

## Términos de Referencia

Consultor/a

Impacto sobre trabajadores/as de cláusulas de género  
de la negociación colectiva

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Proyecto URU/10/007



### 1. Antecedentes y justificación

La presente consultoría se enmarca en las prioridades establecidas en el Documento de Programa para Uruguay 2016-2020. La igualdad de género es uno de los ejes planteados de forma transversal, estableciéndose la relevancia de apoyar el diseño de una estrategia que tenga como objetivo reducir brechas de género persistentes en el país. Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, plantea en su Objetivo 5 la necesidad de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y en su Objetivo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Ambos objetivos tienen metas asociadas a vinculadas a la temática de la presente consultoría.

La propuesta se encuentra alineada con la estrategia de cooperación del PNUD con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en particular de la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA). De acuerdo a la Ley 18566 el MTSS es el órgano de gobierno competente en materia de negociación colectiva, así como el encargado de brindar asesoramiento y asistencia técnica a las partes involucradas en estas negociaciones.

Asimismo, la iniciativa se relaciona con los objetivos del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Las cláusulas de género son fundamentales para que las familias logren conciliar y compartir responsabilidades de su vida laboral, reproductiva y familiar, en la medida en que muchas de las cláusulas están directamente relacionadas con la visibilización, el reconocimiento y nuevas respuestas a la carga de cuidados.

En el año 2005 se restableció la negociación tripartita entre Estado, empleadores y trabajadores. En este ámbito se fijan salarios mínimos, categorías, y otros beneficios. En la negociación colectiva también se acuerdan cláusulas cuyo fin de avanzar en términos de igualdad de género. Específicamente, apuntan a brindar condiciones para la conciliación y redistribución de responsabilidades entre el ámbito laboral, las tareas del hogar y de cuidados, así como a generar una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la esfera laboral. Es importante destacar la tendencia al alza que se ha dado en los últimos años de grupos de Consejos de Salarios que acuerdan cláusulas de género de diverso orden.

Las cláusulas de género introducidas en la negociación colectiva no solo buscan reducir

las brechas asociadas al trabajo remunerado, sino que también buscan alivianar la carga de trabajo no remunerado asumido por las mujeres, entre otros objetivos. Algunos ejemplos de cláusulas de género acordadas en los convenios salariales son: cláusulas que faciliten el cuidado familiar, como el otorgamiento de licencias para el cuidado de familiares, cláusulas referidas a la no discriminación salarial o en el ascenso de tareas por motivo de género, y cláusulas dirigidas a las víctimas de violencia doméstica, como el apoyo económico o la flexibilidad laboral para las mujeres que se encuentren en esta situación. Según las estadísticas de género publicadas por el MIDES, las mujeres no obtienen los mismos retornos a la educación que los hombres, para todos los niveles educativos. La peor situación se constata entre quienes poseen 16 años de educación o más, donde una mujer percibe, en promedio, el 76% de lo que percibe un hombre. Es importante destacar que sobre las mujeres recae la mayoría del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Según la Encuesta de Uso del Tiempo (2013) las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los varones al trabajo no remunerado. Además, muchas veces deben compatibilizar las tareas domésticas y de cuidados con su trabajo remunerado. De hecho, en términos de la carga global de trabajo (tanto remunerado como no remunerado) también existe una brecha por género: las mujeres dedican, en promedio, 60,1 horas semanales al trabajo, mientras que los hombres dedican 54,9 horas semanales (2013).

Precisamente, la persistencia de brechas de género en otros indicadores da cuenta de la importancia de evaluar si las cláusulas introducidas son realmente efectivas para el logro de las transformaciones deseadas. Asimismo, resulta de relevancia que los trabajadores y trabajadoras cuenten con herramientas para seguir avanzando en la incorporación de cláusulas de género en los diferentes sectores de actividad.

## **2. Objetivos de la consultoría**

- Realizar un análisis del impacto de la introducción de cláusulas de género en la negociación colectiva sobre los/las trabajadores/as de los sectores que las incorporan. Se realizará una priorización de al menos dos sectores para el análisis.
- Elaborar y presentar una guía sobre conciliación y corresponsabilidad dirigida a los sindicatos.

## **3. Productos esperados**

### Producto 1: Plan de trabajo

Debe contener:

- Abordaje metodológico a utilizar para la medición del impacto de las cláusulas de género explicitado y fundamentado.
- Estructura tentativa de los productos 2 y 3 elaborada.

## Producto 2: Estudio sobre el impacto de las cláusulas de género en los/as trabajadores/as

Debe contener:

- Fundamentación del estudio, basada en la perspectiva de género y en la negociación colectiva como herramienta para combatir las desigualdades de género, explicitada.
- Principales antecedentes bibliográficos relacionados al tema de estudio para el Uruguay, así como para otros países (si hubiera), sintetizados.
- Evolución del proceso de introducción de cláusulas de género en las negociaciones colectivas para Uruguay descripto.
- Metodología del estudio descripta y fundamentada.
- Fuentes de datos utilizadas explicitadas.
- Análisis de las políticas convergentes en la materia.
- Conclusiones y resultados del análisis explicitado.
- Recomendaciones acerca de posibles modificaciones a las cláusulas de género existentes esbozadas.
- Oportunidades para la introducción de nuevas cláusulas identificadas.

## Producto 3: Guía de conciliación con corresponsabilidad dirigida a los sindicatos elaborada.

### **4. Actividades indicativas**

- Elaborar y ajustar el plan de trabajo validado de la consultoría.
- Recabar y sistematizar información en línea con los productos esperados.
- Coordinar reuniones de trabajo con actores estatales relevantes: DINATRA, SNIC, INMUJERES, entre otros. Identificar logros, desafíos, oportunidades.
- Coordinar reuniones de trabajo con actores sindicales relevantes: tanto grupos que hayan introducido cláusulas de género en la negociación colectiva como grupos que no lo hayan hecho. Identificar logros, desafíos, oportunidades.
- Presentar a PNUD documento de avance con primeros hallazgos. Realizar intercambios con actores relevantes de modo de incorporar nuevos insumos al documento.
- Consolidar versión final del documento incorporando aportes de PNUD y otros.
- Participar en instancias de presentación de resultados preliminares de la consultoría, así como en instancias de resultados finales.

## **5. Perfil profesional requerido**

### Requisito excluyente

-Contar con un título de grado en alguna de las siguientes carreras:

- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Desarrollo
- Licenciatura en Ciencia Política
- Licenciatura en Sociología
- Licenciatura en Trabajo Social

-Presentar una propuesta (máximo dos carillas) de abordaje de la consultoría incluyendo la metodología a aplicar.

-Contar con formación/experiencia específica en el área de género.

### Se valorará:

- Poseer formación/experiencia en evaluaciones de impacto.
- Contar con conocimiento y/o experiencia en temas de negociación colectiva.

## **6. Plazo**

El plazo de ejecución total será de un máximo de 6 meses a partir de la firma del contrato.

## **7. Remuneración y contratación**

Se realizará un contrato bajo la modalidad de servicio con una carga horaria de 20 horas semanales.

El monto mensual de la consultoría será de \$34.850 por todo concepto, según la escala del PNUD SB2 P/4.

## **8. Incompatibilidades**

El/la postulante deberá ser ciudadano/a uruguayo/a (natural o legal), o extranjero/a residente con domicilio constituido y ánimo de permanecer en el territorio de la República Oriental del Uruguay durante todo el tiempo que las tareas implicadas en el contrato lo requieran. No podrá ser funcionario del Estado, Gobiernos Departamentales, Entes y Servicios Descentralizados, cualquiera sea la naturaleza del vínculo (remunerado o no), o contratado bajo cualquier modalidad por dichas personas públicas estatales. Sí es admisible docentes de la enseñanza pública.

### **9. Documentación a presentar**

- Formulario P11
- CV

La no presentación de la documentación correspondiente descalificará automáticamente al postulante.

### **10. Plazo y lugar de presentación**

Las postulaciones se recibirán únicamente en la Oficina del PNUD: Paraguay 1470, piso 5 en el horario de lunes a jueves de 8.30 a 12.30 y de 13.30 a 17 hs y los viernes de 8.30 a 12hs. El plazo de presentación de las candidaturas vence el día **jueves 13 de julio del 2017**.