios multilaterales sobre seguridad social.
- ✓ Realizar seguimiento de la aplicación de convenios multilaterales.
- ✓ Revisar leyes que establecen regulaciones en el mercado de trabajo, de forma de identificar posibles contradicciones con la política migratoria.

### **Institucionalidad**

Fortalecer la institucionalidad de la Junta de Migraciones a través de:

- Asignación presupuestal acorde a las competencias asignadas
- Conformación de equipos técnicos para fortalecimiento de sus acciones

- Establecimiento de canales de comunicación con otras instituciones
- Apoyar la convocatoria a los consejos consultivos

### **Propuestas (sin consenso) en relación al sub eje Incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo**

#### **Vinculado a los servicios de cuidado**

- ✓ Avanzar en los acuerdos interinstitucionales para el diseño e implementación de un sistema de cuidados universal para los niños de 0 a 12 años
- ✓ Avanzar en los acuerdos interinstitucionales para el diseño e implementación de un sistema de cuidados para la población dependiente (adultos mayores, discapacitados).

#### **4) En síntesis**

Los acuerdos alcanzados, tanto generales como específicos, tienen la importancia de haber resultado de un proceso de diálogo social. Esto refleja los aspectos comunes, compartidos, entre los actores participantes y sus diferentes perspectivas.

A continuación, se señalan los principales puntos de acuerdo para cada uno de los sub ejes tratados.

En primer lugar, como acuerdo transversal del sub eje ***Insuficiencia de la oferta laboral femenina***, los actores participantes entienden que hay que jerarquizar la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) en tanto ámbito de diálogo social.

Asimismo, hubo consenso tanto en dar cumplimiento a los Convenios Internacionales de Trabajo (100, 103, 111, 156) y la normativa vigente, como en revisar, modificar y legislar normativas relacionadas a la no discriminación en el mercado laboral y a las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, se observa gran diferencia en la naturaleza de los acuerdos alcanzados en los 2 sub ejes que componen el eje temático ***Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral***. En el sub eje ***Insuficiencia de la oferta laboral femenina*** gran porcentaje de acuerdos se centraron en el estudio de la normativa y los convenios vigentes o a implementar así como de otros mecanismos que faciliten la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.

Con el fin de incrementar la equidad en la inserción laboral de las mujeres, es de resaltar particularmente el acuerdo en incorporar la perspectiva étnico-racial en el análisis de mercado de trabajo y el diseño de políticas.

También se entendió necesario, y en tal sentido fue acordado, que en las políticas públicas para incrementar la oferta laboral se realizaran acciones de promoción de las políticas de estímulos para el ingreso de las mujeres al mercado laboral en condiciones de equidad; la corresponsabilidad en la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado; la implementación de dispositivos que reduzcan las dificultades que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral en condiciones de equidad y la definición de mecanismos de incremento de la oferta laboral femenina en espacios de negociación colectiva.

Considerando la importancia de elementos de orden cultural que atraviesan el sub eje, los actores estuvieron de acuerdo en avanzar hacia la eliminación de los roles y estereotipos de género así como en la promoción de la igualdad y en la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.

En relación al sub eje **Migraciones**, es de destacar que para las diferentes políticas migratorias (vinculación hacia la población uruguaya residente en el exterior; retorno e inmigración y circulación) hubo aportes y acuerdos en torno a la relación de los mismos con estrategias de desarrollo del país. Asimismo a la inmigración, se agregó la *circulación*, como concepto que da cuenta de las características de los flujos migratorios actuales.

Entre los actores participantes de este sub eje se señaló la necesidad de llevar a cabo una política de Estado en materia migratoria con enfoque de derechos. Relacionado a ello, hubo acuerdo en fortalecer, a través de las acciones ya reseñadas en este documento, a la Junta Nacional de Migraciones en tanto órgano ya existente y con competencia en la materia. Así como su articulación con otras instituciones para la elaboración de las políticas migratorias.

Es importante señalar que los acuerdos más específicos para cada una de las políticas tratadas en el sub eje, aportan a la necesidad mencionada anteriormente. En este sentido, tanto la información como el conocimiento de distintos aspectos que hacen al fenómeno migratorio en general y a otros relacionados a lo laboral en particular, fueron observados como requerimientos.

En lo referente a *política de vinculación*, es de resaltar la promoción de mecanismos de intercambio con uruguayos altamente calificados residentes en el exterior así como el fortalecimiento de institucionalidades que colaboren a estos efectos y a la vinculación con los uruguayos en general.

Por otra parte, destacan en cuanto a *política de retorno*, los acuerdos tanto en acciones para facilitar el mismo como otras a llevar a cabo previas al regreso. Ambas en la línea de mejorar las condiciones de quienes retornan y ambas teniendo en cuenta la no lesión de los derechos de quienes residen en el país.

En materia de *política de inmigración*, los actores entendieron necesario tanto conocer y estudiar experiencias de otros países como analizar los posibles motivos de los inmigrantes y los atractivos del país para los mismos. Es decir, se creen necesarias estas acciones previas al diseño e implementación propiamente. Vinculado a estas dos últimas etapas, tanto analizar los incentivos para la inmigración así como la identificación de posibles contradicciones a la misma en la legislación existente, como el realizar acciones preventivas (sensibilización) contra la posibilidad de actitudes xenófobas, fueron otros de las líneas acordadas.

Cabe señalar también que tanto en política de retorno como en la de inmigración, parte de los acuerdos se centraron en acciones relacionadas a difusión o a revisión de normativa y/o convenios ya existentes pero que se entiende necesario reforzar. Este es el caso de los convenios en materia de seguridad social.

## 5) Matriz de acuerdos: Políticas hacia la insuficiencia actual de oferta laboral

### Componente I: incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

#### Acuerdo transversal:

- Jerarquizar como ámbito de diálogo social la Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo (CTIOTE).

#### Acuerdo de base:

- Revisar, modificar, y legislar sobre normativas vinculadas a la no discriminación en el mercado laboral.
- Revisar, modificar y legislar sobre normativas vinculadas a las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras
- Dar cumplimiento a los convenios internacionales de trabajo (100, 103, 111, 156) y la normativa vigente.

#### Eje temático: Normativa

Temas Planteados	Acuerdos
<b>Estudio de impacto, beneficios, costos, fuentes de financiamiento y posibles estrategias (propuestas de normativa y política) que faciliten la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estudio referido a licencia por maternidad.</li><li>• Estudio referido a medio horario para lactancia: 6 meses luego del reintegro de la madre, a cargo de la seguridad social. Implica equiparación de las trabajadoras privadas a las públicas (asalariadas, cuenta propia y patronas con hasta 1 empleado)</li><li>• Estudio referido a la ampliación del número de semanas de licencia por maternidad.</li><li>• Estudio referido a licencias especiales para nacimientos múltiples o hijos con discapacidad.</li><li>• Estudio referido a licencia por paternidad: 15 días hábiles inmediatos al nacimiento.</li><li>• Estudio referido a licencia parental: 2 semanas</li><li>• Estudio referido a Indemnización especial por despido para padres y madres de hijos menores a un año.</li><li>• Estudio referido a Licencia para cuidados, indistintamente para varones y mujeres.</li><li>• Estudio referido a posibles mecanismos para legislar sobre flexibilidad horaria familiar para atender necesidades de cuidado // Banco de horas</li><li>• Promover la discusión sobre implementación de centros de lactancia en centros de trabajo (público y privado).</li><li>• Estudiar la ampliación de mecanismos para eliminar los efectos</li></ul>

	<p>de las intermitencias laborales de las trabajadoras privadas asalariadas y no asalariadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar la posibilidad de incluir en las deducciones de IRPF los gastos en cuidado y educación y el impacto que tendría.</li> <li>• Estudiar la posibilidad que adicionalmente a la regulación se establezcan estímulos a las empresas como por ejemplo deducciones de impuestos.</li> </ul>
<b>Leyes y acciones para favorecer la inserción laboral con equidad de las mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar legislación existente sobre las sanciones en caso de discriminación asociada a las responsabilidades familiares.</li> <li>• Incorporar perspectiva étnico-racial en el análisis de mercado de trabajo y en el diseño de políticas.</li> </ul>
<b>Difusión de la legislación vigente y de los beneficios por parte del Estado, las empresas y los trabajadores.</b>	

#### **Eje temático: Políticas públicas hacia el incremento de la oferta laboral**

##### Acuerdo de base:

- Promover políticas de estímulos para el ingreso de las mujeres al mercado laboral en condiciones de equidad que permita la expansión del empleo de calidad ajustada a los requerimientos de la demanda y del país, necesaria para un crecimiento económico sustentable en el largo plazo.
- Promover de la corresponsabilidad en la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado.
- Promover la implementación de dispositivos que reduzcan las dificultades que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral en condiciones de equidad.
- Promover la definición de mecanismos de incremento de la oferta laboral femenina en espacios de negociación colectiva

Temas Planteados	Acuerdos
<b>Formación profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar en el diálogo tripartito para el diseño de programas de formación profesional con equidad, pertinentes (ajustado a la demanda actual y a las estrategias de desarrollo productivo del país) y de calidad, que contemple las dificultades específicas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo</li> <li>• Expandir y diversificar las ofertas formativas hacia las mujeres que potencialmente se pueden incorporar al mercado de trabajo y aportar al desarrollo económico y social del país.</li> <li>• Avanzar en el diseño de programas de formación profesional, que atiendan los requerimientos crecientes asociados a la expansión de los servicios de cuidados, distinguiendo la capacitación de personas que se dediquen al cuidado de niños/as, y cuidadores/as para adultos mayores y personas con discapacidad.</li> </ul>
<b>Vinculado a los servicios de cuidado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensión del horario escolar.</li> <li>• Analizar las posibilidades de al involucramiento de los municipios y las alcaldías en el diseño y desarrollo territorial de servicios de cuidado.</li> <li>• Mejorar los mecanismos de regulación y control de los servicios privados de cuidado.</li> </ul>

**Eje temático: Transformaciones culturales**

Acuerdo de base:

- Avance hacia la eliminación de los roles y estereotipos de género.
- Promover la igualdad y en particular, la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.

Temas Planteados	Acuerdos
<b>Sensibilización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar campañas de información y sensibilización para la promoción de la igualdad, en particular, la corresponsabilidad en la relación entre trabajo remunerado y no remunerado.</li> <li>• Sensibilización de actores sociales en la corresponsabilidad e igualdad de género.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del papel del sistema educativo en la conformación de roles y estereotipos de género.</li> <li>• Desarrollar, en forma tripartita, políticas y campañas de sensibilización de los derechos laborales, discriminación, acoso laboral y sexual desde una perspectiva de Derechos Humanos, género, étnico-racial y diversidad.</li> </ul>
--	--

## **Componente II: Migraciones**

### Acuerdo transversal:

Necesidad de desarrollar una política de Estado con respecto al tema migratorio con un enfoque de Derechos.

### Acuerdos de base:

- Fortalecimiento de la Junta Nacional de Migraciones.
- Articulación de la Junta Nacional de Migraciones con instituciones públicas y privadas, gremiales u organizaciones sin fines de lucro, para la elaboración de políticas hacia los uruguayos residentes en el exterior (de vinculación), los uruguayos retornados y los inmigrantes.
- Revisar el cumplimiento de los convenios ratificados por el país en materia migratoria y difundirlos.
- Promover la consolidación de redes que incluyan a los uruguayos residentes en el exterior.
- Generación de un sistema de información sobre oferta y demanda laboral de población migrante.

Temas Planteados	Acuerdos
<p><b>Políticas de vinculación hacia la población uruguaya residente en el exterior</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de generar información estadística acerca de los uruguayos residentes en el exterior, como forma de detectar la oferta potencial existente de uruguayos en el exterior. Promover estudios que den cuenta de este fenómeno.</li> <li>• Contar con información que permita además de dimensionar el fenómeno, identificar a las personas de forma tal de disponer de información que permita acciones a otra escala (por ejemplo, aspectos vinculados a trayectorias laborales, a posibles intercambios culturales, académicos, etc.).</li> <li>• Diseñar un sistema de información de demanda y oferta laboral donde canalizar y unificar la información existente que permita la detección de oportunidades. Necesidad de que existan incentivos constantes para la continuidad en la participación en el sistema.</li> <li>• Promover mecanismos para la generación de intercambios con uruguayos en el exterior altamente calificados.</li> <li>• Fortalecer el rol de embajadas, consejos consultivos y asociaciones existentes de uruguayos residentes en el exterior para promover nexos con los uruguayos residentes en el exterior.</li> <li>• Consolidación de redes para los uruguayos residentes en el exterior (entre instituciones, embajadas, etc.).</li> </ul>
<p><b>Políticas de retorno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar mecanismos para apoyar la inserción laboral y empresarial de retornantes uruguayos con anterioridad al retorno efectivo al país.</li> <li>• Promover la certificación ocupacional y/o acreditación de competencias laborales de los uruguayos residentes en el exterior con decisión de retornar.</li> <li>• Diseñar un sistema de información de demanda y oferta laboral donde canalizar y unificar la información existente que facilite la inserción laboral de los retornados.</li> <li>• Disminución de barreras burocráticas.</li> <li>• Difundir convenios multilaterales sobre seguridad social.</li> <li>• Encomendar a la Junta de Migraciones la elaboración de una propuesta que permita acelerar el ingreso de las personas retornantes y sus familias. Se sugiere además la consideración de facilidades extraordinarias durante un período acotado de tiempo sujeto a evaluación.</li> <li>• Análisis de los impactos de las medidas en términos de equidad de toda la población.</li> </ul>

<p><b>Políticas de inmigración y circulación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar las políticas de inmigración en materia laboral de otros países de cara al eventual diseño de políticas en esa temática en Uruguay, atendiendo ventajas y desventajas.</li> <li>• A efectos del diseño de una política de inmigración: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conocer los diferentes motivos para la migración (económicos, culturales, etc.), así como la existencia de redes.</li> <li>b) Analizar los atractivos para el ingreso de inmigrantes</li> </ul> </li> <li>• Diseñar propuestas y mecanismos que garanticen el cumplimiento de la normativa nacional para atender la situación de inmigrantes en especial situación de vulnerabilidad (por ejemplo en el sector de la pesca, trabajo doméstico).</li> <li>• Identificación de las necesidades del mercado de trabajo (oferta-demanda) de acuerdo a las estrategias de desarrollo del país, y evaluarla necesidad de generar incentivos concretos para la llegada de población al país.</li> <li>• Generar políticas de sensibilización sobre la situación de los inmigrantes y desarrollar políticas de integración como forma de prevenir problemas de xenofobia y fracturas en la sociedad, dada la potencial diversidad de población migrante futura.</li> <li>• Difundir convenios multilaterales sobre seguridad social.</li> <li>• Realizar seguimiento de la aplicación de convenios multilaterales.</li> <li>• Revisar leyes que establecen regulaciones en el mercado de trabajo, de forma de identificar posibles contradicciones con la política migratoria.</li> </ul>
<p><b>Institucionalidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la institucionalidad de la Junta de Migraciones a través de: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. asignación presupuestal acorde a las competencias asignadas</li> <li>2. conformación de equipos técnicos para fortalecimiento de sus acciones</li> <li>3. establecimiento de canales de comunicación con otras instituciones</li> <li>4. apoyar la convocatoria a los consejos consultivos</li> </ol> </li> </ul>