
**CONSEJO NACIONAL DE GENERO
RENDICION DE CUENTAS DEL PIONA 2011**

Contribuciones de política pública

Abril de 2012



Índice

Presentación.....	5
Memoria de actuación 2011 del Consejo Nacional de Género.....	5
Uruguay Democrático	10
Uruguay Social.....	26
Uruguay Productivo	33
Uruguay Innovador	37
Uruguay Integrado	39
Recomendaciones de política pública.....	43
Listado de integrantes del Consejo Nacional de Género	45

Ec. Danilo Astori
Presidente de la Asamblea General Legislativa.

Presente.

De mi mayor consideración,

Tal como la ley 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Hombres y Mujeres lo mandata, el Consejo Nacional de Género cumple con remitir lo actuado en materia de género y el cumplimiento del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA 2007-2011) por parte de los distintos organismos de la Administración Pública.

El 2011 fue el último año de vigencia del PIODNA, por lo que este 2012 será trascendental ya que nos enfocaremos a la evaluación de lo realizado; de los avances, pendientes, obstáculos y facilitadores del quinquenio con miras a la construcción de una Política Nacional de Género.

La rendición de cuentas acerca de los avances en igualdad de oportunidades y derechos para hombres y mujeres, implica una toma de conciencia sobre el nivel de desarrollo de nuestro país; el desarrollo en términos de igualdad involucra una multiplicidad de dimensiones. Una de ellas es la seguridad ciudadana, precisamente porque la violencia doméstica y otras prácticas de violencia de género constituyen los delitos con mayor prevalencia en el Uruguay actual.

Otras dimensiones del desarrollo por las cuales este Consejo está comprometido, son facilitar el acceso integral a la salud y a otros bienes y servicios públicos, la autonomía económica y la participación en la vida política, social, y cultural: en pocas palabras, ciudadanía y pleno ejercicio de los derechos.

Como espacio de coordinación de las políticas de género, el Consejo Nacional de Género tiene la obligación de monitorear, tanto en sus aspectos cualitativos como en los cuantitativos, el compromiso con estos componentes del desarrollo social coherente y sustentable, que el Estado ha asumido en el marco del PIODNA. Para llevar a cabo tal monitoreo, desde la anterior rendición de cuentas se recurrió a un instrumento unificado, diseñado para medir y comparar los avances de Ministerios, el Poder Judicial y de la Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo, entes autónomos y empresas del Estado según las Líneas Estratégicas de Igualdad que comprometen a cada uno de ellos, así como la inclusión de la perspectiva de las organizaciones de la sociedad civil. A partir de tal relevamiento se elaboró este documento que da cuenta de las acciones y los resultados reflejando la evolución y mejora, pero también las dificultades y obstáculos sobre los que es imprescindible profundizar el trabajo.

La valoración por parte del órgano legislativo nacional que usted preside tiene la potencialidad de transformar los obstáculos en iniciativas, facilitando la construcción de políticas sociales y productivas integrales, con el horizonte de consolidar los procesos de desarrollo humano integral y sustentable en los que nuestro país está fuertemente embarcado.



Beatriz Ramírez
Presidenta Consejo Nacional de Género

1. Presentación

El objetivo de este documento es dar cumplimiento a lo dispuesto por el Art. 13 de la Ley Nº 18.104 del 15 de marzo de 2007: “Será obligatoria la rendición de cuentas anual ante la Asamblea General, respecto de los avances en la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, a realizarse en el marco de las actividades del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer”.

El mismo informa las acciones llevadas a cabo por todos los Ministerios y el Instituto Nacional de las Mujeres, en su carácter de órgano rector de las políticas de género del país, así como de la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos por parte de los distintos incisos de la Administración Central y otros organismos de la Administración Pública, el Poder Judicial, la Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo, y acerca de las perspectivas de las organizaciones de la sociedad civil que participan.

En su primera parte, el documento presenta las acciones desarrolladas durante 2011 por parte del Consejo Nacional de Género, en su carácter de espacio de coordinación interinstitucional en materia de género.

2. Memoria de actuación del Consejo Nacional de Género 2011

El avance hacia la equidad entre mujeres y varones en Uruguay hace necesaria la coordinación entre ámbitos políticos y sociales. A partir de 2005, el Estado Uruguayo asumió el compromiso de generar condiciones equitativas entre mujeres y varones, como el principal medio para el desarrollo de ciudadanía democrática. La ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres (Nº 18.104 de 2007) estableció que el Estado incorpore el enfoque de género en su accionar, proponiendo dos instrumentos: el diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) y la creación del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género (en adelante será denominado Consejo Nacional de Género).

El Consejo Nacional de Género es un ámbito presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres, e integrado por: Ministerios, Congreso de Intendentes, Poder Judicial, Universidad de la República y organizaciones de la sociedad civil, para articular demandas y recomendaciones al conjunto del Estado y de la sociedad. Es el espacio en que las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil analizan las situaciones que limitan la igualdad de oportunidad entre mujeres y varones, y proponen herramientas conceptuales y prácticas para revertirlas.

El Consejo Nacional de Género está conformado por:

- El Instituto Nacional de las Mujeres, quien lo preside
- Representantes de cada Ministerio
- Ministro/a de la Suprema Corte de Justicia
- Dos integrantes del Congreso de Intendentes
- Cuatro representantes de la sociedad civil: dos designaciones por las organizaciones de mujeres, una por el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores y una por las Cámaras Empresariales
- Representantes de la Universidad de la República.

Se invitó a participar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Administración de Educación Pública, Banco de Previsión Social y la Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo.

La incorporación del enfoque de género en la esfera estatal, el ámbito familiar y el mercado de trabajo, se traduce en mayores condiciones para la equidad social, garantizando el desarrollo democrático para todos y todas las personas del país.

El Consejo Nacional de Género tiene los siguientes fines:

Asesorar al Poder Ejecutivo
Velar por el cumplimiento de la ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos
Promover Planes departamentales de Igualdad de Género
Aprobar el plan anual de actuación y la memoria anual sobre gestión y funcionamiento
Realizar la rendición de cuentas anual de la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos ante la Asamblea General del Poder Legislativo

a) Institucionalidad del Consejo Nacional de Género

El Consejo Nacional de Género sesionó de forma bimensual durante 2011 y se realizaron 8 sesiones (3 ordinarias y 5 extraordinarias). Participaron de forma activa las representantes con un alto nivel de asistencia a las instancias de sesión; asimismo, el nivel de participación de las instituciones estuvo asociado a los asuntos tratados en cada una de las sesiones.

Durante este proceso, se invitó a participar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Administración de Educación Pública,

Banco de Previsión Social y la Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo, considerando la relevancia que tienen estas instituciones en las diferentes etapas de las políticas públicas en el país.

Si se considera el total de la asistencia a las sesiones del CNG, en promedio fue de 15 instituciones; la mayor asistencia se registró en la sesión que contó con la presencia del Ministro de Desarrollo Social. Se presenta una tabla resumen de la asistencia de las representaciones de cada institución en las instancias de sesión del CNG, en forma de anexo.

Asimismo, se llevaron a cabo Comisiones de Trabajo sobre temas específicos, para articular y realizar las propuestas del Consejo. Se realizaron un total de 16 reuniones de estas Comisiones, las cuales se efectuaron en los períodos entre las sesiones del CNG.

Las mismas se organizaron en las siguientes áreas:

Planificación.

Rendición de Cuentas del PIONA,

Género en el Sistema de Protección Social,

Presupuesto con enfoque de Género.

b) Revisión anual de la planificación del CNG

En el mes de enero y febrero del año 2011, se realizó una planificación de las acciones del CNG, tal como fuera mencionado anteriormente; en esta sección, se pretende efectuar una revisión y evaluación de la misma.

La propuesta de planificación 2011 para el CNG, se articuló en relación a dos objetivos específicos y siete dimensiones para el período, reforzando algunas líneas de trabajo ya desarrolladas y avanzando en nuevos ámbitos de acción, a efectos de garantizar condiciones institucionales para la equidad.

El objetivo general de la planificación del CNG, fue velar por el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Hombres y Mujeres en Uruguay.

Los objetivos específicos fueron:

a. de la trama institucional de género en el país.

b. Garantizar las condiciones para el funcionamiento del CNG, dando cumplimiento a los fines establecidos en la legislación vigente.

c) Seguimiento de los indicadores de la planificación

Se realizaron cinco reuniones de la Comisión de Presupuesto entre un total de quince reuniones de comisiones, lo que representa el 33% de las mismas.

Se publicó el documento “Contribuciones al diseño de presupuestos públicos con enfoque de género”.

Se publicó un documento sobre presupuestos con enfoque de género en un total de cuatro documentos del CNG.

La medición del indicador de la producción de información desagregada por sexo es complejo de realizar; de acuerdo a la información disponible, encontramos algunos organismos que han realizado presentación de datos e información desagregada según sexo.

Dirección General Impositiva (MEF);

MIDES en algunos de sus programas;

INMUJERES a través del Sistema de Información de Género;

MTSS a través del Observatorio del Mercado de Trabajo

De acuerdo a la información disponible, no habría organismos que realicen evaluación de impacto de género de sus políticas, si bien en Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente se avanza en la incorporación de la dimensión de género en la evaluación de impacto ambiental.

Se mantuvo una reunión con ONSC, y OPP participó activamente en el CNG durante el año.

No se realizaron recomendaciones ni reuniones sobre la reestructura del Estado y el rol de las comisiones de género.

Las comisiones de género que realizaron un plan operativo anual, fueron: MTSS, MVOTMA, MDN a través de la Dirección General de Recursos Humanos, MIDES, BPS.

Se acordaron las pautas de comunicación para el CNG; se elaboró y acordó una imagen institucional, un espacio en la web de INMUJERES, y un boletín informativo.

Se realizaron tres reuniones de la comisión en un total de quince reuniones, lo que representa un 20% de las reuniones de comisiones.

Se publicó el documento “Contribuciones al diseño del Sistema de Cuidados con enfoque de género y derechos”, y fue distribuido en los debates realizados en el país.

Se mantiene un vínculo fluido de intercambio con el Grupo de Trabajo del Sistema de Cuidados, y los directores de Política Social e INFAMILIA, quienes participaron en varias sesiones del CNG.

d) Principales áreas de actuación en el año 2011

Durante el año 2011 el CNG continuó con el proceso de fortalecimiento y consolidación institucional comenzado en 2010, sesionando de manera periódica y estableciendo modalidades de trabajo a través de comisiones.

En el primer semestre del año, la rendición de cuentas del PIONA de lo actuado en 2010, su análisis y valoración, ocupó un lugar muy importante para las instituciones participantes del CNG. El documento “Rendición de Cuentas de Avances del PIONA 2010”, que fuera elevado de forma oportuna, informa de lo actuado por parte de la Administración Pública, durante el año en la implementación del PIONA. Releva y sistematiza la información de las acciones que el Instituto Nacional de las Mujeres promovió en su calidad de órgano rector de las políticas de género, y de los distintos organismos ejecutores involucrados (del Poder Ejecutivo y el Poder Judicial). Al mismo tiempo, presenta las perspectivas de las organizaciones de la sociedad civil, sobre los avances y los obstáculos en su implementación. Dando cumplimiento a los cometidos establecidos para el Consejo, este informe se remitió a la Asamblea General del Poder Legislativo en el marco de las actividades del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”, y se coordinó con la Bancada Bicameral Femenina la modalidad de presentación de la misma. No obstante, la presentación ante el Poder Legislativo fue suspendida por asuntos de agenda de ese órgano.

A partir del análisis de la información relevada y remitida por parte de los organismos, se realizó un conjunto de *Recomendaciones de Política Pública*, avanzando en la identificación de áreas prioritarias para alcanzar la igualdad entre mujeres y varones, tanto para el reconocimiento de derechos como en el tipo y calidad de los servicios públicos brindados. Si bien no fue publicada, se entregó el documento al Ministro de Desarrollo Social y fue distribuido a través de las representaciones institucionales que participan en este espacio. Entre las áreas de política que se estimaron prioritarias, se hizo énfasis en las acciones de combate contra la violencia basada en género (doméstica y trata de personas con fines de explotación sexual comercial), la reducción de brechas todavía existentes en el mercado de trabajo y el sistema educativo. A tales efectos, se promovió la coordinación con el Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia Doméstica, así como la articulación sobre las acciones que se realizan en esta materia, a la interna de las instituciones que participan en ambos espacios de coordinación interinstitucional, poniendo a disposición de los informes de monitoreo de la implementación del Plan de Lucha Contra la Violencia Doméstica.

Un elemento sustantivo para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de género, fue la difusión de la asignación de recursos realizada en la ley de Presupuesto Nacional 2010-2015¹ para que los incisos realicen acciones de acuerdo a la ley de Promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres² (ley N° 18.104 de 2007). Al mismo tiempo, la discusión y aprobación de la Rendición de Cuentas y Balance Presupuestal del Estado, así como la ejecución de lo establecido en la ley de Presupuesto Nacional 2010-2015 por parte de la Administración Pública, brindaron un marco general para la articulación interinstitucional en asuntos de género.

En el mes de agosto el Ministro de Desarrollo Social, el director de Política Social y de INFAMILIA participaron en el CNG, en la cual se realizó la presentación institucional de este espacio de articulación, las actividades realizadas, líneas de trabajo, así como de las recomendaciones de política pública 2011. El ministro, por su parte, realizó una presentación sobre la perspectiva de la política social integral que sería impulsada desde el MIDES en conjunto con el Gabinete Social; informó, asimismo, que esta nueva modalidad de organización de la política social, incorporaría la perspectiva de género y generaciones como ejes transversales, poniendo énfasis en el Sistema Nacional de Cuidados.

El diseño de políticas públicas que atiendan el cuidado de las personas dependientes tiene un fuerte impacto en las relaciones de género en los hogares, la valoración social y los derechos asociados a las tareas de cuidados, el acceso y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo, así como la protección de los derechos, lo que generó una activa participación por parte del CNG en este proceso. Se presentó el trabajo realizado a través de la Comisión de Género en el Sistema de Protección Social sobre la importancia y condiciones para garantizar la perspectiva de género en las políticas de cuidados, y a tales efectos, se realizaron un conjunto de contribuciones teóricas y conceptuales para el diseño de servicios y prestaciones a desarrollar en el marco del sistema, retomando aportes realizados desde la sociedad civil y académicos sobre este asunto.

El documento “Contribuciones al diseño del sistema nacional de cuidados con enfoque de género y derechos” fue compartido con el conjunto de las otras direcciones del MIDES responsables de este proceso. El director de INFAMILIA informó acerca del proceso del Grupo de Trabajo y la modalidad de debate público que complementará el proceso de diseño, al tiempo que se

1 Ley de Presupuesto Nacional (N° 18.719 del 7 de diciembre de 2010)

2 Ley de Promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres N° 18.104 de 2007

propuso que el documento elaborado por el CNG fuera publicado junto con los documentos del Grupo de Trabajo por grupos poblacionales (primera infancia, adultos/as mayores y personas con discapacidad). Por su parte, el director de Política Social consideró que es un documento muy pertinente para contribuir al diseño del sistema y en línea con las perspectivas institucionales del Grupo de Trabajo.

En el mes de octubre y noviembre, se preparó la presentación pública del CNG en el marco de la Reunión Especializada de la Mujer del MERCOSUR, bajo la presidencia pro-témpore de Uruguay, en la que participaron delegaciones oficiales y de la sociedad civil de los países miembros y Chile. Este evento tuvo lugar el día jueves 10 de noviembre en el Palacio Estévez. Con la finalidad de dar a conocer este espacio de articulación interinstitucional: Beatriz Ramírez, como presidenta del CNG, realizó la presentación de los objetivos estratégicos, avances de lo actuado en 2011 y principales actividades realizadas; Rosario Aguirre, en representación de la Universidad de la República, analizó la importancia de la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Cuidados y la valoración de las contribuciones del CNG al Sistema Nacional de Cuidados; Ana Santestevan, en representación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, reflexionó acerca de la incorporación al proceso del CNG, así como las prioridades e impulso para elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género; Alma Fernández y Milka Sorribas presentaron la experiencia de participación de la sociedad civil en este espacio, así como las fortalezas y desafíos de la articulación con el Estado en relación a las políticas públicas de género.

A efectos de complementar la presentación, se elaboró una carpeta con los cometidos institucionales del CNG y el resumen de las recomendaciones de política pública, así como la publicación del documento *“Contribuciones para el diseño de presupuestos públicos con enfoque de género”*, y del documento *“Contribuciones al diseño del sistema nacional de cuidados con enfoque de género y derechos”*.

En el mes de diciembre, el director de INFAMILIA presentó del estado de situación del diseño del Sistema Nacional de Cuidados, con énfasis en los lineamientos de identificación de la población objetivo, los acuerdos generales para la implementación y los resultados del proceso de debate nacional.

e) Resumen de la actuación de las comisiones de trabajo

Comisión de Rendición de Cuentas

La comisión de Rendición de Cuentas del PIODNA fue convocada con el objetivo de elaborar el informe sobre los avances en la implementación del Plan por parte de la Administración Pública durante el año 2010. Las instituciones que participaron de la misma fueron el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Congreso de Intendentes, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Asociación de Mujeres Rurales de Uruguay, CNS-Mujeres.

El producto de la comisión fue la elaboración del informe de Rendición de Cuentas del PIODNA durante 2010 y las recomendaciones de política pública, tal como fuera mencionado anteriormente.

Comisión de Planificación

La comisión de Planificación se convocó con la finalidad de articular y acordar las líneas estratégicas de trabajo del CNG durante el año 2011, a partir de la propuesta de INMUJERES. Se realizaron dos reuniones de la misma en los meses de enero y febrero, en las cuales participaron representantes de Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, Congreso de Intendentes, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Poder Judicial, Banco de Previsión Social, Asociación de Mujeres Rurales de Uruguay y PIT-CNT.

En la comisión, se identificaron diferentes líneas estratégicas de trabajo:

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto Nacional, Rendiciones de Cuentas y Balances Presupuestales y en Planes Operativos Anuales en los organismos a nivel nacional y departamental que lo tuvieran;

Implementar una estrategia de comunicación del CNG, dirigida a la opinión pública y los organismos participantes;

Velar por el cumplimiento del proceso de diseño y planificación del sistema de cuidados con perspectiva de género;

Promover el desarrollo de las condiciones que faciliten la disminución de la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo;

Promover el desarrollo de acciones tendientes a la inclusión y protección social de las mujeres.

Comisión de Género en el Sistema de Protección Social

La Comisión de Género en el Sistema de Protección Social fue convocada con el objetivo de analizar y realizar contribuciones para el diseño del Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género. La importancia de este asunto de política pública para el CNG, se basa en los compromisos asumidos por el Estado en el PIONA, en la Línea Estratégica de Igualdad N°10 “Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares”. Si bien la coordinación para el diseño del mismo fue encomendado a un Grupo de Trabajo interinstitucional en el ámbito del Gabinete Social (a través de la Resolución del Poder Ejecutivo 863/010), desde el CNG se entendió oportuno participar de forma activa en el mismo para que se garantice el enfoque de género y los derechos de las personas que realizan cuidados.

La citada comisión se reunió cuatro veces entre el mes de abril y junio de 2011 para elaborar un documento que reflejara la posición institucional del CNG sobre esta área de política. Las instituciones que participaron en esta comisión, fueron las representantes de la Universidad de la República, Ministerio de Salud Pública, PIT-CNT, CNS-MUJERES, Banco de Previsión Social.

La primera reunión de la comisión, contó con la presencia del director de Política Social del MIDES, que realizó una presentación acerca de los fundamentos, principios orientadores y principales avances acerca del diseño e implementación del Sistema Nacional de Cuidados. En esa instancia se puso énfasis en la participación e involucramiento del CNG en el proceso, considerando la importancia que tiene como política de género. La comisión se propuso elaborar un informe para el CNG que organizara y sistematizara los antecedentes sobre cuidados, con énfasis en el trabajo de sensibilización realizado por la sociedad civil organizada para la incorporación en la agenda pública del tema de cuidados, estudios académicos, consultorías, Diálogo sobre la Seguridad Social de 2007, la institucionalidad conformada para el diseño del Sistema Nacional de Cuidados, el estado actual de los servicios y prestaciones de cuidados, así como la posición institucional y las contribuciones del Consejo sobre esta área de política.

Como síntesis del trabajo de la comisión, se elaboró el documento “Contribuciones al diseño del sistema nacional de cuidados con enfoque de género y derechos”, y se acordó la conformación de un espacio de diálogo con el Grupo de Trabajo del Sistema de Cuidados antes del lanzamiento público del mismo en el mes de agosto, con la finalidad de analizar la viabilidad de la incorporación de las contribuciones realizadas por el CNG para el sistema de cuidados. El documento fue publicado por INFAMILIA e incorporado en el proceso de los debates públicos realizados en el país.

Comisión de comunicación

Siguiendo las líneas de trabajo planificadas, se conformó grupo de trabajo para avanzar en aspectos de la estrategia de comunicación para el CNG. La determinación de una estrategia de comunicación para el espacio público es un componente muy importante para posicionarse en el espacio político-institucional de género del país. Del mismo participaron el MIEM y el INMUJERES.

Como producto del grupo de trabajo, se identificó que el principal objetivo de la comunicación debería ser el posicionamiento del CNG en el espacio público como ámbito de coordinación y articulación de las políticas de género y las demandas de la sociedad. El destinatario general es la ciudadanía, con énfasis hacia las autoridades de gobierno y las organizaciones que participan.

Comisión de Presupuestos con Enfoque de Género

La comisión de Presupuestos con Enfoque de Género fue constituida en la primera etapa del CNG y fue convocada en el año 2011, debido a la importancia que tiene el análisis de las características del proceso de elaboración de presupuestos públicos y las oportunidades para la incorporación del enfoque de género. Los cometidos de la comisión se enmarcan en los compromisos asumidos por el Estado en el PIONA, en la Línea Estratégica de Igualdad N°6 “Incorporación de la perspectiva de género al Presupuesto Nacional”.

Se realizaron un total de cinco reuniones durante el mes de setiembre y octubre, que contaron con la participación de la mayoría de las instituciones del CNG. Entre ellos, del Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Industria, Energía y Minería, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Relaciones Exteriores, Administración Nacional de Educación Pública, Congreso de Intendentes, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Bancada Bicameral Femenina, Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay e Instituto Nacional de las Mujeres (con el apoyo del área de Presupuestos con Enfoque de Género del Departamento de Estrategias Transversales de Género). A efectos de avanzar en la generación de capacidades institucionales en el Estado, se acordó la convocatoria a personas relacionadas con áreas de planificación o de presupuesto estratégicas en cada uno de los organismos, por parte de las Comisiones Especializadas de Género de los mismos.

El trabajo de la comisión estuvo centrado en el análisis de los conceptos principales sobre el ciclo presupuestal y los actores involucrados en el mismo, la reflexión sobre la contribución de un Presupuesto con Enfoque de Género a la efectividad y eficiencia de las políticas hacia la igualdad de género, la presentación de herramientas metodológicas para la incorporación del enfoque de género en el Presupuesto Nacional, la planificación con perspectiva de género, así como la presentación de antecedentes nacionales de aplicación de herramientas. Se realizó una reunión en la Secretaría de la Mujer de la Intendencia

de Montevideo para compartir la modalidad de trabajo que implementan para el registro y análisis del gasto público de la institución, como insumo para una propuesta técnica para el sistema de registro del gasto de todos los incisos.

Un presupuesto con perspectiva de género es aquel que incorpora y da cuenta de las diferentes necesidades, intereses, y realidades de mujeres y varones, en el diseño de sus programas, planes y actividades, y en el reparto de los recursos públicos. Asimismo, reconoce las contribuciones diferenciadas que varones y mujeres hacen a la economía, a través del trabajo remunerado y no remunerado; implica por lo tanto, incorporar una perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de planificación y presupuesto público, reestructurando los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género.

El documento de la comisión, “Contribuciones para el diseño de presupuestos públicos con enfoque de género”, presenta el conjunto de los contenidos desarrollados en los talleres, un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas institucionales para el diseño de presupuestos con enfoque de género, así como la propuesta de contribuciones para ello. El mismo fue publicado con el apoyo del Proyecto AECID “Fortalecimiento de las políticas de género en el Uruguay”.

Uruguay Democrático (LEI 1 a 13)

“Constituye un déficit democrático que no existan garantías plenas para la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en el proceso de toma de decisiones y el acceso al poder. Indicador de ello es la marcada subrepresentación de las mujeres en los lugares de decisión en los tres poderes del Estado y las dificultades para el acceso y ejercicio de los derechos en el ámbito privado y la vida pública. Otro déficit es la falta de acceso de las mujeres a la justicia y la falta de garantías para que las mujeres vivan una vida libre de violencia”. (PIODNA, pág. 44)

Dando cumplimiento a los compromisos asumidos en la Línea Estratégica de Igualdad N°1 **“Establecimiento de una agenda legal para la igualdad, poniendo especial énfasis en una adecuación de la normativa nacional a la legislación internacional para la igualdad de las mujeres.”**, desde el Ministerio de Relaciones Exteriores se informó que durante 2011 fue publicada una Guía sobre Conferencias y Convenciones ratificadas por Uruguay con el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos, así como la presentación pública del Informe de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario de este Ministerio coordina la Comisión Interinstitucional para la Elaboración y Seguimiento de los informes nacionales sobre la implementación de los compromisos internacionales. Se realizaron los informes nacionales sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC); Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD); Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (con respuesta a preguntas sobre trata, participación política y trabajo) (CEDAW); y en proceso de elaboración el informe sobre la Convención de los Derechos del Niño y Convención sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus familiares.

En materia de la revisión y actualización de la normativa jurídica nacional para posibilitar la plena aplicación de los mandatos constitucionales y la normativa internacional, desde el Ministerio de Relaciones Exteriores se informó que se realizaron consultas al Parlamento sobre las recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño y el Adolescente.

En otra línea, desde el Ministerio de Defensa Nacional se informó que está en estudio de un proyecto de ordenanza que reglamente la recepción y atención de denuncias por acoso sexual laboral, una modificación a la ley originaria en materia de pasividades militares³ por parte de la Dirección General de Recursos Humanos, así como del reglamento de los derechos de usuarios del Servicio de Sanidad de las Fuerzas Armadas⁴.

Desde la Bancada Bicameral Femenina, se informó que en materia legislativa se realizó la incorporación de artículos para aplicación de la Ley de Promoción de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre varones y mujeres en el Presupuesto Nacional 2010-2014 (Ley N° 18.719), así como la media sanción en la Cámara de Senadores del Proyecto de Ley “Interrupción Voluntaria del Embarazo. Normas. Regulación” a iniciativa de la mayoría de senadores del Frente Amplio.

También se realizó la declaración de respaldo a la delegación oficial que representó a Uruguay en la 100 Conferencia Internacional de la OIT, en la aprobación del Convenio Internacional sobre “Trabajo decente para las y los trabajadores domésticos”.

En referencia a la LEI N°2 **“Desarrollo de medidas para el logro de la participación política plena de las mujeres.”**, en general, persistieron similares características y la distribución de las mujeres en los poderes públicos. Considerando en conjunto al Poder Ejecutivo, se evidencia una muy baja presencia de mujeres en cargos de mayor jerarquía.

Se presenta gráfico que muestra la distribución de mujeres en los cargos de Presidencia, Ministros/as, Vice-ministros/as, Dirección y sub-dirección de Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y Secretarías Generales.

3 Ley N° 13.033 de 7 de diciembre de 1961 y su actual redacción dispuesta por el Decreto-Ley 15.397 de 20 de mayo de 1983.
4 Dto 449/984 de 11 de octubre de 1984.

Fuente: Sistema de Información de Género-Inmujeres-MIDES, basado en información de la Guía Oficial de Autoridades, ONSC.

A nivel del Poder Legislativo, a continuación se presenta un cuadro resumen de la distribución de mujeres en ambas cámaras.

Nº	2005	2010
Representantes*	11,1	15,1
Senado**	9,7	12,9
Parlamento***	10,8	14,6
Fuente: Sistema de Información de Género-Inmujeres, en base a información Corte Electoral		
Nota: *Total de representantes: 99 **Total de senadoras/es:31 ***Total parlamentarias/os: 130)		

Desde una perspectiva territorial, la cantidad de mujeres electas en las Juntas Departamentales en las últimas elecciones también fue bastante limitada. En el cuadro que sigue, se presenta la siguiente tabla.

Evolución de porcentaje de mujeres en la Junta Departamental según departamento

Departamento	2005	2010
Canelones	12,9	9,7
Florida	12,9	16,1
Maldonado	16,1	22,6
San José	16,1	6,5
Cerro Largo	22,6	22,6
Rocha	29	22,6
Salto	3,2	6,5
Tacuarembó	19,4	6,5
Artigas	16,1	12,9
Colonia	3,2	6,5
Flores	25,8	35
Lavalleja	9,7	16,1
Rivera	9,7	22,6
Soriano	9,7	22,6
Treinta y Tres	29	19,4
Montevideo	22,6	32,3
Paysandú	19,4	12,9
Río Negro	19,4	19,4
Durazno	29	25,8
Total país	17,10%	17,80%
Fuente: Sistema de Información de Género-Inmujeres-MIDES		

Con la finalidad de trabajar para la promoción de la paridad entre hombres y mujeres en todas las instituciones públicas, desde el Ministerio de Relaciones Exteriores informó que está procurando la equiparación en la designación de cargos y en proceso de elaboración de un plan para revertir las desigualdades de género en su gestión de recursos humanos.

Por su parte, el Ministerio de Defensa Nacional informó que en 2011 se designó a la Directora de Recursos Humanos para participar en el Consejo Nacional de Género⁵.

Desde el Ministerio de Salud Pública, se informó que la mayor presencia de mujeres en los espacios de la institución, tiene como precedente que el ámbito de la salud y el egreso de la currícula universitaria es mayoritariamente femenina, así como por las instancias de capacitación realizadas y promovidas por Inmujeres y el anterior PNSMyG⁶, han generado en forma constante mayor presencia de mujeres en las acciones de este Ministerio; al mismo tiempo, la Comisión Especializada de Género del

5 De acuerdo al Orgánico-Funcional de la Administración Superior del Ministerio de Defensa Nacional, publicado el 27/07/2010 y derogatorio de los Decretos 114/991, 334/006 y 458/007 tiene como cometido genérico actuar sobre las políticas y prácticas en materia de personal, alineando el desarrollo y productividad de los funcionarios con la estrategia del Ministerio y en especial la promoción del desarrollo de políticas de equidad de género y respeto efectivo de los derechos humanos.
6 Programa Nacional Salud, Mujer y Género del Ministerio de Salud Pública.

MSP, recientemente creada, tomará parte en la elaboración de planes de acción para revertir las desigualdades de género en su gestión de recursos humanos -segregación vertical, horizontal y brechas salariales entre varones y mujeres.

Desde el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, se informó que no se ha realizado diagnóstico con enfoque de género desde Recursos Humanos durante este año. Se realizaron análisis preliminares por parte de la Comisión de Género, Vivienda y Hábitat durante 2007 y una actualización en 2010.

El Ministerio del Interior, informó que durante el año se desarrollaron acciones para revertir las desigualdades de género en su gestión de recursos humanos, a través de la efectivización de programas y acciones destinados a atender las situaciones de violencia doméstica en el funcionariado policial y se realizaron acciones de sensibilización y de sistematización de información sobre procesos de acoso sexual laboral, así como la desagregación de la información a través de ejes de análisis (composición, ingreso, promoción y remuneración del personal policial desagregada por sexo) en el Diagnóstico Institucional de Género - Análisis Situacional Diciembre 2009.

El Ministerio de Desarrollo Social y el Instituto Nacional de la Juventud, durante el año se realizó un curso de Formación de Jóvenes Políticos (INJU-ART-PNUD) que incluyó una cuota específica para mujeres de todos los partidos políticos y un módulo exclusivo dedicado a género y política. Al mismo tiempo, tanto en MIDES como en Ministerio de Economía y Finanzas están en proceso de elaboración de un diagnóstico de los recursos humanos con perspectiva de género.

El Ministerio de Educación y Cultura informó que para contribuir a esta área, se realizaron acciones y convenio con Oficina Nacional de Servicio Civil / Escuela Nacional de Administración Pública, COCAP, y Universidad ORT.

Entre los entes autónomos, servicios descentralizados y personas públicas no estatales, el Instituto Nacional de la Calidad (INACAL) informó que para la promoción del empoderamiento de las mujeres, su participación política y su acceso a cargos de decisión en el ámbito público y privado, participó en la difusión del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género en la página web, así como su inclusión en un área del “Modelo de Mejora Continua”, promoviendo e incentivando a las empresas que se postulan al Premio para la incorporación del enfoque de género en su gestión. Asimismo, se apoyó técnicamente a Inmujeres en la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Por su parte, desde UTE se informó que en 2011 se certificó el Nivel 3 “Mejora” del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género a través de auditoría externa, y la segunda auditoría interna con presencia de auditores internos de UTE, ANP e Inmujeres. Asimismo, se actualizó el diagnóstico organizacional con enfoque de género, así como la elaboración del Plan Anual de implementación del Modelo.

La empresa OSE, informó que para contribuir a esta Línea Estratégica, realizado distintos cursos de Sensibilización y capacitación en temáticas de Género, Lenguaje Inclusivo, y Violencia Domestica, y se crearon mecanismos como el Observatorio de Género/2008, Comité de Calidad con Equidad, Comisión de Inequidades, Grupo de referentes en Violencia Domestica y Acoso Sexual, generando Resoluciones de Directorio sobre la utilización de lenguaje inclusivo. Al mismo tiempo, la empresa consta de dos diagnósticos, (uno realizado en el año 2009 y otro en el 2011), lo que permitió la elaboración de Planes de Acción a nivel General de la Empresa y del Área piloto certificada en el Modelo de Calidad con Equidad de Género en 2011.

Desde CNS, identifica que en marzo de 2009 se promulgó la Ley 18.476, “Órganos electivos nacionales y departamentales y de dirección de los partidos políticos”. Esta norma estableció la obligación de incluir personas de ambos sexos en cada terna (tres lugares sucesivos) de candidatos (titulares y suplentes) en las listas nacionales y departamentales. Se estima que la ley aprobada fue un avance muy moderado y a destiempo con la tendencia regional e internacional que apunta hacia la paridad.

Desde la Bancada Bicameral Femenina, se dio cuenta de la aprobación de la ley Nº 18.832 que establece la designación de la dirección de la “Unidad Alimentaria de Montevideo” según lo dispuesto en ley 18.104 de “Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República”, así como la equidad de género en la integración del Consejo Directivo de la “Institución Nacional de Derechos humanos y Defensoría del Pueblo” (Ley Nº 18.806).

En materia de difusión o seguimiento a la Ley de Participación política, se realizaron talleres de la Red de Mujeres Políticas “Hacia el 2014, Mujeres, participación política y agenda”, en la que se desarrollaron temas de legislación electoral con visión de género.

A nivel nacional, la participación de las mujeres en el parlamento a partir de la apertura democrática ha ido en incremento, observándose una etapa que abarca los tres primeros períodos pos dictadura, donde se aprecia una evolución creciente del número de mujeres electas. Luego, a partir de otro aumento significativo que se produce en el período 2000/2005, el porcentaje de participación se mantiene estable hasta la última elección que abarca el período 2010/2015.

Para dar cumplimiento a los compromisos asumidos de acuerdo a la Línea Estratégica de Igualdad Nº 3 **“desarrollo de capacidades para la igualdad y la no discriminación de todo el funcionariado público”**, desde los diferentes organismos se

informó la cantidad de personas que fueron capacitadas durante el año 2011.

El Inmujeres desarrolló un plan de capacitación para los organismos de la Administración Pública, que está aún siendo ejecutado por FLACSO, que contiene ocho módulos de 4 hrs. (Sensibilización en Género; Sensibilización en la Dimensión étnico-racial y su Interseccionalidad con el Género; Género y Políticas Públicas; Género y Organizaciones; Violencia Basada en Género; Capacitación en identificación y tratamiento de situaciones de acoso sexual; Planificación Estratégica con Perspectiva de Género; Fundamentación y Usos del Lenguaje Inclusivo). En 2011 se completaron 22 módulos, con un total de 462 impactos. Por su parte, instituciones como el Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio del Interior incluyeron la temática de género en los cursos permanentes que realizan con el personal para el desarrollo de la carrera funcional (que alcanzó a 1811 personas), y el Ministerio de Defensa Nacional realizó un Seminario para el funcionariado.

Por lo tanto, entre los organismos que brindaron información a este respecto, encontramos que se capacitaron 2284 personas en diferentes modalidades de trabajo (sensibilizaciones, capacitaciones, talleres) que han facilitado el proceso de incorporación del enfoque de género en la administración pública.

Para ello, se presenta una tabla que resume la cantidad de varones y mujeres capacitadas por las instituciones.

Institución	Tipo de capacitación	Personas capacit	Mujeres capacit	Varones capacit	Total mujeres en instit.	Total varones en instit.	% mujeres/total de mujeres en institución	% mujeres capacit /total de funcionariado
MRREE	módulo de género en los cursos del IASE	51	29	22	271	308	10,7	5,01
MDN	Taller Seminario Equidad de Género; Formación Básica en Género; Perspectiva Étnico Racial; Género y Políticas Públicas; Violencia Basada en Género	184	138	46	7249	20681	1,9	0,49
MTOP	Sensibilización	16	16	0	793	2705	2,0	0,46
MtyD	Capacitación en Género	324	282	42	s/d	s/d	s/d	s/d
MI	Capacitaciones varias	1760	920	840	7668	21511	12,0	3,15
MIEM	Sensibilización	3	3	0	258	212	1,2	0,64
MEF	Sensibilización	104	60	44	2337	2832	2,6	1,16
MIDES	Capacitaciones varias	39	34	5	582	300	5,8	3,85
MVOTMA	PDM de Escuela Nacional de Administración Pública	4	4	0	s/d	s/d	s/d	s/d
OPP	Sensibilización en género	28	21	7	s/d	s/d	s/d	s/d
INACAL	Capacitación en Género	3	3	0	s/d	s/d	s/d	s/d
OSE	Capacitación en Género / Acoso sexual	163	83	80	s/d	s/d	s/d	s/d
		2388	1338	1050	n/a	n/a	n/a	n/a

Desde Inmujeres se informó que se trabajó hacia la construcción de una estrategia unificada de capacitación para dar respuesta a las necesidades de formación en organizaciones públicas y privadas. Se establecieron criterios estandarizados de selección de entidades de capacitación para la implementación de 2 diferentes programas de formación a través de un protocolo. En idéntico sentido, se diseñaron materiales específicos para cada temática de capacitación con 8 presentaciones específicas elaboradas, el apoyo y revisión de 4 Manuales y 4 dossiers electrónicos preparados para los distintos cursos. Esto permitirá un mejor contralor al contratar organismos capacitadores en el futuro y/o derivar las capacitaciones en género y las temáticas que lo atraviesan a la Escuela Nacional de Administración Pública, con quien se está negociando una metodología de apoyo para la paulatina absorción de la currícula de género. Junto con esa institución se adaptó y adecuó la currícula de 3 cursos de oferta permanente y se diseñó un Plan de Formación de Género con Metodología b-learning y e-learning. Se llevó a cabo el diseño curricular de un curso virtual y se prevé formar 2 tutoras para brindar el correspondiente apoyo y seguimiento en los cursos virtuales realizados.

Con la finalidad de potenciar, optimizar y garantizar la eficacia y eficiencia del uso de la capacitación en el marco de intervenciones y proyectos, se trabajó desde Inmujeres en el apoyo técnico para la incorporación del enfoque de género en diferentes procesos de formación. Se realizó 1 curso para becarios/as y 2 módulos para la inducción para quienes ingresan a desempeñar funciones en el Ministerio de Desarrollo Social.

Por otra parte, se realizaron talleres sobre Presupuestos Sensibles al Género para técnicos/as y decisores/as de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Intendencia de Canelones y de las empresas públicas, así como algunas instancias de apoyo al trabajo en la temática a un subgrupo del Consejo Nacional de Género conformado a esos efectos.

También se realizaron 2 jornadas de sensibilización para las altas autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores con excelente convocatoria y receptividad.

Por otra parte, se realizó una jornada de sensibilización en el tema de masculinidades y varones agresores, en el marco del Diploma de Género y Políticas Públicas (Facultad de Ciencias Sociales)

En lo que respecta a la asignación de recursos económicos para el logro de la equidad, desde el Ministerio de Relaciones Exteriores, se informó que si bien no existe un presupuesto específico para temas de equidad de género, se han asignado fondos para eventos, actividades y la solicitud de presupuesto específico se encuentra en proceso. Al mismo tiempo, los humanos designados para integrar comisiones de género, son 8 mujeres: Dirección General para Asuntos Técnico Administrativos (2), Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario, Dirección de Personal, Dirección de Asuntos Jurídicos, 1 representante de cada asociación de funcionarios (3).

Desde el Ministerio de Defensa Nacional se informó que no existen recursos financieros previstos en el Presupuesto Nacional, si bien se contribuyó con local, publicaciones e impresiones, servicio para pausas en las capacitaciones realizadas en convenio con MIDES - INMUJERES, así como financiando la participación en un Seminario Internacional “Implementación de la Perspectiva de Género en Operaciones de Paz” de la Directora General de Recursos Humanos y el Sub-Director de la Escuela Militar en Buenos Aires, Argentina. Asimismo, se incorporó personal militar y civil administrativo de la Dirección General de Recursos Humanos para trabajar en materia de género.

El Ministerio de Educación y Cultura informó que se realizaron inversiones en infraestructura de la oficina de la Comisión Especializada de Género, así como los montos asignados a través de la ley de presupuesto nacional 2010-2014 (art.504). Asimismo, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, y el Ministerio de Economía y Finanzas, identificaron que se asignaron recursos humanos para las Comisiones de Género y grupos de trabajo.

INSTITUCIONES	CONCEPTOS	MONTOS
MTyD	Intercambio técnico, material didáctico y evento central del 4º Mes de las Mujeres en DINADE	150 000
MVOTMA	Programa de Soluciones Habitacionales para mujeres en situación de violencia doméstica, Secretaría administrativa; 2 cajas chicas, Pasajes, viáticos y capacitaciones	279904 174804 10000 7000
MSP	Asignación para ejecución en 2012	120000
MINTERIOR	Capacitación a Recursos Humanos, División Políticas de Género y Cooperación Internacional	78072378 2161176
MIDES	Fondo Concursable Proyecto “Hacia un modelo innovador de políticas públicas de juventud con perspectiva de género”. INJU/MIDES/ONUMUJERES	160000
MIEM	Programa Mujeres Emprendedoras 8M	1000000
UTE	Gastos e inversiones	571500
OSE	Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género	40000
Total (informado)		82 746 762

En lo que respecta a la revisión de los en la administración pública desde la perspectiva de la promoción de la igualdad, desde varias instituciones se prevé la realización de diagnósticos organizacional con enfoque de género con apoyo de INMUJERES, como en el Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, y Ministerio de Desarrollo Social comenzó a realizarlo en 2011.

Por su parte, Ministerio de Salud Pública comenzó a elaborarlo con el Departamento de “Economía de la Salud” y se espera finalizarlo en 2012; el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento, Territorial y Medio Ambiente informó que no existe diagnóstico

formal desde recursos humanos actualizado, si bien en años anteriores se realizaron estudios iniciales en 2007 por la Comisión de Género, Vivienda y Hábitat y luego en 2010 por el área de planificación, como fuera mencionado anteriormente; el Ministerio del Interior puso en conocimiento que en el Diagnóstico Institucional de Género - Análisis Situacional Diciembre 2009, se incorporó como eje de análisis las dimensiones de composición, ingreso, promoción y remuneración del personal policial desagregada por sexo, si bien no se tiene información sobre su actualización.

En lo que respecta a las empresas públicas, realizaron diagnósticos organizacionales con enfoque de género en el año 2009 y fueron actualizados en 2011 para dar cumplimiento a los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Para dar cumplimiento a las acciones que refieren a la **“integración de la transversalidad de género en las actuaciones de la administración pública” (LEI N° 4)**, desde las instituciones se informó acerca de los avances en la transversalización de sus planes operativos anuales.

A este respecto, desde el Ministerio de Defensa Nacional se informó que por el Decreto 215/010 se impulsó la transversalización del enfoque de género a través del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección General de Recursos Humanos.

El Ministerio de Salud Pública, informó que el enfoque de género se ha incorporado en la formulación de diferentes planes y programas (salud rural, escuelas saludables, adolescencia y juventud, Uruguay crece contigo, integración de MSP en cuidados). En particular, en el Plan perinatólogico y de primera infancia, se realizaron acciones en materia de sde las mujeres y responsabilidad de los varones para el embarazo y la crianza, y se prepara y lanza el Plan en lo nacional con incorporación de género; en salud sexual y reproductiva se realizaron talleres regionales entre operadores de la educación, salud y MIDES-INMUJERES coordinando acciones para el cumplimiento de la ley N°18 426 en lo referido a los derechos sexuales y reproductivos con énfasis entre las y los adolescentes.

Desde el Ministerio de Turismo y Deporte, se informó que desde la Dirección Nacional de Deporte se realizaron acciones tendientes a la integración de mayor número de mujeres en las delegaciones deportivas de la DINADE, la creación y adecuación de reglamentos de competencias deportivas para la inclusión de mayor número de mujeres deportistas en distintas disciplinas, la reformulación de los Proyectos Pedagógicos de Centro Deportivo (PPCD) a nivel nacional con lenguaje inclusivo y contenidos organizacionales desde la mirada de género, lanzamiento del Programa AVAS “Activa Vida Alegre y Saludable”, “ACTIVA - T” MUJER y “ACTIVA - T” en el TRABAJO , para la promoción y prevención de la salud de las y los trabajadores, fomentando la práctica de la actividad física y la alimentación saludable.

El Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, informó que entre las acciones del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional se realizaron tres actividades con mujeres rurales en conjunto con Ministerio de Deportes-CONEGED, sobre sensibilización y recreación. Asimismo, se avanzó en el portafolio de activos del Proyecto FAO-INMUJERES, realizando actividades en Paysandú, Rocha y Rivera.

Desde el Ministerio de Desarrollo Social se informó que se cuenta con líneas estratégicas y planificación plasmada en el Presupuesto, que incluyen acciones afirmativas y programas con perspectiva de género, si bien no incorpora al conjunto de las acciones del ministerio; no obstante, se elaboró un protocolo de diseño de programas con perspectiva de género para utilizarse a partir de 2012; en lo que respecta a INJU, se informó que las líneas de trabajo están especificadas en el Plan Nacional de Juventudes (2011-2015) que tiene incorporada la perspectiva de género; INFAMILIA, por su parte, informó que el plan operativo de la Dirección integra esta perspectiva.

Desde el Ministerio del Interior se puso en conocimiento la integración de indicadores de gestión desagregados por sexo e indicadores de impacto de violencia doméstica a la 2011 que integra el Plan de Gobierno articulado y coordinado por OPP; al mismo tiempo, se incorporó un módulo de violencia doméstica al Sistema de Gestión de Seguridad Pública.

A nivel de las empresas públicas, desde UTE se informó que a partir del 2009 se incluye el eje transversalización en el plan anual que se ejecuta, en OSE se realiza principalmente en el área certificada por el Modelo de Calidad con Equidad de Género, en Aguas Corrientes, y en ANCAP los proyectos son incluidos en el Plan Estratégico de RSE y

En lo que respecta al seguimiento de los compromisos asumidos en el PIODNA, las comisiones especializadas de género trabajan para dar seguimiento a las acciones de los organismos, si bien no se han desarrollado herramientas específicas para eso. Desde INMUJERES-MIDES se desarrolló un sistema de seguimiento y monitoreo del PIODNA para todos los organismos del Estado.

En el marco del cumplimiento de la Línea Estratégica de Igualdad N° 5 **“Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación”**, se presenta una tabla que resume la conformación del entramado institucional de género en la Administración Central.

Durante 2011 se puede observar un crecimiento del funcionariado que participa en las Comisiones Especializadas de Género o Grupos de Trabajo de la Administración Central. En este año se conformaron las Comisiones del Ministerio de Ganadería,

Agricultura y Pesca, el Ministerio de Salud Pública, así como la ampliación de la integración de la Comisión de Ministerio de Desarrollo Social, que contribuyeron a aumentar la cantidad de personas que vinculadas a la temática de género. En el conjunto de las instituciones de la Administración Central, se registra la participación de alrededor de 100 personas en diferentes instancias de trabajo.

Por su parte, Inmujeres dio continuidad a los esfuerzos orientados al fortalecimiento de la red institucional de género en el Estado firmándose 8 convenios marco con diversos organismos: Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio de Defensa Nacional (MDN), Intendencia de Canelones e Intendencia de Salto.

Se realizaron a lo largo del año tres encuentros con el conjunto de los “mecanismos de género” o Comisiones Especializadas en Género del Estado.

La primera instancia consistió en una puesta a punto de las fortalezas y debilidades institucionales en materia de género de cada organismo; la realización de acuerdos mínimos sobre metodologías de trabajo y/o necesidades de fortalecimiento; la colectivización del estado de situación de las políticas de género y el intercambio sobre los compromisos en la materia asumidos por cada Ministro/a.

La agenda del segundo encuentro consistió en el trabajo conjunto sobre los Planes de Acción de cada Comisión Especializada orientados a dar cumplimiento a los referidos compromisos así como a lo exigido por las Líneas Estratégicas de Igualdad del PIODNA.

Durante el tercer y último encuentro del 2011 se trabajó en una dinámica de grupos conformados por integrantes de diferentes comisiones, agrupados en torno a las LEIs comunes. A través de varias consignas se buscó disparar la reflexión y llegar a acuerdos sobre los mayores avances en materia de género logrados durante el período de implementación del PIODNA por los diversos organismos comprometidos en el mismo. Además de poner en común obstáculos, dificultades y posibles soluciones a implementar, se consensuaron objetivos específicos logrados, problemas de género comunes en los que se incidió y se identificaron algunas poblaciones beneficiadas. De este modo los organismos participantes consensuaron que los avances más significativos conquistados pueden resumirse en torno a cuatro áreas; Capacidades del Estado para Garantizar la Igualdad de Género; Seguridad Pública en términos de Violencia Basada en Género (con énfasis en tres componentes; Violencia Doméstica, Acoso Sexual y Trata y Tráfico de Personas con Fines de Explotación Sexual Comercial), Equidad en el Acceso a la Salud Integral y Autonomía Económica de las Mujeres.

Este ejercicio fue el insumo fundamental con que Inmujeres y el área de comunicación que asesora al Ministro de Desarrollo Social elaboraron, con el apoyo técnico de la Secretaría de Comunicación de Presidencia, el guión del spot audiovisual de rendición de cuentas 2011 que se emitió por Cadena Nacional el 8 de marzo de 2012.

A lo largo del año se realizaron asimismo esfuerzos de comunicación y difusión de la conceptualización de género, de la transversalidad de género y de las interseccionalidades de la temática, así como de las actividades que en este sentido lleva adelante el Inmujeres.

En lo que refiere a la creación de un procedimiento administrativo de asesoramiento, atención y recepción de denuncia de las situaciones de discriminación, desde ANCAP se informó que se ha incluido en recursos humanos, en salud ocupacional, en controles, en auditoría y en su propia gerencia; en la Administración Nacional de Correos se está en proceso de inclusión de esta temática en el procedimiento “Línea Telefónica de Apoyo Postal” instrumentado en diciembre 2010; en UTE se realizó una propuesta de procedimiento para denuncias sobre acoso en el trabajo pendiente de aprobación por directorio; en OSE fue creado por Resolución de Directorio N° 1304/10 “Aprobación de procedimientos para el tratamiento de inequidades de género y acoso sexual”.

Tabla resumen de la conformación de las Comisiones de Género durante 2011

INSTITUCION	NOMBRE	CREACION	DEPENDENCIA	CONFORMACION
MRREE	Espacio referencial de Género	Rm 502/2009	Subsecretaría	Total 8. Dir Gral para Asuntos Técnico Administrativos (2 - Directora Gral y funcionaria), Dir de Derechos Humanos y DD Humanitario (Dira Adjunta), Dirección de Personal, Dirección de Asuntos Jurídicos, 1 de cada asociación de funcionarios(3)
MDN	Grupo de Trabajo en Género	Dto 215/010	Dirección General de Recursos Humanos	Directora General de Recursos Humanos, tres funcionarias/os administrativos. Se crea a nivel de Departamento (aún sin implementar)
MSP	Mecanismo de Género	Ordenanza 6 de enero de 2012	s/d	8 personas: Dir Gral de Secretaría, Dir Gral de Salud, JuNaSa y Dir del Sist Nac de Salud. Participan eventualmente otras áreas específicas
MINTURD	Comisión Especializada de género	Resolución 491/09 del 21/04/2009	Ministro	6 personas de ambas Unidades Ejecutoras (Turismo y Dirección Nacional de Deporte)
MVOTMA	Comisión de Género, Vivienda y Hábitat	Resolución 212/2011	Ministra	3 de DINA VI, 1 de DINAMA, 1 de DINOT, 1 de DINAGUA, 1 por DGS, 2 de MEVIR, 2 de PMB -PIAI, 1 de OSE, 2 de ANV, 1 Secretaría de la CGVH
MTSS	Comisión de Igualdad de Género	Resolución 246/08	Ministro	Un titular y un alterno por Dirección Gral; DINATRA, DINASS, DINAE, INDA, IGTSS, DINACOIN) y la Asesoría en Derechos Fundamentales presta apoyo
MIEM	Comisión Especializada de género	Resolución 168/08	Dirección General y Subsecretaría	1 Coordinadora
MINTERIOR	División Políticas de Género	Art. 137 ley N° 18.362 de 6 de octubre de 2008	Gerencia de Gestión y Seguimiento Presupuestal	5 cargos presupuestados: Dirección G° 16 Psic. Oficial Sub Ayudante sub escalafón Especializado (P.E.) T.S. Oficial Sub Ayudante, sub escalafón Técnico (P.T.) RRII Cabo sub escalafón Administrativo (P.A.) Agte 1ª sub escalafón Administrativo (P.A.)
MEC	Comisión Especializada de género	Resolución 631/09	Dirección General de Secretaría	Coordinadora y dos funcionarias, además de funcionarias que asisten a las reuniones periódicas de la Comisión
MGAP	Comisión Especializada de género	s/d	Dirección General de Secretaría	Dos representantes por Unidad Ejecutora, que conforman un total de 16. De ellas, 4 forman el grupo central de trabajo
MEF	Grupo de Trabajo	s/d	Dirección General de Secretaría	Referentes de Género, 1 titular y 2 alternas

MIDES	Comisión Especializada de género	Resolución Ministerial 1751/2008	Dirección General de Secretaría	2 de INJU; 2 Depto de Investigación de DNPS 1- Economía Social; 2- As de Dir de Descent y Participación; 1- de Infamilia- 2-Dir de RRHH, 1 de INFOCOM 1- Asesoría de Ministro; 3- Inmujeres- DETG
MTOP	Referente de género/ grupo de trabajo	Resolución 0467/01/11	Ministro	Participación en el Consejo Nacional de Género y Grupo de Trabajo con 7 personas
OPP	Referentes de género	s/d	s/d	2 personas con participación en el Consejo Nacional de Género
ANEP	Red de Género	Resolución 33 del 3/11/2009	s/d	s/d
UTE	Observatorio de Género. Cté de Calidad con Equidad de Género	Resolución de Directorio n° 923 de agosto de 2009	s/d	Cté de Calidad con Equidad de Género. 12 personas del Observatorio, el Cté (8 personas). Total 20 (17 mujeres, 3 varones) con cargos de gerentas, jefes/as, técnicos/as, administrativos y representantes gremiales. 20 personas más como referentes del Interior (17 mujeres y 3 varones)
ANP	Comité de Calidad con Equidad de género	s/d	s/d	10 mujeres (3 con personal a cargo) 4 varones (2 con personal a cargo)
ANCAP	Equipo de Género	s/d	s/d	Varones: 1 Gerente, integrante del Comité de Dirección; 1 Gerente; 2 Jefes; 1 Auditor junior; Mujeres: 3 Analistas Técnicas; 1 Auditora Senior; 1 Analista Compras (Federación ANCAP) 1 Psicóloga; 11 Replicadores/as de género. Total 22 Referentes en 7 Departamentos
OSE		s/d	s/d	28 Mujeres y 8 Varones
INACAL	s/d	s/d	s/d	2 personas. Participación en el Comité Asesor del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género

En lo que refiere a la implementación del plan de acción de la Secretaría de las Mujeres Afrodescendientes, en 2011 se realizaron una serie de valiosos progresos. En primer lugar, se incorporó la dimensión étnico-racial en el Sistema de Información de Género (SIG) del Inmujeres como un componente más de los análisis estadísticos que realiza esta área. Este proceso se realizó conjuntamente con una serie de instancias de sensibilizaciones al funcionariado de la Administración Pública y sociedad civil. La capacitación de decisores/as y operadores/as públicos se llevó a cabo a través de 2 Seminarios: “La inclusión de la dimensión étnico racial en la producción de información”. En estas instancias, se capacitaron 37 funcionarios/as de organismos públicos con cargos de decisión, con la participación del SIG. El mecanismo de género del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca integró rápidamente esta noción, ampliando el alcance conceptual y técnico de su comisión de trabajo en Equidad y Género. Con el objetivo de avanzar en la incorporación de la dimensión étnico-racial en las políticas públicas, se contrataron 4 referentes territoriales de la temática afrodescendiente en el país y se aplicó la Caja de Herramientas del Departamento de Mujeres Afrodescendientes para la realización de capacitaciones con mujeres afrodescendientes en todo el territorio. También se comenzó el elaborar con el apoyo del SIG una base de datos de profesionales afrodescendientes a nivel de todo el país.

En la línea de la sensibilización de la opinión pública en materia de equidad racial y de género, en el marco de un acuerdo entre el Plan Ceibal e Inmujeres se aprobó la inclusión del “Juego de la Equidad” para ser utilizado en las computadoras del programa. Al mismo tiempo, en acuerdo entre el Inmujeres y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), durante la preparación del Censo 2011 desarrollado entre setiembre y diciembre, se incorporaron preguntas específicas sobre ascendencia étnico-racial; esto hará posible identificar las características de la población afrodescendiente en Uruguay, así como contribuir al sistema estadístico nacional. También se realizó una campaña de sensibilización y difusión radial que consistió en micros de 10 minutos

totalizando 12 horas de contenido las temáticas de género y raza/etnia.

En la línea de contribuir al conocimiento de sus derechos y a la formación de las mujeres que realizan trabajo doméstico, se realizó un encarte con las leyes, convenios y derechos de las trabajadoras domésticas y se participó en la Comisión de Equidad y Género del PIT-CNT, así como en las Cumbres de las Centrales Sindicales de Cono Sur sobre Negociación Colectiva y Trabajo Doméstico.

Para visibilizar el aporte de las mujeres afrodescendientes a la sociedad uruguaya, se realizó la premiación anual en el marco de la conmemoración del Día de las Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la diáspora, una muestra plástica de las mujeres afrodescendiente Carrera Gran Premio “Lanceras de Artigas” en el Hipódromo de Las Piedras, y el encarte a nivel nacional “Mujeres afro Uruguayas: raíz y sostén de la identidad”.

Se realizaron 3 encuentros con organizaciones de la sociedad civil llamados “Conversatorios”, a fin de mantener un diálogo e intercambio permanente sobre la temática afrodescendiente. Asimismo, se apoyó a la Red Nacional de Mujeres Afrodescendientes (REDNAMUA) para la organización de la IV Asamblea de la Red para el año 2012.

Desde CNS, se identifica que persiste una institucionalidad de género de jerarquía insuficiente, baja autonomía y con presupuestos reducidos para las institucionalidades de género de las distintas estructuras del Estado, que compromete su capacidad de liderazgo e incidencia. Si bien se consignan avances en la elaboración y aplicación de planes operativos de los mecanismos de género institucionales, este constituye aún un proceso lento y complejo. Asimismo se valora la continuidad y los avances en la agenda de trabajo del Consejo Nacional de Género durante el 2011, la circulación de información y la disponibilidad al diálogo de los distintos actores políticos, aspirando a una mayor capacidad de incidencia de este órgano, asignación presupuestal y mayor visibilidad institucional.

En el marco de la Línea Estratégica de Igualdad N° 6 **“Incorporación de la perspectiva de género al Presupuesto Nacional”**, desde diferentes instituciones se remitió información a este respecto. Como se informó el año anterior, la ley ° 18.719 de Presupuesto Nacional para el período 2010-2014, se realizó una asignación presupuestal para que algunos incisos desarrollen acciones específicas en materia de género.

En este sentido, para la identificación del impacto diferenciado de los programas por inciso para la rendición de cuentas, el Ministerio de Relaciones Exteriores informó que están en proceso de calcular indicadores de impacto en la equidad de género para el organismo en su presupuesto y las metas sobre igualdad de oportunidades y derechos; la Dirección Nacional de Deporte del Ministerio de Turismo y Deporte, informó que este aspecto se incluyó en su proyecto de presupuesto general para el año, así como metas sobre igualdad de oportunidades y derechos identificadas para el año. Otros Ministerios informaron a este respecto: el Ministerio del Interior, puso en conocimiento que sintegraron indicadores de gestión desagregados por sexo e indicadores de impacto de violencia doméstica; el Ministerio de Desarrollo Social informó que se incluyeron indicadores de género y medios para la evaluación del impacto de género en los presupuestos del organismo; el Ministerio de Educación y Cultura informó que los indicadores fueron previstas en el art. 504 del inciso 11 de la ley de presupuesto nacional.

En lo que refiere a la evaluación de impacto de género en los presupuestos, desde el Ministerio de Salud Pública se informó que está en preparación una medición del impacto del sistema de cuidados en el ahorro para el sistema de salud.

Desde Inmujeres se realizó un primer avance en el análisis del gasto del Ministerio de Desarrollo Social. Si bien no existe en el Presupuesto Nacional ni, por tanto, en las rendiciones de gasto de los Ministerios, un clasificador que permita identificar y promover el gasto de género, el equipo de “Presupuestos Sensibles al Género” del Departamento de Estrategias Transversales de Género ha aplicado categorías reconocidas en la literatura internacional⁷ para intentar visualizar técnicamente los recursos que el Ministerio de Desarrollo Social asigna a mujeres y niñas a través de los gastos generales de sus programas, proyectos y actividades. El documento resultante de este ejercicio fue presentado en una instancia interna a las distintas Direcciones del Mides.

Por otra parte, en alianza con la Bancada Bicameral Femenina se comenzó a trabajar fuertemente con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para analizar y aprovechar las condiciones técnicas y políticas para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos públicos.

Para contribuir a la Línea Estratégica de Igualdad N° 7 **tendiente a la promoción del conocimiento y ejercicio de los derechos ciudadanos de las mujeres y su acceso a la justicia**, el Ministerio de Educación y Cultura se informó que a través de los Centros MEC y los CECAP, se realizan acciones de información y sensibilización sobre económicos, políticos y culturales. Por su parte la Administración Nacional de Educación Pública, informó que se realizaron encuentros con docentes y organizaciones de la sociedad civil en Montevideo, un curso sobre diversidad y educación del que participaron docentes. También se realizaron 4 encuentros de formación en el uso de Mapa de Ruta de abuso infantil con estudiantes de magisterio de todo el país.

⁷ En base a trabajos publicados por Rhonda Sharp, Debbie Budlender y Kerrí Allen

Asimismo, para mejorar los servicios judiciales para facilitar, agilizar y garantizar el acceso equitativo de hombres y mujeres, desde el Ministerio de Defensa Nacional se informó la incorporación de 1 Jefe de personal y 1 Juez militar, ambos dependientes del Supremo Tribunal Militar.

En materia del desarrollo de **estrategias para la promoción de ciudades seguras, fortaleciendo los enfoques de prevención y protección (LEI N°8)**, desde el Ministerio del Interior se informó que la División Políticas de Género participó con temas sobre la violencia doméstica en el Encuentro de Mesas Locales de Convivencia de Montevideo y Canelones, a las que asistieron más de 200 personas.

Para la promoción de la participación de las organizaciones de mujeres en la elaboración y monitoreo de políticas de seguridad ciudadana, desde la cartera se informó que en el marco del proyecto Regional *“Fortalecimiento de las Comisarías para la Mujer y de la Sociedad Civil para Combatir la Violencia de Género en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay”*⁸, se realizaron dos actividades coordinadas con la Intendencia de Montevideo:

Encuentro Departamental “Estrategias locales para prevenir y atender las situaciones de violencia doméstica” realizado el 30 de junio en Montevideo.

Encuentro Local con la Red Barrial de Lucha contra la Violencia Doméstica de Casavalle “Estrategias locales para prevenir y atender las situaciones de violencia doméstica” realizado el 26 de julio de 2011, en la que estuvieron presentes representantes de las instituciones locales, de las organizaciones de la sociedad civil, autoridades y funcionariado de las Seccionales 12,13,16 y 17 de Montevideo. Participaron alrededor de 60 personas.

Taller sobre estrategias locales para prevenir y atender la Violencia Doméstica con organizaciones e instituciones que participan de la Red de Lucha contra la Violencia Doméstica en Cerro Chato. Fue realizada el 14 de diciembre con presencia de 25 personas de las instituciones locales y la Minera Aratirí.

Para contribuir a capacitar en violencia de género al funcionariado policial, el Ministerio del Interior publicó el informe **“Propuestas para la incorporación de la Perspectiva de Género, la Salud Sexual y Reproductiva y la Violencia Doméstica en la Educación Policial”**, que propone la temática a integrar en los diferentes módulos de las currículas y se desarrollan los contenidos de los cursos de alta especialización en Género y Políticas de Seguridad Pública.

Todas las Escuelas del país para el Ingreso de Personal Sub Alterno (17 en total) incorporaron un módulo de Violencia Doméstica en base a la Guía de Procedimiento Policial - Actuaciones en Violencia Doméstica y de Género.

En el Centro Formación y Capacitación para el Personal Subalterno (CEFOCAPS) (que representa el 80% del personal policial), tanto en Montevideo como en el interior, así como en la Escuela de Penitenciaría, Bomberos y Técnica, se mantienen en los 2 semestres el módulo de 24 horas de formación en violencia doméstica y en todas las Escuelas Departamentales el módulo de Violencia doméstica. En la Escuela Penitenciaria, para la formación del personal subalterno y de los/as operadores/as penitenciarios/as, se incorporaron en todas las promociones para ingreso 18 horas sobre género, violencia doméstica y derechos sexuales y reproductivos. (420 Subalternos).

No se ha logrado relevar las horas brindadas en las Escuelas Departamentales de capacitación del personal subalterno, si bien en las 16 Jefaturas se integra el tema de violencia doméstica a la currícula.

En la Escuela de Oficiales se incluyó en el nuevo programa de tercer año de formación un módulo de Violencia Doméstica de 28 horas, que comenzó a implementarse en el 2011. Se integraron 12 horas presenciales en la formación de los Operadores/as Penitenciarios/as Grado I, Grado III y Grado V sobre Género, Derechos Sexuales y Reproductivos y Violencia Doméstica. (484 Operadores/as Penitenciarios/as Grado I, III y V).

La Escuela de Pasaje de Grado (EPES), encargada de la formación del Personal Ejecutivo egresado de la Escuela de Cadetes, realiza los cursos para ascenso (del Sub-Escalafón Administrativo y Especializado que, habiendo llegado a Sargento 1º en CEFOCAPS, para acceder al cargo de oficial, y del personal Técnico Profesional). Actualmente no está incorporado de manera curricular si bien se realizan conferencias en varios de los cursos de pasajes de grado. A fines del 2011 se diseñó un módulo de 30 horas para incorporar al curso de pasaje de grado de Sub Comisario a Comisario.

La División de Políticas de Género organiza o promueve capacitaciones en acuerdo con las Unidades Ejecutoras, vinculadas a los temas de violencia doméstica y de género.

Se capacitaron 583 policías de todo el país en cursos de 20 horas presenciales “La respuesta policial en violencia doméstica y de género: aportes para fortalecer el abordaje y la calidad de atención”.

⁸ Programa en Uruguay por la Oficina contra la Droga y el Delito de Naciones Unidas (UNODC)

Se realizaron talleres sobre violencia doméstica en varias localidades de país destacándose los dos realizados en Cerro Chato con los integrantes de la Comisión de Violencia Doméstica y el realizado en Rivera convocado por la Comisión de Apoyo a la Unidad Especializada en Violencia Doméstica.

En el establecimiento carcelario de mujeres de la Jefatura de Policía de Rocha, se realizó un taller de 8 horas de duración, donde se incluyeron los temas: Primeros Auxilios, Género y Violencia Doméstica. El mismo fue impartido al personal que presta funciones en dicho establecimiento y a las mujeres privadas de libertad. (20 participantes)

Jornada de intercambio “Buenas prácticas España-Uruguay en la temática de atención a varones perpetradores de violencia” (3 horas de duración) en el marco del Proyecto “Fortalecimiento de las Políticas de Género en el Uruguay” (Inmujeres-AECID) en mayo 2011. Participaron alrededor de 25 operadores/as técnicos/as de Dirección Nacional de Asistencia y Seguridad Social Policial, Área Jurídico Notarial, Dirección Nacional de Sanidad Policial, entre otros.

En lo que refiere la modalidad de recepción y atención a las denuncias por violencia de género, desde esta cartera se informó que existen 30 Unidades Especializadas de Violencia Doméstica que cuentan con 372 funcionarios/as policiales, si bien tienen diferentes niveles de dependencia jerárquica y de desarrollo funcional. Con el objetivo de rediseñar su estructura se solicitó apoyo al LATU con el cual se diseñó el “Proyecto para el Diagnóstico, Planificación y Gestión por Procesos de la Respuesta Policial a las situaciones de Violencia Doméstica y de Género”. En noviembre de 2011 se firmó un convenio que es parte del Programa Integral de lucha contra la violencia de género que apoya la AECID y que será ejecutado durante el año 2012.

En la División de Políticas de Género se recibieron alrededor de 250 oficios sobre los policías involucrados en situaciones de violencia doméstica, según lo establecido en la circular ministerial Nº 19 de 2007. En el proceso de trabajo se registran, se buscan los antecedentes, se realiza un relevamiento de los datos y se envía el obrado al Servicio de Violencia Doméstica, dependiente de la Sub. Dirección Técnica de la Dirección Nacional de Sanidad Policial.

En la Dirección Nacional de Sanidad Policial se llevan a cabo programas y acciones en el marco de la normativa vinculada a violencia doméstica del Ministerio de Salud Pública (Decretos 494/06 y 299/09). Desde el año 2007 se formó el equipo multidisciplinario de Referencia en Violencia Doméstica integrado por profesionales de distintas unidades de la DNSP con competencia en el tema y en la actualidad la integran 7 profesionales. Durante 2011 el Servicio atendió a 324 funcionarios/as policiales involucrados/as en situaciones de violencia doméstica, de los cuales el 90% son agresores.

Se creó el Grupo ARFA (Alto Riesgo Familiar) cuyo cometido es la atención en violencia doméstica y maltrato infantil, funciona en la órbita del Hospital Policial en el Departamento de Pediatría y que tiene por objetivo intervenir en situaciones de maltrato y abuso infantil, integrado por 18 profesionales.

Se comenzaron a analizar los procedimientos y procesos institucionales frente a las denuncias de policías en situación de violencia doméstica poniendo énfasis en la prevención, asistencia, rehabilitación y sanción de los policías denunciados por violencia doméstica. Para el 2012, está prevista la reglamentación de dicho procedimiento.

En el marco de la LEI 9 **“Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica”**, el Ministerio del Interior informó que los recursos asignados a estos efectos se resumen de la siguiente manera:

Origen de financiamiento	Conceptos	Monto en \$U
Ministerio del Interior	Unidades Especializadas en Violencia Doméstica: 372 policías (267 mujeres y 89 hombres)	73.796.646
	Cursos Regionales de Violencia Doméstica	614.340
Subtotal nacional		74.410.986
ONU Mujeres	Edición e impresión de 5.000 Guías de Procedimiento Policial: actuaciones en violencia doméstica y de género. Cursos regionales “La respuesta policial en violencia doméstica y de género: aportes para fortalecer el abordaje y la calidad de atención.	329.660
AECID	Programa integral de lucha contra la violencia de género. “La respuesta policial en violencia doméstica y de género: aportes para fortalecer el abordaje y la calidad de atención”	365.956
UNODC (Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito)	Proyecto Regional “Fortalecimiento de las Comisarías para la Mujer y de la Sociedad Civil para Combatir la Violencia de Género en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay”	1.160.000
Subtotal cooperación		1.855.616
TOTAL		79.266.602

Asimismo, en lo que refiere a la capacitación para el funcionariado para la prevención, detección e intervención en violencia doméstica el Ministerio del Interior cuenta con tres niveles de formación, y que ya fueron detallados en la LEI N°8:

El Banco de Previsión Social informó que en esta materia continúa con el Programa de Violencia Doméstica en Servicios de Salud del BPS -Primer Nivel de Atención a través de los Centros Materno Infantiles (CMI), y se realizó un programa para sensibilizar a los equipos de salud de los CMI a partir de coordinación y material aportado por INMUJERES, reuniones mensuales de referentes de cada CMI, reuniones bimensuales del MSP- Programa Salud Sexual y Reproductiva - Violencia doméstica y de género, y la planificación para realizar capacitaciones durante 2012.

Para contribuir a un sistema de información y registro de violencia de género a nivel nacional, desde el Ministerio del Interior se informó la incorporación al Sistema Nacional de Información de Seguridad Pública un módulo específico de Violencia Doméstica que actualmente se encuentra operativo en varios departamentos del país. Se espera que el sistema se encuentre operativo en todo el país a mediados del 2012. Se integran preguntas que posibilitan obtener información sobre tipo, frecuencia, antecedentes de las situaciones de violencia. Se incorporaron además preguntas sobre indicadores de riesgo. Se trabajó además para asociar delitos vinculados a violencia doméstica lo cual se espera pueda mejorar la captación del problema. Asimismo, en lo referente a la planificación estratégica supervisada por la OPP, en términos de prevención y represión del delito, se incorporaron indicadores para cada una de las jefaturas del país que se detallan a continuación:

Indicador	Fórmula de cálculo
Atención especializada en Violencia Doméstica	Denuncias asociadas a violencia doméstica atendidas por personal especializado/ total de denuncias asociadas a violencia doméstica
Violencia Doméstica, homicidios	Homicidios de mujeres con denuncia de violencia doméstica/ total de homicidios de mujeres
Violencia Doméstica, según indicador regional	Cantidad de homicidios de mujeres ocasionadas por su pareja o ex pareja íntima
Violencia Doméstica, gestión en atención	Cantidad de Unidades Especializadas en Violencia Doméstica/10.000 habitantes

Asimismo durante todo el año se coordinó la Sub. Unidad Técnica Violencia Intrafamiliar Uruguay⁹ que trabajó en el marco del proyecto regional en el diseño de una encuesta de prevalencia en violencia intra familiar/doméstica que está previsto implementar en el 2012 con fondos del BID.

En materia de protección inmediata para víctimas de violencia doméstica, desde marzo a noviembre se reunió de manera quincenal la Comisión de Trabajo formada a partir de la Resolución Ministerial N°14630/2010¹⁰, que es responsable del estudio de las tecnologías de verificación de presencia y localización de personas en casos de alto riesgo en violencia doméstica. El Protocolo de actuación elaborado se encuentra actualmente a estudio de la Suprema Corte de Justicia.

La creación del Centro de Comando Unificado, del cual dependen todas las respuestas de emergencia policiales, elaboró un “Protocolo de atención a la Emergencia Policial” con el fin de alinear y mejorar los servicios policiales emergentes por medio de la coordinación y comando de las operaciones de las unidades vinculadas. El Patronato Nacional de Liberados y Encarcelados en convenio con el INAU, implementa el refugio Punto de Partida que atiende a mujeres víctimas de violencia doméstica. En el año 2011 se atendieron 17 familias que representan un total de 44 niños. De las 17 mujeres atendidas 13 están trabajando actualmente. Se logró el egreso de 8 mujeres con niños y tres continúan en seguimiento luego de haber salido del refugio.

En lo que respecta a los protocolos nacionales de atención en violencia doméstica en las instituciones que identifican derivan y tratan situaciones de violencia, desde el Ministerio del Interior se informó el rediseño y publicación de la 3ª Edición de la Guía de Procedimiento Policial de Actuaciones contra la Violencia Doméstica, integrando aspectos vinculados al Decreto 317/2010 y profundizando aspectos del procedimiento policial.

Con el objetivo de la difusión y sensibilización, se publicaron 5000 ejemplares y se distribuyeron de forma calificada 3000; se publicaron y distribuyeron 16000 librillos de bolsillo y 1000 afiches del Dto. 317/2010; se diseñaron y distribuyeron 2000 folletos “El paso a paso de la actuación policial en violencia doméstica”; se diseñaron y distribuyeron 2.000 folletos “Medias de Seguridad Personal a tener en cuenta en situaciones de Violencia Doméstica”.

Desde la Sociedad Civil se identifica que aún no se cuenta con todos los servicios que garanticen los derechos y promuevan acciones socio-comunitarias, familiares y personales que prevengan y atiendan las múltiples dimensiones que adquiere la violencia de género y hacia las mujeres. No obstante, se constatan avances en el reconocimiento de la problemática y hay mayores grados de sensibilización y preocupación sobre la magnitud y gravedad de su incidencia, creándose protocolos de intervención

⁹ La Sub-Unidad Técnica está integrada por el INE, MSP, INAU, Instituto Nacional de las Mujeres, MIDES, Ministerio del Interior (División Políticas de Género División Estadística y Análisis Estratégico) del Proyecto del Bien Público Regional de Sistemas Estandarizados de Criminalidad y Violencia en América Latina y el Caribe.
¹⁰ Comisión integrada por el Poder Judicial, Bancada Bicameral de Mujeres, INMUJERES, Red Uruguaya contra la Violencia Doméstica y Sexual y la Policía Nacional

para aplicar ante situaciones de violencia, abuso sexual y maltrato en instituciones como el MSP, Ministerio del Interior, INAU y Primaria, así como la implementación de servicios de atención en violencia doméstica en diferentes departamentos del país.

En la misma línea, el alcance territorial de los Servicios existentes no cubre aún todo el país, imposibilitando a muchas mujeres uruguayas el acceso a una atención especializada y de calidad. Se identifica que los servicios radicados en el interior del país presentan deficiencias en cuanto a la cantidad de técnicos con los que cuentan y a la carga horaria de atención que tienen prevista. A pesar de las debilidades detectadas en la infraestructura, los datos existentes dan cuenta de una tendencia hacia el incremento del número de consultas en todo el país. La creación de servicios especializados para la rehabilitación de varones agresores continúa siendo un objetivo no cumplido. En lo que atañe a los recursos presupuestales destinados a los servicios, se destaca el importante crecimiento que éstos han tenido a lo largo del periodo 2004-2010. Se identifica una baja cobertura del programa de soluciones habitacionales para víctimas de violencia doméstica canalizadas a través de INMUJERES y el Ministerio de Vivienda. El Programa no ha alcanzado una efectiva cobertura nacional, abarcando en la actualidad el 30% de los departamentos del país.

Desde Inmujeres, comenzó a fines de 2011 un esfuerzo de posicionamiento de la Violencia Basada en Género y sus diferentes dimensiones y manifestaciones como un problema de seguridad ciudadana, dada su alta prevalencia en relación a otros delitos, a la invisibilización de la problemática en relación a estos y a la mera constatación de que el espacio público, contrariamente a lo que se supone, no es el lugar más inseguro para más de la mitad de la población. Esta orientación conceptual y política está detrás de las acciones que en la materia está emprendiendo el Instituto desde todos los espacios en los que participa.

Entre otras actividades de sensibilización y capacitación en territorio, es de destacar que durante 2011 Inmujeres realizó 2 Jornadas Nacionales dirigidas a los equipos técnicos de los Servicios de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Doméstica de todo el país. La primera estuvo centrada en el tema Masculinidades y Violencia Masculina en la Pareja y la segunda Jornada, se trabajó sobre las experiencias de los Servicios en la puesta en marcha de sus dispositivos móviles cuyo objetivo es la detección y primera respuesta en situaciones de violencia doméstica y la realización de tareas de promoción y sensibilización a nivel comunitario para la difusión del servicio ya existente, en centros urbanos, localidades y zonas rurales¹¹.

Continuaron en funcionamiento 13 Servicios de Atención a Mujeres en situación de Violencia Doméstica: Artigas (Bella Unión), Canelones (Ciudad de la Costa), Colonia (Rosario), Florida (ciudad de Florida), Lavalleja (Minas), Maldonado (ciudad de San Carlos), Paysandú (ciudad de Paysandú), Rocha (Chuy), Río Negro (Fray Bentos), Rocha (Chuy), Salto (ciudad de Salto), Tacuarembó (ciudad de Tacuarembó) y Montevideo.

En 2011 se incorporaron dispositivos móviles conformados por tres operadoras/es en violencia doméstica a 7 de los mencionados Servicios.

En materia de soluciones habitacionales, durante todo el 2011 se sostuvo la fase final del proceso de apertura de una casa de breve estadía (CBE) para mujeres en situación de violencia doméstica con riesgo de vida. La CBE busca brindar alojamiento, protección y orientación a mujeres - solas y/o con hijos/as a cargo - en situación de violencia doméstica con riesgo de vida. Los Objetivos Específicos de la CBE consisten en:

1. Facilitar alojamiento a las mujeres y a sus hijos e hijas a cargo.
2. Proporcionar condiciones adecuadas de seguridad a las mujeres de forma de habilitar el ejercicio de sus derechos como ciudadanas.
3. Brindar apoyo, contención y orientación a las mujeres para abordar la situación de crisis en la que se encuentran.
4. Informar y orientar en los trámites de carácter urgente para obtener una mejor protección y defensa (asistencia médica, jurídica, acompañamientos a instancias policiales, etc.).
5. Acordar con distintas instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil las derivaciones y coordinaciones a otros recursos sociales en forma fluida y efectiva, asegurando la atención continua e integral.

Con objetivos diferentes y orientado a otro momento de la vida las mujeres víctimas de violencia doméstica, se continuó ejecutando el Programa de Soluciones Habitacionales para Mujeres en procesos de salida a situaciones de Violencia Doméstica en convenio con el MVOTMA, iniciado en el año 2009.

La población objetivo del mismo consiste en mujeres solas o con personas a cargo que transitan procesos de salida a situaciones de violencia doméstica, en los casos en que los servicios de atención intervinientes evalúen que el componente habitacional es indispensable para la superación del problema. Las solicitudes para el ingreso de las mujeres al Proyecto son presentadas por los equipos técnicos de los servicios de atención de instituciones u organizaciones vinculadas con el Proyecto (servicios especializados de atención estatales y de la sociedad civil). Para la efectivización de la solución habitacional se otorga una garantía de alquiler y un subsidio por un monto de 12 UR durante un período de hasta dos años.

¹¹ Se contó con el aporte de un experto internacional a través del Proyecto de "Fortalecimiento de las Políticas de Género en el Uruguay", Fase II del "Proyecto Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres" de la Agencia Española de Cooperación y Desarrollo.

Por otra parte, se realizaron acciones de campaña en el marco del Día Internacional de lucha contra la Violencia hacia las Mujeres para la sensibilización en la temática. Para ello fueron elaborados materiales y folletos de difusión. En el marco del Programa Integral lucha contra la Violencia de Género en Uruguay, se prevé el diseño e implementación de una Estrategia Nacional de lucha contra la Violencia de Género (VBG).

Este Programa Integral (2011-2014), con financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, busca apoyar a las instituciones involucradas: Inmujeres - MIDES, Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública y Poder Judicial, para poder dar una respuesta más integral del abordaje de la violencia que sufren las mujeres desde un enfoque de género, impulsando de forma conjunta la intervención de los distintos actores.

Los resultados esperados del Programa pueden describirse de la forma que sigue:

- Las mujeres en situación de VBG acceden a un sistema de protección y atención integral e integrado, oportuno y eficaz.
- Las Mujeres en situación de VBG acceden a un sistema de justicia y protección ágil y eficaz.
- La ciudadanía cuenta con un sistema articulado y coordinado de acciones e instrumentos institucionales para la erradicación de la violencia de género.

Para la rendición de las acciones que *contribuyan a la una distribución equitativa de las responsabilidades familiares (LEI N° 10)*, en lo que refiere a la producción de estudios que cuantifiquen y visibilicen el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres, desde la Universidad de la República se informó que en materia de investigación y divulgación se realizaron publicaciones, y se participó en reuniones técnicas, seminarios y debates sobre las temáticas del trabajo no remunerado, uso del tiempo y cuidados; también se brindó apoyo técnico al grupo de trabajo interinstitucional del Debate social sobre el Sistema de Cuidados en Uruguay, y se realizaron un conjunto de investigaciones y publicaciones en revistas científicas especializadas. lo que respecta a los servicios y prestaciones para el cuidado para personas dependientes, las instituciones evidencian un desarrollo con diferentes énfasis, pero se comparte mayoritariamente los servicios y prestaciones para hijos e hijas del funcionariado.

De todas las instituciones que informaron sobre estas prestaciones y servicios, se presenta el siguiente resumen:

Ministerio de Relaciones Exteriores: Guardería que utilizan 7 beneficiarias/os.

Ministerio de Defensa Nacional: Jardín Maternal para hijos/as del personal de Secretaría de Estado, del Hospital Militar y niños del barrio (hasta un 30 % del total de inscriptos). El total de usuarios en 2011 fue de 166 niños; participación de hijos/as de funcionarios a los campamentos de vacaciones de verano en el Parador Tajés; campaña de información y prevención del VIH/SIDA, en diferentes Institutos de Enseñanza y Dependencias Militares, acompañadas de la presencia de liceos de Educación Secundaria de las zonas en donde se efectuaron (en coordinación entre ONUSIDA y el Hospital Militar); Plan Vivienda Adecuada, para las personas cuyos ingresos personales no superen los \$11.668 y los \$23.336 en el núcleo familiar, con prioridad a los hogares monoparentales con jefas de familia, con menores a cargo y con hijos o familiares con discapacidad (en proceso de adjudicación de canasta de materiales de hasta \$ 30.000 para construcción y/o reparación de vivienda).

Ministerio de Transporte y Obras Públicas: Guardería para hijos/as de funcionarios/as que trabajan en el edificio central (83 niños/as).

Ministerio de Turismo y Deporte: Se continuó con los servicios de guardería y odontológico.

Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente: Se continuó con prestación para madres de niños para pago de guarderías aprobadas por MEC (valor de hasta una prestación social por niño/a)

Ministerio del Interior: CAIF "Azul" - Convenio con el Palacio Legislativo para la prestación de guardería de 80 cupos para hijos/as de policías, en un horario de 08.00 a 22.00 horas.

Ministerio de Economía y Finanzas: Guarderías para el Edificio Central y Aduanas que atiende a hijos/as y nietos/as de personal. El monto total en 2011 fue de \$ 6.177.396

Universidad de la República: Instalación de sala de lactancia en Facultad de Veterinaria, y en junio de 2011 se elevó el informe sobre el trabajo conjunto de COSSET y Comisión de Equidad y Género referido al "Protocolo de orientación para la valoración del riesgo laboral durante el período de embarazo, post parto y lactancia".

El Banco de Previsión Social continuó la implementación del Programa Madres Adolescentes para el año 2012, con un conjunto de prestaciones y servicios dirigidos a las madres adolescentes de hasta 19 años, que se atienden (ellas o sus hijos) en los servicios de salud del BPS, con el objetivo de que puedan terminar sus estudios e insertarse en el mercado laboral. Las prestaciones y servicios incluyen el pago de cursos y el pago de guardería para los hijos pequeños entre otros, así como el asesoramiento y la asistencia de las Trabajadoras Sociales del BPS, y cuenta con 30 cupos para Montevideo y el Interior del país.

El Ministerio de Desarrollo Social, realizó el proceso de debate nacional para el diseño del Sistema Nacional de Cuidados. Se realizaron 32 instancias de debate (10 en centrales en Montevideo y 22 regionales en todo el país) en la que participaron más de 3000 personas. Se contrataron 5 consultorías para generar insumos sobre el diseño del sistema: Documento base para cada una de las tres poblaciones, costeo de las propuestas presentadas y análisis de las características de las personas, prin-

principalmente mujeres, que actualmente se encuentran trabajando en cuidados.

El grupo interinstitucional para el diseño del Sistema Nacional de Cuidados está conformado por representantes del Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina de Planeamiento y Presupuesto así como el Banco de Previsión Social, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, la Administración de Servicios de Salud del Estado, Gobiernos departamentales y municipales y es presidido por la Dirección Nacional de Política Social. El mismo presentó una primera propuesta del diseño del sistema al Consejo Nacional de Políticas Sociales en diciembre: priorización de poblaciones, prestaciones, institucionalidad, financiamiento y formación. Asimismo, se participó en la redacción de documentos de discusión, implementación del ciclo de debates a nivel nacional, gestión de consultoría, difusión, financiación de spot publicitario y sistematización de resultados.

Desde las organizaciones de mujeres existe la preocupación de que el sistema nacional de cuidados incorpore una serie de principios básicos y así se ha planteado en las distintas instancias de consulta pública realizadas durante el 2011. El reconocimiento de que los cuidados constituyen un derecho ciudadano, los cuidadores/as son trabajadores cuyos derechos deben ser reconocidos y respetados, y reguladas sus responsabilidades. La participación de los usuarios en el diseño del SNIC y en su seguimiento y control es sustantivo, para lo cual deben mantenerse mecanismos que permitan una interlocución regulada entre Estado y sociedad civil.

Desde la Universidad de la República, se informó la conformación del espacio de “Género y Diversidad” en la Facultad de Ciencias Sociales, con reuniones periódicas que funciona hace un año; la Facultad de Veterinaria, se identifican iniciativas diversas (atención a denuncias, quejas, mediaciones y asesoramientos), así como actividades de sensibilización respecto de la temática de violencia doméstica y acoso laboral. Mantiene reuniones periódicas, y fue creada en diciembre de 2010; en la Facultad de Ciencias Económicas se redactaron planes de estudio con lenguaje inclusivo.

Considerando las acciones para contribuir **a la democratización de la información y el conocimiento de los derechos de las mujeres (LEI N° 11)**, se informó, al igual que el año anterior, se mantienen los Centros MEC en los 19 Departamentos, en sus capitales y principales localidades para la promoción de ciudadanía, acceso a información y conocimiento de derechos.

Desde la Administración Nacional de Educación Pública, se informó la realización de 2 Encuentros nacionales y 6 regionales sobre Derechos sexuales y reproductivos articulados con Ministerio de Salud Pública, y la realización del primer encuentro nacional de la Red de Género que fue una instancia de formación e intercambio. También se incorporó el tema de la educación sexual en los 19 institutos de Formación Docente, al tiempo que se aprobó por el CODICEN la creación del centro de estudios y promoción de Derechos Humanos, Educación Sexual y Género.

Con la finalidad de contribuir al **“desarrollo de prácticas comunicativas no discriminatorias que respondan a intereses y necesidades de hombres y mujeres y promuevan imágenes no estereotipadas y libres de prejuicios (LEI N° 12)**, se informó desde el Ministerio de Educación y Cultura que tanto en SODRE como en Televisión Nacional, se difunden todas las campañas de bien público sobre esta materia.

Desde la Administración Nacional de Educación Pública, se puso en conocimiento sobre la publicación de Revista de Derechos Humanos y de género, así como la distribución del material al respecto. Asimismo, se realizó la solicitud de cambio en la denominación del título profesional de Profesor y/o Maestro a Profesora y/o Maestra.

El Ministerio de Turismo y Deporte, por su parte, aplica la directiva de no usar elementos discriminatorios, en particular de imágenes femeninas, como elemento de atracción del destino en los materiales de promoción y difusión institucionales.

Entre las acciones realizadas en marco de la LEI N° 13, que consigna el **Desarrollo de líneas de trabajo tendientes a recuperar la memoria histórica de las mujeres uruguayas**, desde el Ministerio de Educación y Cultura se informó que se representó la Obra “También Hicimos Patria” que interpretan a figuras femeninas históricas del Uruguay, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Desde la Administración Nacional de Educación Pública, se informó que se incorporó esta temática en 3 cursos de formación a distancia para docentes.

En lo referente a la Universidad de la República, se informó la realización de una línea institucional de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación sobre Género y Consumo Cultural y el Observatorio de políticas culturales e investigaciones sobre el acceso a la cultura de las mujeres. En la línea institucional de Género y Generaciones en el relato del pasado reciente, se realizó el curso de “Género y generaciones en el relato de la dictadura 1973-1984”, la culminación del proyecto: CSIC, I&D, “La brecha de género en actitudes, opiniones y representación política en América Latina”, la elaboración del número correspondiente a la Sección Estudios de Género de la Revista arbitrada “Encuentros Latinoamericanos” (CEIL), tres conferencias y una publicación sobre Mujeres del Bicentenario en convenio de UDELAR e Intendencia de Montevideo, y el Proyecto CSIC, I&D, 2008: “Relaciones heterosexuales y regulación de la fecundidad”. Departamento de Antropología/CEIL en la Facultad de Ciencias Sociales.

Además, se realizaron un conjunto de publicaciones en materia de normativa jurídica sobre la despenalización del aborto en Uruguay, el análisis sobre la implementación de los sistemas de cuotas electorales, informes sobre el Comité DESC y su implementación, así como sobre la instalación de la agenda de género en la izquierda uruguaya.

Uruguay Social (LEI 14 a 25)

“Las políticas sociales deben orientarse hacia la satisfacción y realización de los derechos políticos, económicos, sociales, civiles y culturales. Para el pleno ejercicio de estos derechos, es indispensable que las políticas sociales incorporen la perspectiva de género de forma que no transformen a las mujeres en las responsables de su éxito o fracaso. Por lo tanto, la promoción de la ciudadanía activa de las mujeres deberá ser un componente ineludible de las políticas sociales”. (PIODNA, pág. 61)

En relación a los Lineamientos Estratégicos de Igualdad y las acciones comprometidas en el Uruguay Social, se pueden observar múltiples actividades, proyectos y programas llevados adelante por diferentes organismos de la Administración Pública. Éstos contribuyen a integrar la perspectiva de género a las políticas sociales que llevan adelante, así como el desarrollo de acciones específicas para fortalecer las capacidades individuales y colectivas de las mujeres, aportando al logro de la autonomía y el empoderamiento de las mismas. .

En relación a la **Desarrollo de medidas hacia mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad social** (LEI N° 14), se obtuvieron datos de programas llevados adelante por el Ministerio de Desarrollo Social. Es necesario destacar que aunque ninguno de ellos es exclusivamente dirigidos a mujeres jefas de hogar como lo establece el Lineamiento de Igualdad, muchos de estos programas poseen un alto grado de feminización o bien impactan de forma diferencial sobre varones y mujeres.

Tal es el caso de las Asignaciones Familiares, que si bien son una política de transferencia monetaria destinada a niños, niñas y adolescentes, se establece que el pago de la misma se realice preferentemente a las madres¹²; de acuerdo a los datos proporcionados por el BPS para el año 2011, de un total de 203.178 hogares en situación de vulnerabilidad social, 190.011 acceden al beneficio a través de mujeres, representando un 93,5% del total de los mismos.

En cuanto a la existencia de programas que faciliten el acceso a la información, la orientación ocupacional y los servicios, el Ministerio de Desarrollo Social ejecutó los programas tales como Uruguay Integra a cargo de la Dirección de Integración Social, así como talleres de orientación vocacional dirigidos a jóvenes, llevado adelante por el INJU y el Fondo de Iniciativas Juveniles. Para el caso de Uruguay Integra no se posee información para 2011 pero el mismo mantiene una alta feminización desde las ediciones anteriores; para el caso de los programas llevados adelante por el INJU, durante el año 2011 se realizaron talleres de orientación vocacional para 440 jóvenes de los cuales 298 fueron mujeres (67%).

En cuanto a los programas de empleo protegido dirigido a mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad, se pueden mencionar que si bien no existen programas destinados exclusivamente a esta población, se mantienen acciones diferenciadas para estimular la participación de mujeres o bien atender su participación de forma diferencial en cada una de estas iniciativas. Para el caso del MIDES, son de destacar la edición 2011 de Uruguay Trabaja y del programa Cooperativas Sociales. Para el primero, de un total de 3.288 participantes un 74,6% fueron mujeres. Para el caso de Cooperativas Sociales se registra un total de 348 personas beneficiarias, siendo un 65,5% mujeres.

En cuanto las iniciativas que tienen por objetivo la promoción de la ciudadanía de las mujeres jefas de hogar, el MIDES viene desarrollando desde el año 2005 el programa Identidad, que para el año 2011 registró un total de 3.248 personas beneficiarias, de las cuales 1.327 son mujeres (40%).

En relación a la LEI N° 15 **“Desarrollo de medidas hacia personas en situación de discriminación agravada”**, varios son los organismos que han desarrollado acciones para atender y revertir la discriminación. En cuanto a la realización de acciones tendientes a sensibilizar y promover derechos, el Ministerio de Relaciones Exteriores desarrolla atención personalizada a todas aquellas mujeres migrantes que se acerquen a sus oficinas, así como el desarrollo de capacitación en cuanto a la problemática de la migración y su impacto sobre las mujeres. El Programa Identidad del MIDES, dentro del total de beneficiarias de sus acciones, informó que 668 son extranjeras, destacándose que 273 son mujeres brasileñas y 270 argentinas.

En relación a acciones tendientes a promover el ejercicio de derechos por parte de las mujeres privadas de libertad, es relevante el trabajo realizado por la División de Género del Ministerio del Interior. Esta División informó que el trabajo se vehiculizó a través de la Mesa de Trabajo Sobre Mujeres Privadas de Libertad, buscando incorporar la perspectiva de género al proceso de humanización del sistema carcelario, y en particular promover la consolidación de líneas de trabajo para favorecer la rehabilitación y reinserción de las mujeres reclusas.

12 bien es un dispositivo que es discutible desde el punto de vista de género en cuanto al peligro que significa para consolidar los roles tradicionalmente asignados a varones y mujeres en cuanto al cuidado de los menores, también ha fortalecido la autonomía económica de las mismas al garantizar para los hogares más vulnerables una transferencia monetaria administrada en su gran mayoría por mujeres.

Por otra parte, ANEP-CODICEN informó que en el año 2011 concretó la implementación del Centro de Investigación y promoción de Derechos Humanos, Sexualidad y Género. También realizó un curso de formación sobre abuso infantil para maestros así como la elaboración de un protocolo para el abordaje de la violencia de Enseñanza Media.

En cuanto a la realización de medidas de acción afirmativa y/o de inclusión social destinadas a mujeres en situación de vulnerabilidad agravada, el Ministerio del Interior puso en conocimiento que del total de 636 mujeres privadas de la libertad en diciembre del 2011, el 42% se encuentra incluido en programas de rehabilitación laboral (en diferentes modalidades, a través de programas o convenios existentes y mayoritariamente trabajando dentro del establecimiento). En particular se informó que durante 2011 se gestionó con la Pro Secretaría General de la Junta Departamental de Montevideo oportunidades laborales para personas privadas de libertad, logrando incorporar una cuota mínima de mujeres sobre el total de las personas contratadas (componiéndose finalmente por siete mujeres y tres hombres). El Convenio se firmó a través del Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados.

En cuanto al desarrollo de servicios de atención y asesoramiento a las mujeres privadas de libertad, el Ministerio del Interior propone distintas modalidades de estudios en los 19 establecimientos penitenciarios, en los que se distribuyen de la siguiente forma:

- 3 cursan en centros de estudios curriculares externos;
- 5 estudian en centros externos extracurriculares;
- 110 cursan estudios curriculares dentro del establecimiento;
- 300 concurren a cursos extracurriculares dentro del establecimiento

Existen 19 establecimientos penitenciarios de mujeres, de los cuales 16 se encuentran en el interior del país y tres en Montevideo. A diciembre del 2011 se encuentran privadas de libertad 636 mujeres y 46 niños que viven con sus madres en los distintos establecimientos carcelarios, 388 en Montevideo y 248 en el resto del país. El personal asignado a la tarea penitenciaria para estos centros asciende a 341 funcionarios/as de los cuales 264 son mujeres y 77 varones.

Es de destacar que en el año 2011 se trasladaron todas las mujeres recluidas desde el centro penitenciario Cabildo al Centro Metropolitano de Rehabilitación Femenino. A diciembre del corriente año se encontraban alojadas 351 mujeres (el mencionado establecimiento cuenta con 550 plazas). Por último, se inauguró un nuevo Pabellón Femenino en la Cárcel Departamental de Rocha para 15 internas.

Por su parte, el Ministerio de Turismo y Deporte realizó clases de gimnasia, recreación y deportes para mujeres privadas de libertad, en el Centro de reclusión de Cabildo.

En relación a las acciones tendientes a prevenir y combatir la explotación sexual y comercial a mujeres y niñas tanto el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio del Interior así como la ANEP, presentaron información en relación a lo actuado durante el 2011. Tanto el MRREE como el MI integran la Mesa Interinstitucional sobre Trata y Tráfico de Mujeres. En el marco de la misma, el Ministerio de Relaciones Exteriores dio por concluido el primer Protocolo de Actuaciones para Cónsules y Oficinas Consulares.

Por su parte, el Ministerio del Interior creó la Comisión Ministerial de trabajo para el abordaje de Trata y Tráfico de Personas integrada por Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado e Interpol, Dirección Nacional de Migración, Dirección Nacional de Identificación Civil, Dirección Nacional de la Policía Caminera, Escuela Nacional de Policía, Departamento de Relaciones Internacionales y División de Políticas de Género. La misma se pondrá en funcionamiento en el mes de marzo del 2012 de acuerdo a las proyecciones del organismo.

En cuanto a la participación o realización de actividades de prevención de dicho flagelo, tanto el Ministerio del Interior como de Relaciones Exteriores han participado activamente de las capacitaciones y encuentros promovidos desde el organismo rector en la temática (Inmujeres) así como en los organizados por instituciones y organismos internacionales¹³. También se participó en el Seminario Construyendo Puentes IV “Modelos de Desarrollo y Migración. Potencialidades y riesgos en el impacto social. Desafíos para la protección de Derechos”, realizado en Colonia del Sacramento. Participaron 25 funcionarios aproximadamente entre personal de la UEVD, Policía Comunitaria, turística y de las seccionales de la zona, como así también autoridades de la Jefatura Departamental y de la Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado e Interpol.

Desde Inmujeres se informó que en el programa de combate a la trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial la elaboración de un Protocolo de Atención a Mujeres y a niños, niñas y adolescentes en Situación de Trata y la puesta en funcionamiento de un servicio de atención para mujeres, adolescentes y niñas en tal situación.

Se llevó adelante ocho instancias de presentación, capacitación y realización de Ateneos de casos, con los Servicios Piloto de atención. Se realizaron instancias de sensibilización y capacitación a operadores sociales y referentes de las Mesas Interinsti-

13 Participación en el Foro Migratorio y en el Foro de Capacitación en el marco de la Presidencia pro témpore del Mercosur aportando la información de la Matriz de Seguimiento y Control de la Temática de Trata, realizando una intervención sobre la temática en las currículas de formación policial. Se participó además en el Taller sobre Trata de Seres Humanos en el marco del Parlamento MERCOSUR y en el curso semi-presencial sobre Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes del Instituto Interamericano del Niño, Niña y Adolescentes, Organismo Especializado de la OEA, el cual se realiza en el marco del Programa Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes, siendo designados 2 funcionarios por la Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado y 1 funcionaria de la División de Políticas de Género.

tucionales Departamentales en Paysandú, Bella Unión, Rivera y Chuy.

En el marco del 23 de setiembre, Día Internacional de Lucha contra la Trata de Personas, se expuso el documental NINA y se generó, a partir de una mesa de debate, un intercambio sobre el tema. Se realizó una jornada de sensibilización y capacitación a funcionariado del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, en el marco de los compromisos asumidos por este ministerio el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.

La elaboración de materiales para la difusión y comunicación, la realización de acciones de sensibilización y difusión sobre este delito para la implementación de una política pública en esta materia, así como la elaboración de un Protocolo de Atención a Mujeres y a niños, niñas y adolescentes en Situación de Trata fueron posibles gracias a la fuerte articulación interinstitucional que el Inmujeres promovió; actuación en la Mesa Interinstitucional de Combate a la Trata de Mujeres con fines de explotación Sexual Comercial; participación en las tres jornadas de trabajo con el Comité Nacional para la erradicación de la explotación sexual comercial y no comercial de la niñez y la adolescencia (CONAPESE) presidido por el INAU; apoyo a una actividad realizada por OIM dirigida a funcionariado de Migraciones para fortalecer las capacidades institucionales en la detección y el abordaje de la problemática; reuniones con INTERPOL, con los jueces y fiscales del Juzgado Especializado en Crimen Organizado, con representantes del Ministerio de Salud Pública, INJU e INAU.

En cuanto a la asistencia a víctimas, a partir del mes de junio se pusieron en funcionamiento dos servicios pilotos de atención psico-social y legal a víctimas de trata internacional y de trata interna con fines de explotación sexual comercial, ambos con equipos interdisciplinarios, uno dirigido a mujeres adultas y otro a niños, niñas y adolescentes. Ambos servicios tienen competencia nacional y son atendidos por profesionales de tres áreas: Psicología, Trabajo Social y Derecho.

El objetivo general que se plantea es brindar un servicio especializado de atención para quienes son o han sido víctimas de trata con fines de explotación sexual comercial, desde un enfoque integral y desde la perspectiva de género, generacional y de derechos humanos. Se presta atención y asistencia psico-social-legal, y se cuenta con la posibilidad de dar patrocinio jurídico. Entre las tareas realizadas se brindan: consultas en la institución, entrevistas en domicilio, derivación y coordinación con instituciones, recepción de retornos asistidos, orientación y asesoramiento socio laboral, entre otras.

A efectos de aportar a la implementación de acciones a favor de los Derechos de Mujeres en Situación de Vulnerabilidad Agravada, desde Inmujeres se elaboró y diseñó en articulación con MSP, CONASIDA, Gobiernos Departamentales y Redes de Organizaciones de Mujeres con VIH una Guía de Recursos para Mujeres con VIH.

Asimismo, para favorecer y promover el ejercicio de los derechos de esta población se llevó a cabo un Encuentro Nacional de Mujeres con VIH¹⁴.

Con la meta de comenzar a sensibilizar a la ciudadanía sobre la discriminación a lesbianas y más específicamente, sobre la lesbofobia en el ámbito laboral, se llevaron a cabo una serie de acciones: se realizó en articulación con MEC, PIT-CNT y Gobiernos Departamentales un concurso abierto para el diseño de afiches, cuyas propuestas destacadas fueron publicadas en formato de afiches y tarjetas. Se recibió a una consultora internacional que ofreció una serie de talleres y conferencias dirigidos a diversos públicos del Estado y la sociedad civil y que aportó instrumentos técnicos para avanzar en la detección y visibilización de esta forma de discriminación así como en la elaboración de una campaña para 2012.

Con el objetivo de definir acciones para la inclusión social de Reclusas y Ex Reclusas y realizar el correspondiente seguimiento, Inmujeres se integró al equipo MIDES en el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR). De esta forma, el equipo interinstitucional que aborda esta temática, integrado por Inmujeres, Uruguay Integra, INJU, Ministerio del Interior, CNR y la Mesa Mujeres Privadas de Libertad comienza a incorporar en sus líneas de acción la perspectiva de género.

Conjuntamente con el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica el Departamento de Discriminaciones Múltiples y Agravadas del Inmujeres se abocó, durante 2011, a la evaluación y sistematización del Primer Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica. La edición y publicación de resultados de la evaluación se realizará en 2012.

Con respecto al (LEI) N° 16 relativo a la *coordinación y complementariedad de servicios en todos los niveles de atención de la salud, integrando a las prácticas la perspectiva de género* tanto el Ministerio de Salud Pública como el Ministerio de Defensa Nacional brindaron información sobre actividades y acciones tendientes a dar cumplimiento con dicha disposición.

MSP a través del Departamento de Programación Estratégica de la Salud incorpora la perspectiva de género a los diferentes programas prioritarios que lleva adelante¹⁵, a través de la Comisión Especializada de Género que fortalecerá la incorporación de la perspectiva de género en los programas del Ministerio. Además, se firmó el Convenio Marco entre CODICEN - ANEP del 4 de mayo de 2011 para coordinar, diseñar e implementar planes y acciones conjuntas para dar cumplimiento a las obligaciones emergentes de la ley N° 18.426 de Salud Sexual y Reproductiva.

En cuanto a la realización de guías y material de difusión para orientar en la incorporación de la perspectiva de género a las prácticas sanitarias, se destaca la realización de una Guía para implementar Servicios de Atención a la Salud Sexual y Repro-

14 El Encuentro se realizó en articulación con la Mesa Interinstitucional de Combate a la Trata de Mujeres con fines de explotación Sexual Comercial/CONAPESE/ Mesas Interinstitucionales Departamentales/MTOP/INTERPOL/ Juzgado Especializado del Crimen Organizado/DIM/Ministerio/MSP/INAU/INJU/MRREE.

ductiva en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud según lo dispuesto en el Decreto 293/2010 que reglamentó la ley N° 18.426 así como la realización de la Guía para el diagnóstico, monitorización y tratamiento antirretroviral (para adulto/as). Al mismo tiempo, el Ministerio de Salud Pública realizó en conjunto con el Inmujeres “Una guía saludable para nosotras” de la cual se imprimirán 10.000 ejemplares.

En cuanto a la realización de campañas públicas de promoción de salud con énfasis en hábitos de vida saludables, salud mental, derechos sexuales y reproductivos el Ministerio de Defensa a través de los servicios de salud perteneciente a sus tres fuerzas (Ejército, Naval y Aérea) realizó una serie de actividades para cumplir con este objetivo. Dentro de ellas se destacan: Salud Bucal, Cesación del Tabaquismo, Educación Nutricional, Detección de Población de Riesgos para enfermedades Cardiovasculares y promoción de Hábitos de Vida Saludable, asesoramiento de sobre Métodos Anticonceptivos, Campañas antitabaco, alimentación saludable, pesquisa de HTA, diabetes y jornadas de corazón y deporte. Además en todos los Centros de Atención de Usuarios se han desarrollado charlas o talleres referentes a la temática de hábitos de vida saludables y derechos sexuales y reproductivos.

El Ministerio de Turismo y Deporte también desarrolló acciones en este sentido, como la promoción y difusión en el marco de los 100 Años de la ley de creación de la Comisión Nacional de Educación Física, del ACTIVA -T Mujer y ACTIVA -T en el trabajo; a través de convenios con los ministerios (MGAP-MSP) para la ejecución del ACTIVA-T en el Trabajo, que consiste en el dictado de clases por docentes de la Dirección Nacional de Deporte en UE001 MTD, UE002 DINADE, MGAP y MSP. Además este organismo ha realizado guías de ejercicios para trabajadoras/es (cartilla de ejercicios) DINADE - MTD/Com. Honoraria de lucha contra el Cáncer, con auspicio del MSP y Tenfield. Además, este Ministerio realizó actividades de promoción y distribución de materiales de la Comisión Honoraria Cardiovascular, Comisión Honoraria de Lucha Contra el Cáncer y de Materiales de Inmujeres en la Red Nacional de Plazas de Deportes y en otros espacios de las redes sociales.

En lo concerniente a la detección y tratamiento de enfermedades con alta prevalencia en mujeres, el Ministerio de Salud Pública realizó actividades de difusión y sensibilización de la situación de la sífilis en general y de sífilis congénita, en particular para los equipos de salud y en la población, creándose algoritmos de diagnóstico y tratamiento. Asimismo, se contrataron dos consultorías: 1) Consultoría de puesta punto de la normativa de cáncer de cuello uterino y de mama, situación en Uruguay y propuesta de trabajo para la reducción de la muerte por estas patologías referidas a la detección precoz. También se realizó para el año 2011 la validación del proceso para la nueva normalización y 2) Consultoría sobre esterilidad, puesta a punto de la situación para determinar legislación y caminos posibles y probables para las prestaciones sobre el tema. Sensibilización a las y los legisladores.

Por su parte el Ministerio de Defensa Nacional desarrolló actividades asistenciales, de prevención y promoción de salud en la consulta ginecológica atendiendo y asesorando sobre enfermedades de alta prevalencia en mujeres como el neoplasma de mama, cuello de útero, etc. Asimismo los médicos generales realizan asesoramiento y charlas sobre patologías frecuentes en el sexo femenino (enfermedades auto inmunes, etc.), así como acciones de prevención y detección temprana de cáncer de mamas y cuello uterino (realización de exámenes de Papanicolaou, examen de mamas y mamografía).

El año 2011 representó un desafío para los organismos del Poder Ejecutivo por la reglamentación de la Ley 18.426 de Salud Sexual y Reproductiva, y con ello la implementación del nuevo marco normativo para Uruguay.

En lo que respecta al “Desarrollo de una política integral de salud sexual y reproductiva que asegure la cobertura universal, solidaria y en condiciones de equidad para hombres y mujeres” (LEI N° 17), se destaca la implementación de los Servicios de Salud Sexual y Reproductiva para prestadores públicos y privados.

Por otra parte, tanto en la Ley de Salud Sexual y Reproductiva como en el decreto reglamentario de la misma se prevé la creación de una Comisión Asesora integrada por un/a representante del Área de Salud Sexual y Reproductiva del MSP, un/a de ASSE, un/a de INMUJERES del MIDES, un/a del CODICEN-ANEP, un/a del Área Salud de la Universidad de la República, un/a de la División Salud de la Intendencia de Montevideo, un/a del Congreso de Intendentes, un/a de la Comisión de Salud de la Cámara de Senadores del Poder Legislativo, un/a de la Sociedad de Ginecología del Uruguay, un/a de la Sociedad de Obstetras del Uruguay, un/a del Colegio de Enfermeras del Uruguay, un/a del Sindicato Médico del Uruguay, un/a de la Comisión Nacional de Seguimiento por Democracia, Equidad y Ciudadanía, un/a de Mujer y Salud en Uruguay, un/a del Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.

Es de destacar con preocupación la discontinuidad en el trabajo de esta Comisión desde el mes de agosto, según informa el Ministerio de Salud Pública. A los efectos de poder llevar delante de forma efectiva las disposiciones previstas en la normativa vigente, esta Comisión constituye un valioso instrumento ya que permite a otros organismos que están vinculados a la política de Salud Sexual y Reproductiva coordinar acciones (de acuerdo a lo establecido en el Literal F del artículo 2 de la mencionada ley) así como habilitar la participación de la sociedad civil organizada en el monitoreo de la implementación de la misma. Por otra parte, el MSP en el marco de la implementación de dicha normativa, ha fortalecido la institucionalidad de la Comisión de Morbimortalidad Materna reconvocándola con una integración inter-institucional amplia y representativa.

15 Los mismos son: Área Salud Sexual y Reproductiva a) Programa ITS/SIDA - b) Programa Salud de la Mujer c) Programa Violencia y Salud; Área Promoción de la Salud y Prevención: a) Programa de Salud Rural, b) Área Ciclos de Vida, c) Programa Adolescencia y Juventud, d) Programa Salud del Adulto Mayor; Área Enfermedades Crónicas Prevalentes a) Programa Nacional de Cáncer.

Desde la sociedad civil se consigna la interrupción del funcionamiento de la Comisión Asesora de Salud Sexual y Reproductiva, antes mencionada. Tal como se consigna en el “Observatorio en género y salud sexual y reproductiva de MYSU” (MYSU 2010), el país cuenta desde 1996 con políticas en salud sexual y reproductiva que fueron progresivamente implementadas en los servicios públicos de salud. Desde el Ministerio de Salud Pública (MSP) se han implementado un conjunto de normativas sanitarias y guías clínicas en distintos componentes de la salud sexual y reproductiva: anticoncepción reversible y no reversible, atención del embarazo, parto y puerperio, prevención del aborto inseguro y atención de aborto incompleto, prevención y detección de violencia doméstica y sexual, prevención y tratamiento de ITS y VIH - Sida, prevención de cáncer genito - mamario, entre otras. Se han constatado avances en materia de derechos sexuales y reproductivos como ser la mayor disponibilidad de métodos anticonceptivos en servicios de salud, en todo el país; la inclusión del control del embarazo, parto y puerperio y más recientemente la capacitación en violencia doméstica, como metas prestacionales de observancia obligatoria en el Sistema nacional integrado de salud (SNIS); la elaboración de protocolos para la detección y diagnóstico de violencia doméstica en los servicios de salud; la ratificación de las medidas de protección materna contra el aborto provocado en condiciones de riesgo (Ordenanza 369 y guías clínicas/ MSP 2004) y aprobación del uso obstétrico del misoprostol a nivel intra-hospitalario.

El sistema nacional integrado de salud no incluyó desde su puesta en marcha (2008) prestaciones de vigilancia obligatoria en VIH, anticoncepción, aborto inseguro, infertilidad, salud sexual, entre otros componentes de los derechos de salud sexual y reproductiva.

Aún continúa siendo materia pendiente en el marco legal una ley que despenalice y legalice el aborto voluntario para que el estado uruguayo reconozca y garantice el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de la ciudadanía y cumpla con los compromisos asumidos en esta materia a nivel internacional. Se consigna como un avance significativo la aprobación en la Cámara de Senadores del proyecto de Ley sobre Interrupción Voluntaria del embarazo el pasado 27 de diciembre del 2011.

En cuanto al acceso a canastas MAC (métodos anti-conceptivos), es de destacar que el Ministerio de Defensa Nacional distribuyó métodos anticonceptivos en todas sus dependencias sanitarias a excepción de la Fuerza Aérea. Si bien, este déficit prestacional por parte de dicha dependencia debería ser superado en el menor tiempo posible, se destaca la distribución de 540.000 preservativos masculinos tanto en Montevideo, el interior del país, misiones de paz, retirados y militares así como la distribución y colocación de 1700 Dispositivos Intrauterinos. En el Hospital Central de las Fuerzas Armadas se entregaron en el año 2011, 1.298 ACO monofásicos y 275 trifásico y ACO de lactancia 245.

En cuanto al cumplimiento de la ordenanza 369 relativa al desarrollo de medidas sanitarias para evitar muertes de mujeres por aborto provocado en condiciones de riesgo, los servicios sanitarios del Ministerio de Defensa Nacional presentan un desempeño diferencial en cuanto a capacidades de los equipos de cumplimiento de dicha disposición. Las principales carencias, según declara dicho organismo, se dan en la falta de capacitación al personal a excepción del Hospital Central de las Fuerzas Armadas. En cuanto a este aspecto, el Ministerio de Salud Pública durante el año 2011 realizó instancias de capacitación de 16 horas de los Equipos coordinadores de referencia de los servicios de salud sexual y reproductiva, de las cuales participaron 180 personas.

En cuanto al acompañamiento del parto en todos los servicios de salud a nivel nacional, el Ministerio de Salud Pública realizó una auditoría a instituciones de Asistencia Médica en Montevideo e Interior. La misma alcanzó a 2/3 del total, siendo el porcentaje de partos con acompañamiento de un 98%. Asimismo, el Ministerio de Defensa declara un 100% de partos acompañados en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas.

En el marco de la implementación de la ley 17.514 se incluye la atención a mujeres víctimas de violencia doméstica dentro de las prestaciones que los servicios de salud deben brindar. Según el Ministerio de Salud Pública, el 70% de las instituciones prestadoras de salud privada cuentan con Equipos de Referencia en Violencia Doméstica y Salud al finalizar el año 2011. El Formulario de Violencia Doméstica en la historia clínica, fue incluido en el 70% de las instituciones prestadoras de salud y se ha incorporado información en el 50% de las Historias Clínicas. De acuerdo a la información aportada por la División Metas Asistenciales del Ministerio de Salud Pública, sobre las mujeres de 20 a 45 años que concurren a consulta con médico general y ginecólogo en el período enero a setiembre 2011 en el sector privado, se indica que de un total de 391.294 mujeres que consultaron, 166.026 fueron relevadas de acuerdo a los procedimientos establecidos y en el sector público (ASSE) 5.649 mujeres de un total de 54.350.

Para el año 2011 el Ministerio de Salud Pública fomentó la Red de Equipos de Referencia en Violencia Doméstica y Salud, la cual se conforma por 103 Equipos de Referencia. Dicho fortalecimiento consistió en reuniones de trabajo bimensuales con integrantes de los Equipos de Referencia en Violencia Doméstica y Salud, así como la realización de una jornada anual de trabajo de la Red. Asimismo, dicho organismo suministró materiales a los prestadores de salud públicos y privados de todo el país, como ser el formulario de violencia doméstica para incluir en la historia clínica, autoadhesivos que recuerdan la responsabilidad de indagación y grafican el flujograma para la atención, cartilla de apoyo (para la indagación y primera respuesta) y desplegables con medidas de protección frente a situaciones de riesgo. Por otra parte, realizó una jornada de trabajo con las Direcciones Departamentales de Salud en coordinación con la Unidad de Descentralización, para construir de manera conjunta las estrategias

específicas de una política de salud efectiva para la atención integral de las situaciones de violencia doméstica. Actualmente están en etapa de validación los lineamientos para la respuesta del sector salud frente a situaciones de violencia sexual.

En cuanto a la **incorporación de la perspectiva de género en las políticas de educación, en particular en el diseño e implementación de la Reforma Educativa (LEI N° 19)**, se destaca que ANEP brindó información de lo actuado por el organismo para la rendición de cuentas del PIODNA 2011. Sin embargo, es necesario resaltar que, al igual que en la rendición de cuentas anterior, la información proporcionada por el organismo rector de la política educativa (MEC) es casi inexistente, por lo que se dificulta dar cuenta de un panorama general las acciones llevadas adelante en esta área de política pública tan importante para el país.

En cuanto a la integración de ofertas educativas específicas en temas de género y diversidad en la currícula universitaria, la Universidad de la República presenta una serie de acciones en diferentes servicios universitarios, como se presenta en la tabla a continuación:

Servicio	Curso
Grado	
Ciencias Sociales - Trabajo Social	Metodología de la intervención profesional (MIP III): Taller de género y políticas sociales a partir de las oficinas descentralizadas (convenio con MIDES). Taller sobre violencia doméstica en las Comuna Mujer (Convenio Instituto Mujer y Sociedad)
Sociología	Sociología especial Desigualdades de Género. Taller central de investigación Desigualdades de Género
Ciencia Política	Materia Optativa: Género y Política
Facultad de Ciencias Económicas	Materia Optativa: Género y Economía
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	Seminario interdisciplinario extra-curricular: "Estudios Feministas"
Facultad de Derecho	Materia Optativa: Género y Derecho
Posgrado	
Facultad de Ciencias Sociales	Diploma: "Género y Políticas Públicas"
	Diploma "Intervención Familiar" (FCS/DTS)
	Maestría en Sociología "Sociología y Género"
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	Maestría Estudios Latinoamericanos. "Política, Género y acciones colectivas. Repensando la historia reciente de América Latina" (curso)
Posgrado y Educación Permanente	
Facultad de Ciencias Sociales	"Violencia doméstica: respuestas socio-jurídicas y sus implicancias a nivel de intervenciones profesionales interdisciplinarias. Análisis comparado Uruguay-España" (FCS/DTS)
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	Curso: "Género, Sexualidad y Reproducción"
Facultad de Derecho	Curso: "La discriminación cotidiana: Género, etnia, edad, orientación sexual".

Desde ANEP-CODICEN informó que en el año 2011 la política de Derechos Humanos y de Educación Sexual se establecieron como políticas estratégicas. Dicho organismo ha realizado acciones de inclusión de la perspectiva de género en los 11 cursos presenciales y no presenciales destinados a docentes, al igual que la realización de concursos que estimulen la investigación en relación a la temática de género en el espacio educativo. Sobre esto, la ANEP-CODICEN postula que se publicaron para el año 2011 dos de estas investigaciones y se culminaron otras 3 que serán publicadas en el año 2012.

En cuanto a la **"desarrollo de medidas educativas que estimulen prácticas tendientes a combatir los estereotipos de género y la discriminación" (LEI N°21)** el Ministerio de Turismo y Deporte llevó adelante los primeros Juegos Nacionales de la Juventud con la inclusión en su reglamento de la perspectiva de género en la conformación de los planteles estableciendo una cuota obligatoria para mujeres, participando en dicha competencia 650 mujeres de 15 a 21 años.

Por su parte, la ANEP-CODICEN realizó 14 encuentros con estudiantes, grupos de teatro y organizaciones que trabajan el tema de la diversidad en diferentes lugares del país a fin de generar actividades culturales para la promoción de prácticas no discriminatorias y libres de estereotipos.

En cuanto a la existencia de estudios que den cuenta de las barreras de acceso y permanencia en el sistema educativo, el Ministerio de Desarrollo Social llevó a cabo varias acciones para generar insumos que respaldaron programas que durante el año en curso se implementaron o bien están en etapa de diseño. Tal es el caso del Plan Nacional de Juventudes 2011-2015, el cual incluye un diagnóstico de la situación educativa de adolescentes y jóvenes en nuestro país, identificando desigualdades de género en esta población. Asimismo, el documento de diagnóstico elaborado por la Dirección Nacional de Políticas Sociales en conjunto con el Instituto Nacional de la Juventud del Uruguay en el marco de la Comisión de Diseño del Programa “Centros Educativos Abiertos”, incluye un diagnóstico de los centros educativos y la participación juvenil que presenta datos relevantes desde la perspectiva de género. Asimismo se elaboró un informe en conjunto con el MTSS y el MEF sobre los llamados “jóvenes NI-NI” revelando que las mujeres jóvenes que no estudian y no trabajan, realizan en una alta proporción de tareas de trabajo no remunerado en el hogar, dificultando tanto su inserción educativa como laboral.

Para hacer frente a las barreras de acceso y permanencia en el sistema educativo el Ministerio de Desarrollo Social a través de la Dirección Nacional de Infancia Adolescencia y Familia así como la Dirección de Integración Social continúan desarrollando un conjunto de programas orientados a disminuir la incidencia de las barreras socio-económicas, generacionales y de género que dificultan la culminación de las trayectorias educativas. Los programas destinados a tal fin son: Programa Aulas Comunitarias, Programa Puente de Acreditación, Formación Profesional de Base-comunitarios y Compromiso Educativo. Desde el Inmujeres se contribuyó al fortalecimiento territorial de la Red de Género de la Administración Nacional de Educación Pública y se realizó la V Jornada sobre Género y Educación, con la participación de integrantes de todos los subsistemas del sistema educativo.

En el mismo marco, se elaboró una guía sobre género y educación física dirigida a Educación Pública, en la que contribuyeron docentes de educación física de todo el país.

En materia de salud sexual y reproductiva, se ejecutó un curso sobre género, sexualidad y adolescencia, del que participaron 80 docentes de esta área. En la misma línea, se realizaron 5 encuentros regionales de salud sexual y reproductiva, con la realización de un set de materiales educativos orientados a docentes, educadores y operadores de salud, en acuerdo de Administración Nacional de Educación Pública, Administración de Servicios de Salud del Estado, el Ministerio de Salud Pública e Inmujeres.

Las acciones territoriales del Inmujeres giraron asimismo en torno al fortalecimiento de la institucionalidad; a la generación de conocimiento a través de producción estadística, a la implementación de un modelo de intervención territorial orientado a la promoción del desarrollo local por parte de las mujeres y, finalmente, a dar continuidad al apoyo a los grupos de mujeres rurales.

Los elementos más destacables del apoyo al fortalecimiento de la institucionalidad de género en el territorio fueron la creación de las Coordinadoras departamentales de género en los departamentos de Salto y Artigas, así como la incorporación de la perspectiva de género en las Mesas de Frontera con énfasis en la temática de trata y tráfico de niñas.

En materia de producción de estadísticas, se confeccionaron diagnósticos departamentales con perspectiva de género en Paysandú, Canelones, Rivera y Artigas. En la misma línea, desde el SIG se realizó el apoyo técnico en el diagnóstico de la ciudad de Rosario, Colonia, así como la actualización de los diagnósticos de Rivera, Treinta y Tres y Salto. La publicación de los mismos se realizó con el apoyo de AECID.

En el marco de la implementación del modelo de intervención territorial - análisis sociodemográfico con perspectiva de género (MIT- ASEG) se realizaron 12 capacitaciones en Análisis Socio Económico y de Género en 4 Departamentos (Rocha, Salto, Paysandú y Canelones) y 1 capacitación interna en el Instituto. La capacitación en los cuatro departamentos señalados, además de las especificidades y las características innovadoras del Modelo en cuestión en cuanto a lo conceptual y pedagógico, tiene la particularidad de que se orienta de tres públicos diversos, con diferente capacidad de decisión e incidencia en los organismos del Estado que comparten el espacio y las problemáticas territoriales y deben negociar para avanzar en la definición de los proyectos con que el esquema de formación-acción cierra.

Precisamente, a través de la implementación del mismo se crearon grupos de trabajo que presentaron un total de 21 sólidos proyectos productivos.

Entre las líneas regulares de promoción de la participación, de las diversas dimensiones de la autonomía, y del empoderamiento en el territorio nacional se continuó con actividades de sostén a grupos de mujeres rurales y con el trabajo en las poblaciones rurales más alejadas, en articulación con la mesas de desarrollo rural del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y otros ministerios.

Uruguay Productivo (LEI 26 a 31)

“Uno de los problemas para la igualdad de oportunidades en el Uruguay productivo es el desconocimiento de los aportes económicos y sociales de las mujeres. A ello se suma que existe una segmentación vertical y horizontal del mercado de trabajo, y una brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres están subrepresentadas en el sector informal de la economía y en el empleo precario. Las mujeres afrodescendientes tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo por la discriminación étnico racial, a la que se suman otros factores de discriminación como la edad y el lugar de residencia, entre otros”. (PIODNA, pág. 79).

Los objetivos que orientan las líneas estratégicas de igualdad en la producción son: generar mejores condiciones de acceso de las mujeres a empleos genuinos y de calidad, desarrollar la capacidad emprendedora de las mujeres en el mundo productivo y hacer visible el aporte de las mujeres, tanto rurales como urbanas, a la economía.

Para dar cumplimiento al **“Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres” (LEI 26)**, tres Ministerios reportan la realización de acciones en el 2011: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), y el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP).

En relación al fomento de programas de capacitación laboral y apoyo ocupacional que permitan ingresar al mercado de trabajo a las mujeres, el MTSS continuó trabajando en programas de capacitación laboral. Si bien no son programas dirigidos especialmente hacia las mujeres, incorporan la dimensión de género en la implementación. En particular, el Programa Objetivo Empleo impulsado por la DINAЕ, brinda a las empresas incentivos diferenciales entre varones y mujeres a través de subsidios, incluyendo asimismo, módulos de capacitación. Durante el 2011, de las 339 inserciones que se realizaron por intermediación del programa, 211 correspondieron a contratos de mujeres (62%).

En cuanto al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en relación a sus competencias laborales, se impulsaron a través del Programa de Inversión Productiva de la DINAЕ, 64 proyectos productivos, de los cuales el 37% (24 proyectos) son liderados por mujeres. Los mismos se encuentran en los departamentos de Cerro Largo, Lavalleja, Maldonado, Paysandú, Río Negro, Rivera, Salto, San José, Soriano y Treinta y Tres. Este programa está destinado al apoyo de iniciativas relacionadas a emprendimientos que mejoren y/o generen empleo. Consiste en la adquisición de herramientas y/o equipamiento dirigido a personas con dificultades de acceso a créditos convencionales, preferentemente vinculadas a estrategias asociativas.

Asimismo, en la búsqueda de incentivar la economía solidaria y las acciones asociativas, especialmente la promoción del cooperativismo, la DINAЕ desarrolló el emprendimiento Apícola- Cooperativo en los departamentos de Florida y Colonia y designó fondos rotatorios a emprendimientos liderados por mujeres artesanas de Rocha.

En cuanto a las acciones realizadas para visibilizar el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país, el MIEM tuvo participación en diversos eventos. Participó en 32 ferias para empresarias/artesanas cuyos espacios fueron pagos por la DINAPYME con el fin de mostrar la producción nacional. Fueron 16 ferias en Uruguay y 16 en el exterior. El porcentaje de participación de mujeres en ferias nacionales fue del 68% y del 69% en ferias internacionales. Asimismo, participó en la 1er. Feria de la cultura Afrouruguaya, realizada en Montevideo organizada por la Casa de la Cultura Afrouruguaya. En esta oportunidad, se apoyó técnicamente a través de la selección de las 10 artesanas participantes. Por último, se destaca la firma de un convenio con la Asociación del Queso Artesanal (ADQA, cuya comisión directiva está integrada por 4 mujeres), para instalar un nuevo ciclo de capacitación y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) para empresas del Cluster de Quesería Artesanal de San José y Colonia.

El MGAP, también realizó acciones para visibilizar el trabajo de las mujeres rurales en la agricultura familiar así como el trabajo no remunerado. En este sentido, creó un Registro de Productores Familiares con información desagregada por sexo y a través del Programa Regional de Género, desarrolló un estudio de asistencia técnica y un estudio de financiamiento rural, ambos con perspectiva de género.

Asimismo, desde el Ministerio de Turismo y Deporte se informa la promoción del papel de la mujer en el turismo, subrayando las oportunidades que este sector productivo ofrece a las mujeres.

Desde Inmujeres se participó activamente en los diferentes ejes del Diálogo Social por el Empleo, realizando propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en cuanto a acciones para incrementar la oferta laboral de mujeres (Eje II: Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral); a estrategias para la incidencia en la decisión vocacional de las mujeres para adecuar y acercar oferta y demanda educativa (Eje III: Adecuación entre las estructuras de calificación de la oferta y demanda laboral); y a estrategias para la superación de la segregación horizontal, adecuación de las políticas de selección y desarrollo de carrera de las organizaciones a efectos de atraer mujeres y ampliar la PEA femenina (Eje V: Empleo y políticas de nivel micro y mesoeconómico). Con igual espíritu se participó de la mesa redonda sobre el trabajo realizado por Cotidiano Mujer “Entre el techo de Cristal y el Pisos Pegajoso: El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011”

en la Intendencia de Montevideo, en la que participaron también la Secretaría de la Mujer de la Intendencia de Montevideo, el Ministro de Trabajo y la Comisión de Género del PIT CNT.

Desde la sociedad civil, se evidencia que la dinámica de la inserción laboral de las mujeres, es el aumento en las tasas de actividad femenina que pasaron de 41,4% en el año 1986 a 53,7 en el 2010, mientras que para el mismo período la tasa de actividad masculina oscila entre 74% y 73%; asimismo, la disparidad persistente entre las tasas de empleo¹⁶ femenina y masculina. En el último período del año 2010 la tasa de empleo femenina representa un 51,4%, ubicándose 19 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo masculina. (INE;2010) Si observamos, la evolución 2006-2009, encontramos que esta brecha se ubica siempre en el entorno de 20. La prevalencia de la tasa de desempleo¹⁷ femenina sobre la masculina a lo largo de las últimas décadas. En el año 2010 la tasa de desempleo de mujeres alcanza el 8,4%, mientras que el desempleo entre los varones representa el 4%. (INE; 2010). Si observamos la evolución 2006-2009, encontramos que la brecha es siempre próxima al 80%.

En cuanto a la **“implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo” (LEI 27)**, el MTSS reporta haber trabajado en la consolidación del compromiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de todos los organismos estatales y sectores sociales involucrados en la aprobación e implementación del Plan, mediante la promoción y participación en 24 reuniones de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y trato en el Empleo durante el año 2011.

En lo que respecta a los convenios colectivos, la DINAE relevó la inclusión de cláusulas sobre no discriminación, licencia maternal y prevención de salud. En este sentido, en la Ronda de Salarios 2011, se alcanzó a incluir 89 cláusulas en un total de 197 (valores de julio de 2011).

En lo que refiere al “Desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo” (LEI 28), el MTSS realizó campañas sobre acoso sexual a través de la Dirección Nacional de Coordinación en el Interior y la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. La DINACOIN elaboró un protocolo de actuación y procedimientos que formó parte de los módulos de capacitación realizados por esta Dirección en el mes de agosto de 2011. Los participantes fueron profesionales de las 42 Oficinas del interior del país. En esta línea, la IGTSS realizó un taller denominado “Herramientas para el abordaje de acoso sexual, acoso moral y discriminación en el trabajo bajo una perspectiva de género “. El mismo se realizó en dos grupos de aproximadamente 35 personas. Los participantes fueron inspectoras/es de trabajo y abogadas/os que trabajan en la temática y el dictado estuvo a cargo de docentes de la facultad de Psicología de la UDELAR, con la participación de abogados de la División Jurídica de la IGTSS.

En cuanto a la generación de mecanismos para la detección, sanción y erradicación del acoso sexual en los lugares de trabajo, la rindió a noviembre de 2011, que en materia de acoso sexual, se habían procesado 46 denuncias. Según los análisis de hechos, el aumento de las denuncias no tiene que ver con un aumento del fenómeno, sino con la creciente visualización y ejercicio de los derechos, así como con el perfeccionamiento de las herramientas para ejercerlos.

En este mismo sentido, la Administración Nacional de Correos a través del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, realizó acciones de apoyo a los afectados ante el conocimiento de casos de acoso sexual por parte de la administración del organismo. El Ministerio de Relaciones Exteriores, por su parte, se encuentra en proceso de desarrollar un mecanismo que recepcione y atienda los casos de acoso sexual, y en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, ya se encuentra operativo. ha creado una “Comisión de Inequidades de Género” por Resolución N° 1530/09, la que viene trabajando desde el año 2010.

En el Ministerio del Interior, la recepción de casos de acoso sexual se realiza través de la Dirección de Asuntos Internos y el Área Jurídica. A su vez, en la Unidad de Estrés de Sanidad Policial, se detectan situaciones y se atiende a las víctimas. Sin embargo, no existe un procedimiento de actuación único a nivel institucional, motivo por el cual durante el 2011 se realizó una consultoría con el objetivo de conocer el de situación, los procedimientos y los procesos que actualmente se llevan a cabo con vistas de sistematizar las actuaciones en el tema y generar recomendaciones para reglamentar la ley de acoso sexual. Un aspecto a destacar, fue la realización de 5 mesas de trabajo y 4 entrevistas calificadas, en la que participaron en total 92 funcionarios/as de Unidades vinculadas con el tema (Asuntos internos, Sumarios, Gerentes de la Secretaría, Sanidad Policial, Escuela de Policía, las áreas de jurídicas y de recursos humanos de todas las Unidades Ejecutoras), con el objetivo de generar un documento base que permita durante el 2012 avanzar en la reglamentación de la ley N°18.561 sobre acoso sexual.

A los efectos de lograr un eficaz control de la aplicación de las normas laborales vigentes en lo referente al acoso sexual, son varios los organismos que cuentan con personal capacitado y sensibilizado. El Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA), cuenta con un abogado capacitado, y el Ministerio del Interior con 92 funcionarias/os de unidades claves sensibilizados en la temática.

En cuanto a las empresas públicas, en UTE se realizaron, por parte de INMUJERES, talleres de referencia a los que concurrieron integrantes del Observatorio, del Comité de Calidad con Equidad de Género, del Sindicato AUTE, personal de recursos humanos, de Jurídica y de empresas tercerizadas. Asimismo, participaron referentes del área telecomunicaciones encargados de la recepción de denuncias. La Administración Nacional de Correos, está planteando realizar acciones conjuntas en los ámbitos bipartitos para promover las capacitaciones sobre esta temática.

¹⁶ La tasa de empleo es el cociente entre la población ocupada y el total de la población de 14 años o más, indica el porcentaje de la población que ingresa en el mercado de trabajo remunerado.

¹⁷ La brecha de género en el desempleo muestra la desigual proporción de mujeres y varones que están dispuestos a trabajar y no logran ingresar al mercado de trabajo.

Para **“disminuir efectivamente la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo” (LEI 29)**, diversos organismos vienen realizando esfuerzos en este sentido. En particular, el MDN, EL MRREE, el MTSS, así como ANCAP, el Correo, OSE y UTE rinden sus avances para promover la eliminación de prácticas discriminatorias que obstaculicen el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y a los trabajos no tradicionalmente femeninos.

En el MDN se realizó la designación de la Directora Gral. de Recursos Humanos en marzo del 2011 y el MRREE se encuentra en la búsqueda de equiparación en la designación de cargos.

El MTSS, a través de DINACOIN, se continúa dando cumplimiento a la ley N° 18 516 de obra pública, registrando varones y mujeres para trabajar en el sector de la construcción, con una presencia de mujeres del 12,36%. Asimismo, las Oficinas del Interior continúan contribuyendo con afiches informativos sobre acoso sexual y trabajo doméstico; se realizaron capacitaciones a profesionales a fin de mejorar los procedimientos de recepción de las denuncias de acoso sexual en las Oficinas de Trabajo del Interior y se participó a través de las Mesas Interinstitucionales.

En ANCAP mantiene el lenguaje inclusivo a los llamados de personal, no habiéndose registrado avances en la participación de mujeres en las gerencias de la empresa, ni en el Comité de Dirección, y respecto al funcionariado se mantiene la misma proporción entre varones y mujeres (74% y 26% respectivamente)

En UTE se siguen implementando las acciones rendidas en el 2010. Adicionalmente, en el 2011 se elaboró una muestra fotográfica para contribuir con la generación de igualdad de oportunidades en el empleo. En esta muestra se presentaron imágenes de funcionarias desempeñándose en tareas no tradicionales al género femenino. La misma se lanzó el 8 de marzo y continuó exponiéndose en los centros de capacitación y en diferentes locales de UTE de las 4 regionales del país. También se impartieron charlas de implantación del Modelo de Calidad con Equidad en DERES y en un evento organizado por los Artistas Plásticos del Taller KIMERMAN en la exposición “IMAGEN” sobre violencia. En lo que respecta a la segmentación vertical para los cargos de dirección se mantiene la misma situación que en el año anterior (solo uno, de un total de 11 cargos, es ocupado por una mujer), así como en el total del funcionariado (el 25% son mujeres). En la actualización del diagnóstico organizacional con enfoque de género, se mantienen los valores del 2008 respecto a la cantidad de compensaciones variables de varones y mujeres, donde se evidenciaba una mayor cantidad de las mismas para los varones.

En OSE, se destaca la realización de talleres de sensibilización en género y acoso sexual, el diseño y distribución de folletería con enfoque de género y de llamados públicos inclusivos. Asimismo, desde el año anterior se aprobó la Resolución de Directorio RD N° 247/10 sobre Lenguaje Inclusivo. En relación a los cargos de Directorio, son ocupados en su totalidad por varones. Las mujeres que ocupan cargos a nivel jerárquico lo hacen como asesoras (3), sub-gerentas generales (2), prosecretarias (1) y secretarías de Directorio (3).

La Dirección Nacional de Correos, da cuenta de las brechas según escalafón de esta organización, a través de los siguientes datos.

Varios fueron los esfuerzos realizados por las distintas instituciones en lo relativo a la disminución de la brecha salarial entre varones y mujeres. El Ministerio de Salud Pública realizó una investigación sobre los salarios percibidos y los lugares de trabajo ocupados por los varones y las mujeres de esta organización. Asimismo, promueve la equidad a través de la realización de todos sus llamados a concurso con lenguaje inclusivo.

UTE, continuó trabajando en las acciones incluidas en su Plan de Acción 2010. Algunos ejemplos son: la realización de llamados externos con lenguaje inclusivo, la reconversión de mujeres a tareas técnicas (se logra el pago de curso de chofer y libretas de conducir a mujeres), la creación de vestuarios y baños para mujeres en el Área de Telecomunicaciones, el compromiso de promover la corresponsabilidad entre la empresa y las familias (está en proceso la creación de una Sala de Lactancia). Asimismo, se mantuvieron los avances en el procedimiento de viáticos para reducir inequidades detectadas en este rubro. Se mantiene el compromiso del Directorio de UTE, de ir erradicando las brechas salariales y laborales existentes. El Plan de Equidad, al estar integrado al Plan Operativo de UTE, permite y facilita dar un seguimiento periódico a estos temas.

OSE, a través de la actualización de su diagnóstico organizacional con enfoque de género, detectó las brechas existentes, lo que le permitió identificar nuevas políticas para su eliminación. Se realizaron capacitaciones sobre esta temática al personal de recursos humanos, al 100% del personal de Relaciones Públicas y a los funcionarios del Proyecto Neptuno-página web. En esta organización se está elaborando una Guía interna de Lenguaje Inclusivo. Por otra parte, el Correo informó haber adoptado un lenguaje inclusivo en diferentes instancias de capacitación.

Varias son las empresas públicas que informan la realización de sus llamados a concurso con un lenguaje inclusivo: ANCAP, UTE, OSE y el Correo, así como el Ministerio de Economía y Finanzas identifica haber realizado 2 llamados con lenguaje inclusivo de un total de 20 llamados.

En cuanto a capacitaciones sobre esta temática, UTE realizó 2 talleres al que concurren personas de distintas áreas (comunicación internas y externas, recursos humanos, administración, mantenimiento de la intranet e internet), con un total de 30 cupos. Se agregó un taller realizado por INMUJERES a los que concurren 15 personas relacionadas con el tema.

Desde la sociedad civil, se considera que otro factor de inequidad lo constituye la prevalencia de la desigualdad salarial entre varones y mujeres. En el año 2009 la brecha de género en la remuneración¹⁸ es de 69,4. (INMUJERES 2010). Esto significa que las mujeres ganan 30,63% menos que los varones. Las trabajadoras se concentran en tres ramas de actividad: en el servicio doméstico se ubica 18,5% de las mujeres, en comercio al por menor y mayor 17,7% y, en servicios sociales y de salud, 12,4% (OMT 2010). A su vez, las mujeres representan un porcentaje mayoritario de los trabajadores en las actividades de enseñanza (78,8%), servicios sociales y de salud (75,8%), y servicio doméstico en hogares privados (92,6%).

A efectos de **“favorecer el pasaje del empleo informal a la formalidad” (LEI 30)**, el MEF identificó la reforma de la legislación tributaria, plasmada en la ley N° 18 874 del 23 de diciembre de 2011 de Monotributo Social. Asimismo, el Decreto 66/2011 permite la inclusión de nuevos colectivos en el régimen de Monotributo.

En cuanto al **“Desarrollo de medidas que promueven la igualdad de oportunidades en la producción familiar, urbana y rural” (LEI 31)**, el MIEM a través de DINAPYME ha evaluado un importante número de proyectos de desarrollo local en todo el país. A continuación se expone por departamento los proyectos aprobados en pro de mejorar y hacer sustentable el acceso de las mujeres a los recursos productivos.

RIO NEGRO: Proyecto **“Fortalecimiento organizacional y comercial de la Cooperativa de Tejidos Nube”** integrada por mujeres. El objetivo general del proyecto es consolidar al grupo de tejedoras NUBE de Nuevo Berlín, mejorando su organización y su capacidad de colocación de sus productos en el mercado. De esta manera se busca fomentar la formalización de estas actividades, mejorar los niveles de ingreso, así como ampliar la base de integrantes de la cooperativa. Se estima que se pueden llegar a generar entre 25 y 30 puestos de trabajo directos (las integrantes de la cooperativa), y de 2 a 5 indirectos (otras personas de la comunidad que apoyan en la parte de comercialización y ventas, y administración).

ROCHA: a) Proyecto **“Construyendo Com-una integrada Chuy”**. Busca alcanzar mayores niveles de empoderamiento, autonomía e integración de aquellas mujeres que participan de la Red, (en especial los grupos de mujeres emprendedoras), a partir de la potenciación de los recursos existentes en el territorio; b) Proyecto **“MOTIV-ACCION: ESPACIOS de referencia social y formativos para jóvenes y mujeres rochenses rurales y urbanas”**. Busca contribuir en los procesos de inclusión social y económica de mujeres y jóvenes en la ciudad de Rocha y su entorno rural, para la mejora de la equidad social y de género a nivel del departamento.” c) **“Proyecto de Artesanos/as”**. Tiene como objetivo promover la mejora de la calidad del empleo, la innovación y la calidad de la producción artesanal del Departamento de Rocha. Se desarrolla conjuntamente con programas de fortalecimiento en la gestión empresarial de mejora en la calidad y desarrollo de nuevos productos y eventos de comercialización d) **“MAPUR-Mujeres Pintoras & Constructoras”**, contribuye al emprendimiento laboral encabezado por siete mujeres que hoy constituyen la empresa MAPUR (Mantenimiento y Pintura - Uruguay). Este proyecto, apoya a este grupo de mujeres, aportando recursos materiales (herramientas de trabajo y vestimenta de seguridad) que les permitan insertarse de forma productiva en el medio.

Estos programas tienen, entre otros, los siguientes objetivos específicos: a) realización de un mapa de necesidades, recursos e intereses de la comunidad y la recomendación de temas estratégicos para la elaboración de la primer Agenda de Género, generaciones y etnia de Chuy. b) fortalecimiento de los grupos de mujeres emprendedoras a partir del tránsito por distintas áreas de capacitación (emprendedurismo, trabajo en equipo, planificación, desarrollo sostenible). c) Fortalecimiento de todas las integrantes de la Red de Mujeres a partir de la implementación de capacitaciones que aborden las siguientes temáticas: liderazgo, negociación, participación política, autogestión, elaboración de Agenda de género con énfasis en el desarrollo.

TACUAREMBO: **“Profesionalización de la gestión de la Asociación de Artesanos y Emprendedores de Tacuarembó”**. Los objetivos asociados a este proyecto son: brindar asistencia técnica al diseño del Proyecto de Posicionamiento de la Casa del Artesano, diseñar los materiales de comunicación y packing y promover el fortalecimiento organizacional, a través de talleres de capacitación sobre: trabajo asociativo, diseño artesanal y protocolo de calificación de los productos exhibidos en la Casa del Artesano.

DURAZNO: **“Grupo aire y tierra de La Paloma”**. El objetivo general consiste en mejorar y cambiar la gestión, los canales de comercialización y ventas de los productos hortícolas. Participan en este emprendimiento 5 mujeres en carácter de asociadas.

RIVERA: **“Promoción de la Producción Artesanal local”**. El objetivo es promover la producción artesanal para la mejora de las condiciones de vida de pequeños productores/as y artesanos/as de los territorios de Minas Corrales y Tranqueras. a) **“TraMas de Lunarejo”** que tiene como objetivo específico mejorar las condiciones de vida y trabajo de las productoras y productores artesanales del territorio comprendido entre Buena Unión y Masoller en el departamento de Rivera, mediante el desarrollo de

18 La brecha salarial, que mide las diferencias entre los ingresos de los varones y las mujeres, indica si es mayor que 100 *que las mujeres ganan más que los varones y, si es menor a 100, las mujeres ganan menos que los varones* (CIEDUR:2009:35)

la producción de alimentos naturales envasados e identificados con una marca territorial. b) “Minas de Corrales” tiene como objetivo específico consolidar al grupo de artesanas de Minas de Corrales mediante la capacitación, producción y comercialización de artesanías con alto valor agregado y amplias posibilidades de colocación.

TREINTA Y TRES: a) Proyecto “Huertas familiares para una mejor dieta alimentaria” El objetivo general es promover la huerta de autoconsumo en el departamento de Treinta y Tres. Los objetivos específicos, son los siguientes:

1. Instalar y mejorar las huertas de autoconsumo en la población de Cerro Chato y de los barrios Abreu y Tradición Oriental de Treinta y Tres
2. Informar a la población sobre los beneficios de una alimentación sana, la utilización de los productos de las huertas y la incidencia en la economía y salud familiar.
3. Promover las huertas de autoconsumo con capacidad de riego y población objetivo capacitada para realizar un manejo responsable del recurso agua. Se propone alcanzar unas 50 huertas con posibilidades de regar su producción.
4. Sistematizar la experiencia.

b) Proyecto “LOMBRICELINA” El objetivo general es ampliar la capacidad económica de LOMBRICELINA para que esta microempresa asociativa sea una fuente de ingresos primarios para las familias participantes. Los objetivos específicos son los siguientes:

- 1.- Mejorar las condiciones de trabajo de las emprendedoras.
- 2.- Mejorar la infraestructura para aumentar el volumen y la calidad de los productos
- 3.- Mejorar la presentación de los productos para acceder a un mercado ampliado

SAN JOSÉ: a) “Mejora del sistema de comercialización de los productos hortícolas del sur del Dpto. de San José” (básicamente en torno a la frutilla), a través de la mejora de sus condiciones de comercialización en particular con la Cooperativa PUFICAL, integrada por mujeres que elaboran y envasan distintos agro alimentos y grupo de productores. b) “Mejora del proceso de elaboración de quesos artesanales”. Con este proyecto, se busca realizar la extensión predial in situ, a través de capacitaciones y asistencia técnica, de las que participan varones y mujeres.

Además de los proyectos de desarrollo local, DINAPYME lleva adelante el Programa de Capacitación, a través del cual se realizaron 34 cursos en 17 localidades de 9 departamentos. Participaron un total de 798 personal, de las cuales 500 son mujeres, equivalente al 63% de los participantes.

Asimismo, se firmó el convenio entre DINAPYME/IPRU para el Programa de Microcrédito, a través del cual fueron otorgados 19 créditos a 8 empresas de 3 departamentos.

Por su parte, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, identifica como acciones promotoras del acceso de las mujeres a los recursos productivos, los 2 Convenios firmados por la Dirección General de Desarrollo Rural para el fortalecimiento organizacional de asociaciones y grupos de mujeres. Los mismos fomentaron la participación de referentes mujeres en formación de la herramienta Análisis Socio Económico y de Género (ASEG), que culminó con la presentación de proyectos por parte de las mismas. A través del Programa Regional Género, se elaboró un Plan de formación para productores/as con perspectiva de género, que incluyó los siguientes módulos: producción familiar, análisis de coyuntura del medio rural, género y juventudes, procesos asociativos rurales, proyectos y políticas públicas.

Uruguay Innovador (LEI 32 a 35)

“El desigual acceso al conocimiento y la disociación que se ha producido de los proyectos de desarrollo del país, contribuye al mantenimiento de una situación en la cual, los mayores niveles educativos de las mujeres no se reflejan en las áreas asociadas al conocimiento y las tecnologías”. (PIODNA, pág. 88).

El objetivo de los Lineamientos Estratégicos de Igualdad incluidos en el Uruguay Innovador consiste en promover medidas tendientes a incentivar el desarrollo sostenible que contemplen el acceso y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad a los procesos de innovación tecnológica, científica y cultural de manera de asegurar equidad en los niveles de bienestar social.

En referencia a la Línea Estratégica de Igualdad (LEI N°32) que compromete el **“desarrollo de medidas para promover la participación de las mujeres en los procesos de investigación productiva y social”**, desde el MIEM y la DINAPYME en el marco del “Proyecto Polo Naval”, inició un proceso de formación a seis mujeres en soldadura para la construcción de barcas para Montes del Plata, en virtud de llevar a cabo medidas que faciliten el conocimiento y acceso a las áreas de trabajo no tradicionales de la innovación productiva. Asimismo, desde el año 2010 el “Proyecto de funcionamiento, fortalecimiento e implementación de políticas de especialización productiva” del MIEM, apoya el desarrollo de las TICs siendo un ítem elegible la adquisición de hardware, software y la capacitación para su utilización. Sin embargo, se señala que no es un proyecto dirigido a mujeres ya que en sus bases no figura ningún tipo de mecanismo de acción afirmativa.

Por otro lado, la UdelAR, con el objetivo de adoptar medidas que garanticen la participación de las mujeres en la investigación y en la generación de conocimiento, elaboró un anteproyecto que se encuentra a estudio del Consejo Directivo Central. El mismo propone la modificación al reglamento del Régimen de Dedicación Total. Se propone que en caso de maternidad o paternidad, dado que “durante el primer año de la vida de un hijo o hija el tiempo que la madre docente o el padre docente tendrán para dedicarse a proseguir con su trabajo académico (en todas sus manifestaciones) se verá restringido sustancialmente” (CSIC, 2011), haya una postergación de un año en la evaluación.

En cuanto a los avances en investigaciones que identifiquen y ayuden a superar las barreras de acceso de las mujeres a los procesos de innovación productiva y social, la UdelAR llevó a cabo tres investigaciones en Facultad de Ciencias Económicas y Administración vinculadas al empleo y la oferta laboral de las mujeres y dos en Facultad de Ciencias Sociales, referidas a la situación de las mujeres en la industria láctea y, en convenio con la Bancada Bicameral Femenina, el “Censo de Mujeres Convencionales Nacionales”. Otro avance en este sentido, es la realización de varios Seminarios y Encuentros vinculados a la participación política de las mujeres uruguayas.

Sobre la creación de espacios e instrumentos para la socialización de los conocimientos y las innovaciones, la Universidad llevó numerosas acciones al respecto. Se implementaron dos proyectos de extensión, uno de ellos en coordinación con el Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho que incorpora a la atención jurídica a mujeres privadas de libertad, ya existente, la asistencia social y psicológica. El otro proyecto, refiere a talleres regionales en el interior del país, sobre derechos humanos de las mujeres, acoso sexual y moral en el trabajo.

Por otro lado, se realizaron numerosas instancias de difusión y reflexión entorno a la temática tal como seminarios, presentaciones, jornadas de trabajo y mesas de debate sobre violencia de género en la educación, violencia doméstica, acoso sexual en el trabajo, entre otras; así como, asistencia técnica y apoyo, por ejemplo, en capacitaciones e investigaciones a organizaciones de la sociedad civil e instituciones estatales.

Con el cometido de dar cumplimiento al **“desarrollo de medidas que promuevan la equidad de género asociada a las competencias del personal en la gestión organizacional, a partir de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género”** (LEI N°33), en las empresas públicas como UTE, OSE, ANTEL, ANP, ANCAP se conformaron los Comités de Calidad con Equidad de Género, que se mantienen funcionando desde el año 2009.

En lo que atañe a la promoción de mujeres y varones a cargos de poder a partir de patrones de competencia y calidad de desempeño de funciones, las empresas públicas han realizado esfuerzos en sensibilizar a sus Gerencias y personal de recursos humanos así como reformular sus perfiles de cargo con perspectiva de género.

En lo que refiere a la institucionalización de las políticas de gestión interna de los organismos del Estado, 2011 marcó un hito en cuanto a la apropiación del “Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género” por parte del Ministerio de Desarrollo Social. Al finalizar su fase piloto en julio de 2011 los recursos humanos destinados a esta área fueron absorbidos por el Inmujeres, así como el resto del presupuesto correspondiente a publicaciones, reuniones, desayunos de trabajo e instrumentos de difusión. Se sometieron a revisión los requisitos del Modelo resolviéndose agregar un cuarto nivel de certificación a efectos de asegurar el impacto de la herramienta en términos de reducción real de las brechas de género en el ámbito laboral.

La institucionalización del Sello implicó una modificación en la metodología del apoyo a la implementación del Modelo. Finalizado el piloto y habida cuenta de que Inmujeres se constituye definitivamente en organismo certificador, se invitó al PIT-CNT a integrar el Comité Asesor (órgano que toma la decisión última de otorgamiento del sello ante los informes de auditoría). Asimismo, en aras de la transparencia, se resolvió dejar de ser parte de la implementación propiamente dicha del Modelo en las organizaciones.

En agosto de 2011 Inmujeres y el LATU recibieron por Modelo de Calidad con Equidad de Género el “Premio Crear a la Innovación y Mejores Prácticas de Gestión Humana”. Por tal razón Inmujeres fue también invitado a presentar públicamente el Modelo en el Foro de Capital Humano realizado en octubre en la Torre de Antel.

El Modelo fue relanzado el 6 de diciembre de 2011 en salas del Hotel NH Columbia, con los objetivos de evidenciar su apropiación por parte del Ministerio de Desarrollo Social así como de atraer a nuevas empresas privadas. La apertura de este desayuno de trabajo estuvo a cargo del Ministro Daniel Olesker.

En noviembre de 2011 ANP, UTE, ANTEL y OSE, buscando la certificación en nivel III, pasaron por sus respectivos procesos de auditoría, financiados por primera vez por las propias empresas. El Comité Asesor recibirá los Planes de Acciones Correctivas que correspondan y otorgará los sellos en Nivel III a las empresas que hayan cumplido con los requisitos o eventualmente analizará la recertificación en Nivel II. Por su parte, la Intendencia de Canelones finalizó la fase diagnóstica; su Plan de Acción será redactado y negociado en abril de 2012 con el objetivo de certificar el primer nivel en mayo de 2012.

En el marco de esta primera experiencia de aplicación del Modelo a un Gobierno Departamental, el de la Intendencia de Canelones, el Departamento de Estrategias Transversales de Género participó de la Cumbre Iberoamericana Agendas Locales de

Género que tuvo lugar entre el 2 y el 5 de noviembre en Córdoba, Argentina, con la ponencia “Implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género: una experiencia de articulación gobierno nacional-gobierno departamental en el compromiso hacia la justicia de género en Uruguay”, que será publicada en 2012.

Con el objetivo de trasladar capacidades al mercado y que las empresas solventen sus procesos, se realizó una capacitación de 32 horas para acreditar personas como asesoras en la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género. Para avalar esta lista de asesores/as en el Modelo y fomentar su contratación por parte de las empresas del piloto así como de las empresas que comiencen a implementar el Modelo durante 2012 se realizó un proceso de selección de postulantes con fuertes exigencias de competencias en género y se aplicó una prueba al finalizar la capacitación.

Con respecto al **“desarrollo de medidas para aumentar el acceso de las mujeres a las TICs eliminando la brecha de género existente” (LEI Nº 34)**, para el año 2011 desde la Administración Nacional de Educación Pública se ha avanzado impartiendo instancias de formación a docentes en la utilización de laptops de Plan Ceibal.

Por último, a efectos de desarrollar acciones que reconozcan el aporte específico de las mujeres a la producción cultural, el MEC puso en conocimiento la realización de una actividad conjunta con mujeres uruguayas en el exterior de forma tal de promover la producción cultural de éstas. En este sentido, se realizó la presentación de un libro escrito por mujeres uruguayas residentes en San Pablo, Brasil.

Uruguay Integrado (LEI 36 a 38)

“Las acciones de promoción, desarrollo y fortalecimiento de los derechos humanos deben incorporar la perspectiva de género, de forma de dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el país. Para ello será necesaria una participación del país que garantice el fortalecimiento de las instancias regionales e internacionales en la promoción de los derechos humanos de las mujeres”. (PIODNA, pág. 93)

El objetivo de las Líneas Estratégicas de Igualdad incluidas en el “Uruguay Integrado” consiste en promover, desarrollar y coordinar acciones que profundicen el respeto y fortalecimiento de los derechos humanos desde una perspectiva de género, impulsando iniciativas internacionales tendientes a afirmar su vigencia y defensa. En efecto, las Leyes para la integración regional e internacional, implican, el desarrollo de medidas para la efectivización de los derechos humanos de las mujeres en la integración internacional (Ley 36); la implementación de políticas de transversalidad de género hacia la institucionalización del MERCOSUR, como sistema de integración y plataforma de inserción en el mundo (Ley 37); y por último (Ley 38), el fortalecimiento de la Reunión Especializada de la Mujer (REM) del MERCOSUR, como espacio de relacionamiento y profundización de vínculos de países vecinos, favoreciendo la integración latinoamericana.

Como ya se ha hecho alusión en años anteriores, las acciones en pos del cumplimiento de los compromisos del “Uruguay Integrado”, se realizaron en coordinación entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Nacional de las Mujeres. A tales efectos, los principales ámbitos de actuación del Inmujeres en el plano internacional son: la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR - RMAAM (ex REM), la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer (CSW) del Sistema de Naciones Unidas (ONU).

Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR - RMAAM (ex REM)

Junto con la Dirección de DDHH de Cancillería, el Inmujeres representó al Estado Uruguayo en la XXV REM que se realizó en Asunción, Paraguay del 6 al 8 de junio. En dicha reunión se destacó el trabajo de las dos comisiones temáticas: mesa técnica sobre Violencia basada en Género en sus dos subgrupos: *Violencia Doméstica y Trata de Mujeres con fines de explotación sexual comercial*.

Con anterioridad a la XXV REM, en una reunión extraordinaria los días 19 y 20 de mayo en Asunción, Paraguay, se citó la mesa técnica en *Género, Trabajo e Integración Económica*. La finalidad de dicha reunión fue el tratamiento específico del tema Trabajo Doméstico. Se realizó un análisis por país de la situación legislativa y normativa, y ante la proximidad de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde se trataría el Convenio sobre *“Trabajo Decente para Trabajadores Domésticos”*, se trabajó puntualmente en el análisis del Convenio a negociarse en la OIT.

Bajo la Presidencia Pro Tempore de Uruguay, se organizó y realizó la XXVI REM en Montevideo, del 9 al 11 de noviembre. Se citaron las tres comisiones temáticas. La XXVI REM realizó su apertura oficial en el marco de la conferencia “Presente y Futuro de la participación política de las mujeres de la región” co-organizada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Bancada Bicameral Femenina del Parlamento Nacional, ONU Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres.

Dentro del trabajo de articulación con otras instancias del Mercosur la Directora del Inmujeres participó de una reunión de intercambio con la Reunión Especializada de la Agricultura Familiar (REAF).

Principales avances y resoluciones en el marco de la REM

- 1.- Acción Conjunta de las ministras y altas autoridades de la REM en apoyo al proyecto de Convenio/Recomendación “Trabajo Decente para Trabajadores Domésticos” que posteriormente fuera discutido en la 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. convenio fue aprobado.
- 2.- Acción de la incorporación de nuevos objetivos para incorporar la perspectiva de género en el documento del Plan Estratégico de Acción Social (PEAS). El documento final del PEAS aprobado por el Grupo Mercado Común (GMC) incorpora todas las propuestas realizadas por la REM.
- 3.- Adopción de de dos párrafos para incorporar al Comunicado Presidencial sobre el compromiso con la erradicación de la violencia de género, específicamente la lucha contra la trata, celebrando el año de las y los afrodescendientes y recordando el compromiso de continuar apoyando acciones a fin de garantizar los derechos de las personas afrodescendientes y en especial las mujeres.
- 4.- Adopción de de 4 párrafos para incorporar al Comunicado Presidencial sobre participación política de las mujeres, compromiso con la lucha contra el racismo, promoción de la ratificación del Convenio OIT N° 189 sobre trabajo decente de trabajadores y trabajadoras domésticas y compromiso con la erradicación de la violencia de género, específicamente la de trata.
- 5.- Definición de elevar al Consejo del Mercado Común (CMC) a través del GMC de la propuesta de decisión de cambio de estatus de la REM a Reunión de Ministras y Altas Autoridades de las Mujeres. El CMC aprobó la propuesta de Decisión sin observaciones, generando la nueva Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del Mercosur cuya sigla designada es RMAAM.
- 6.- Adopción del primer Plan de Trabajo 2012-2013 para la Mesa Técnica: Género, Trabajo e Integración Económica dirigida a promover la autonomía económica de las mujeres, visibilizando y reconociendo su aporte al aparato productivo de la región.
- 7.- Adopción de una Propuesta de tres indicadores comparables entre los países miembros en Violencia Doméstica. Contar con indicadores comparables en violencia doméstica constituye un aporte de fundamental importancia al proceso de fortalecimiento del MERCOSUR para alcanzar una integración regional que trascienda la dimensión comercial y consolide la social, acompañando la superación de las asimetrías y colaborando técnicamente en el diseño de políticas sociales. Asimismo, en este marco, se realizó con el apoyo de AECID una reunión pública y publicación en formato electrónico del Documento Regional en indicadores comparables en Violencia Doméstica.
- 8.- Adopción del documento base para la propuesta de Protocolo regional de atención a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y el diagnóstico regional en la misma temática es un avance de fundamental importancia para el abordaje del delito en la región.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA)

En el marco de la Comisión Interamericana de Mujeres, se realizó el 24 y 25 de marzo en Antigua, Guatemala, la III Conferencia de Estados Parte de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Convención de Belém Do Pará), cuyos resultados y acuerdos fueron puestos a disposición del Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica. También en Guatemala se elaboró y difundió el segundo Informe Nacional sobre la aplicación de la Convención de Belem do Pará.¹⁹ Por otra parte, del 27 al 29 de setiembre, la experta designada por Uruguay²⁰ participó en la reunión anual del Comité de Expertas de la Convención de Belem do Pará en la sede OEA, Washington, EEUU.

Inmujeres participó del I Foro Hemisférico “Liderazgo de las mujeres para la democracia y ciudadanía”, Organizado por: UN Woman, CIM Comisión Interamericana de las Mujeres, OEA y Secretaria General Iberoamerica en Washington, USA del 2 al 9 de abril. Los objetivos planteados para el foro fueron aportar las visiones, experiencias y aspiraciones de las mujeres al proceso de construcción de una democracia de ciudadanía con igualdad plena entre hombres y mujeres y mejorar la comprensión sobre los desafíos actuales que enfrenta el sistema democrático para garantizar el ejercicio de una ciudadanía sustantiva de las mujeres.

Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL)

Se realizó la 46ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Santiago de Chile los días 28 y 29 de noviembre. La Directora de Inmujeres presentó los avances en el diseño del Sistema Nacional Integrado de Cuidados y el rol fundamental que el Inmujeres tiene en el diseño e implementación del mismo.

Comisión sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer de las Naciones Unidas (ONU)

Del 22 de febrero al 4 de marzo se realizó la 55ª Sesión de la Comisión Social y Jurídica de la Mujer en Nueva York, sede de Naciones Unidas. El tema central de la reunión, de la que participaron la Directora del Inmujeres y la Jefa del Departamento de Relaciones Internacionales y Proyectos, fue “El acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología, incluso para la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente”.

Convención sobre todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Para dar cumplimiento a las acciones comprometidas para la aplicación de la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), se elaboró el Informe de actualización del Comité de la CEDAW, el que se centró en las siguientes

19 En articulación con CNCLVD, Minterior, MSP, INAU, MTSS, Poder Judicial, IMM, ANEP En articulación con CNCLVD, Minterior, MSP, INAU, MTSS, Poder Judicial, IMM, ANEP

20 Dra. Diana González

recomendaciones:

- Tomar “medidas especiales de carácter temporal, centrándose en las esferas del empleo de la mujer y la participación de la mujer en la vida pública”.
 - Intensificar actividades de lucha contra la trata de mujeres y niñas, estudio de su alcance, causas, consecuencias y fines y recopilación de información de manera sistemática con miras a formular una estrategia amplia que incluya medidas de prevención, enjuiciamiento y penalización de los culpables y medidas para la protección y rehabilitación de las víctimas y su reintegración en la sociedad.
 - Realizar campañas de concienciación a nivel nacional dirigidas a las mujeres y las niñas sobre los riesgos y las consecuencias de la trata y capacitar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de migración y de fronteras sobre las causas, las consecuencias y la incidencia de la trata de mujeres y niñas.
- Asimismo, el Comité solicitó al Estado parte la realización de “un seguimiento minucioso del efecto de las medidas adoptadas y proporcione información sobre los resultados conseguidos.”
- El informe se realizó desde Inmujeres, contando con aportes de las integrantes de la Comisión Interinstitucional para cuestiones de Género en el ámbito internacional.

Comisión Interinstitucional para las cuestiones de género en el ámbito internacional²¹

La Comisión Interinstitucional para Cuestiones de Género está integrada por organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil y Organismos internacionales en calidad de observadores. La misma fue hasta la fecha presidida por el Ministerio de Relaciones Exteriores y apoyada en su coordinación por INMUJERES. Durante el 2011 se realizaron ocho reuniones ordinarias y una jornada extraordinaria.

Como resultado de la Jornada extraordinaria de trabajo fue definida la nueva forma de presidencia de la Comisión a partir del 2012, que será co-presidida por el MRREE y el Instituto Nacional de las Mujeres; quedando los respectivos roles a ser discutidos y definidos entre ambos organismos. Se definió a su vez que funcionará en la sede del MRREE. En cuanto a su integración se determinó que contará con representantes de los restantes Ministerios, INAU, INE, Comisión Intermunicipal de Género del Congreso de Intendentes, Comisión de equidad de género del Congreso de Ediles, Legisladoras de todos los partidos políticos y de la Bancada Bicameral Femenina, Organizaciones de la sociedad civil con articulación en los ámbitos regionales e internacionales para la equidad de género, Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional y Organismos internacionales en calidad de observadores.

Los cometidos de la Comisión también fueron discutidos y acordados:

- Participar e incidir en las diversas instancias convocadas por los organismos regionales e internacionales con especial énfasis en los especializados de la mujer y la equidad de género, articulando la posición de Uruguay ante los mismos.
- Elaborar y presentar los informes periódicos a órganos creados en virtud de tratados en materia de derechos de la mujer (CEDAW y Belén do Pará) y contribuir en aquellos otros que el país tiene obligación de presentar y que la Comisión entienda pertinente.
- Difundir y dar seguimiento a nivel nacional de las observaciones y recomendaciones del Comité de la CEDAW y del MESECVI y aquellos Consensos y acuerdos que la Comisión entienda pertinente.
- Contribuir con el seguimiento del diseño e implementación de políticas de equidad de género regionales.

Los principales temas tratados por la Comisión en sus ocho reuniones ordinarias fueron:

- Informe de la reunión de la 55ª Sesión de la Comisión Social y Jurídica de la Mujer
- Informe sobre los resultados de la reunión Extraordinaria de la Mesa Técnica sobre Género, Trabajo e Integración Económica de la REM (19 y 20 de mayo).
- Informe Preliminar sobre políticas de combate a la trata de personas y sobre la participación política de la mujer para ser enviado al Comité de Expertas/os de la CEDAW (recomendaciones del párrafo 57 del Comité CEDAW).
- Jornada Extraordinaria de la Comisión para discutir cometidos, integración y agenda de trabajo.
- Agenda de la XXV REM bajo la Presidencia Pró Tempore de Paraguay. Propuestas de las organizaciones sociales, intercambio acerca de avances y acuerdos. Evaluación de la reunión posterior a la participación en la misma.
- Agenda de la XXVI REM bajo la Presidencia Pró Tempore de Uruguay. Aportes a su conformación, co-organización de actividades previstas en la agenda con organizaciones integrantes de la Comisión, aportes al informe país elaborado por Inmujeres. Evaluación de la reunión posterior a la participación en la misma.

Quiénes participaron periódicamente de las reuniones de la Comisión fueron: Inmujeres, MRREE, MEC, Ministerio del Interior, MSP, INE, Parlamento - BBF, OSC: CLADEM, PIT CNT, CNS Mujeres, Red de mujeres rurales, Foro de Mujeres del Mercosur, Cotidiano Mujer, REPEM. Han participado de alguna de las reuniones anuales de la Comisión: CIEDUR, AMRU, Red Uruguay contra la Violencia Doméstica y Sexual, INE y ONU Mujeres.

Mesa Interinstitucional de combate a la Trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial

La Mesa Interinstitucional de combate a la Trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial es coordinada por Inmujeres desde su instalación en el año 2008. Está integrada por organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil y

²¹ Creada por el Decreto Nº 331/2005 con fecha 31/08/05

organismos internacionales (Organización Internacional para las Migraciones). Se llevaron adelante nueve jornadas durante las cuales el trabajo se concentró en la construcción del Protocolo de actuación interinstitucional.

Acuerdos bilaterales

El Inmujeres/Mides y la Secretaría de Políticas para las Mujeres de Rio Grande do Sul, (Gobierno del Estado de Río Grande do Sul, Brasil) firmaron un acuerdo bilateral de cooperación que incluyó un memorando con el objetivo de generar una acción conjunta para la creación de un “Comité Binacional de Políticas para las Mujeres”, con el objetivo de desarrollar y efectivizar las propuestas en las siguientes áreas:

1. Trata de Mujeres y niñas en las fronteras;
2. Calificación y Autonomía Económica y Social de las Mujeres;
3. Enfrentamiento a la Violencia contra las Mujeres;
4. Red Binacional de Atención a Mujeres;
5. Garantía de los Derechos Sexuales y Reproductivos;
6. Combate a la Feminización de la Pobreza;
7. Políticas para Mujeres Afrodescendientes.

Listado de instituciones que presentaron total o parcialmente información

INCISO Administración Central
03- Ministerio de Defensa
04- Ministerio del Interior
05- Ministerio de Economía y Finanzas
06- Ministerio de Relaciones Exteriores
07- Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca
08- Ministerio de Industria y Energía
09- Ministerio de Turismo y Deporte
10- Ministerio de Transporte y Obras Públicas
11- Ministerio de Educación y Cultura
12- Ministerio de Salud Pública
13- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
14- Ministerio de Vivienda Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente
15- Ministerio de Desarrollo Social
Universidad de la República
Administración Nacional de Educación Pública
Organizaciones de la Sociedad Civil
CNS-Mujeres
Poderes del Estado
Poder Judicial
Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo

Recomendaciones de política pública

DERECHOS HUMANOS Y PARTICIPACION POLITICA

Se recomienda profundizar en la adecuación de la normativa nacional a los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país (Carta de Derechos Humanos, CEDAW, Belém do Pará, Consenso de Quito, Consenso de Brasilia, CERD, Convenios Internacionales de Trabajo, entre otros). Asimismo, generar las condiciones políticas e institucionales para el cumplimiento de los derechos sociales, económicos, políticos, civiles y culturales de las mujeres, así como la incorporación de la perspectiva étnico-racial en las políticas públicas.

El conocimiento de los derechos de las mujeres, es un requisito indispensable para el ejercicio efectivo de los mismos. Se recomienda la difusión de la normativa nacional e internacional en todo el país.

Se recomienda promover la participación política de las mujeres en todos los ámbitos políticos locales, departamentales, nacionales e internacionales que permitan el acceso y la distribución equitativa de los espacios de poder entre varones y mujeres, para el fortalecimiento democráticos. En particular, se recomienda:

La promoción y seguimiento de la implementación de la ley de cuotificación para las próximas elecciones (ley Nº 18.476 de 3 de abril de 2009) a efectos de que su implementación incremente efectivamente la representación femenina en los órganos electivos;

El aumento de las designaciones de mujeres por parte del Poder Ejecutivo para carteras ministeriales, entes, empresas públicas y otros organismos estatales.

El apoyo a las instancias de promoción de liderazgos de mujeres de todas las edades, etnias/razas y condiciones para la promoción de la participación y el ejercicio pleno de la ciudadanía.

Fortalecimiento los espacios participativos de la ciudadanía organizada para el monitoreo, evaluación y desarrollo de los programas y servicios dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Monitoreo periódico de la efectiva implementación de los planes de igualdad de oportunidades y derechos a nivel nacional y departamental, con un sistema de indicadores que contemplen la articulación interinstitucional, la calidad y el impacto de las acciones desarrolladas.

Desarrollo de campañas públicas que la participación activa de las mujeres de todas las edades, razas/etnias y condiciones, particularmente en los espacios no tradicionales de participación femenina.

POLITICAS PÚBLICAS NACIONALES Y TERRITORIALES

La acción del Estado impacta de forma diferencial entre mujeres y varones. Se recomienda avanzar en la evaluación y monitoreo con perspectiva de género de las políticas públicas, para cuantificar y visualizar el impacto de las mismas en la vida de las mujeres. Para ello, es importante generar y procesar información desagregada por sexo, y la construcción de indicadores de género. De igual forma, que en las políticas públicas de igualdad de género, se determinen los lineamientos y se construyan indicadores adecuados para que puedan ser evaluadas en su proceso de implementación y en sus resultados.

Se reconocen los esfuerzos de las instituciones de la Administración Pública y de la sociedad civil para generar condiciones para el logro de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones. Se recomienda profundizar las instancias de coordinación interinstitucional y las de articulación intersectorial con la finalidad de brindar servicios integrales para las mujeres uruguayas.

Se recomienda la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de desarrollo local y descentralización; al mismo tiempo, las políticas de género deben diseñarse e implementarse con una perspectiva de desarrollo local para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y la igualdad de oportunidades para las mujeres en todo el territorio nacional. Se recomienda que los recursos que se destinan a la implementación de políticas de género tengan visibilidad presupuestal, a los efectos de hacer posible su rendición y favorecer la transparencia.

Asimismo, que en las instancias de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal, se incluya la información necesaria para dar cuenta de la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de los 22 artículos con cláusulas de género de la Ley Nº 18.719 de Presupuesto Nacional (12/2010).

Se recomienda profundizar en programas que garanticen el acceso a mujeres a los servicios turísticos, para promover el uso del tiempo de forma equitativa.

POLITICAS EDUCATIVAS

Se considera que el sistema educativo uruguayo tiene que avanzar en el diseño, implementación, evaluación y monitoreo de políticas educativas que incorporen la perspectiva de género para el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y varones. En este sentido es necesario que se amplie y se brinde información por parte de los organismos responsables sobre las acciones realizadas en esa dirección.

Fortalecer la red de Género de la ANEP, reconvocada durante 2011, y consolidar su estrategia de alcance territorial.

POLITICAS DE SALUD

Se reconocen los esfuerzos desarrollados desde los organismos responsables de la salud y educación, en la generación de condiciones que permitan a las mujeres el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva. Por lo tanto, se recomienda:

Avanzar en la formación, información y difusión de derechos sexuales y reproductivos, con énfasis en el sistema educativo

formal, incorporando de forma efectiva la formación en género, no discriminación y derechos sexuales y reproductivos;
Profundizar en las acciones para garantizar una asistencia integral, universal y de calidad desde una perspectiva de derechos en el Sistema Nacional Integrado de Salud;
Promover la aprobación de la ley de interrupción voluntaria del embarazo para que se reconozca el derecho de las mujeres a decidir y garantice el acceso a servicios de aborto legal en los Servicios de Salud Sexual y Reproductiva de los prestadores de salud;
Implementar políticas que promuevan, garanticen, respeten y protejan el ejercicio pleno de los derechos sexuales y de los derechos reproductivos, mediante campañas de interés público, de carácter interinstitucional y con instancias de fortalecimiento para el ejercicio de derechos de usuarios/as;
Continuar incorporando prestaciones en salud sexual y reproductiva de observancia obligatoria en el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS), que avancen sobre las existentes y que garanticen cobertura y atención universal, integral y de calidad en VIH-sida y ITS, violencia contra las mujeres y aborto entre otras;
Desarrollar una agenda de investigación en género, educación, salud y derechos sexuales y reproductivos que permitan generar conocimiento sobre distintos tópicos relevantes para la política pública y para el diseño de un sistema nacional de indicadores en esta materia;
Promover la incorporación de la salud sexual y reproductiva con una perspectiva de género, generaciones y derechos, en la formación de grado y posgrado de los profesionales de la salud y las ciencias sociales en el país;
Revalorizar, potenciar y fortalecer el alcance y los cometidos de los mecanismos existentes de diálogo Estado- sociedad civil, en la agenda de salud y derechos sexuales y reproductivos;
Promover la implementación de las leyes promulgadas para la promoción y reconocimiento de los derechos de la diversidad sexual.

POLITICAS LABORALES Y DE EMPLEO

En lo que respecta al ámbito laboral, se recomienda que los organismos competentes del Estado generen condiciones para garantizar el Trabajo Decente (en terminología de OIT), como por ejemplo:
Profundización y extensión de las cláusulas de género en la negociación colectiva privada y pública;
Dar cumplimiento a los Convenios Internacionales de Trabajo (Nº 100, 103, 111 y 156);
Dar cumplimiento a las normas nacionales sobre la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y la relación docente-alumno;
Promover la aprobación de normas que garanticen la corresponsabilidad del Estado y las empresas para la articulación del ámbito familiar, laboral y personal, con especial énfasis en la implementación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados.
Ratificar el Convenio Internacional 183 sobre Trabajo Doméstico de OIT;
Promover acciones informativas y de sensibilización que identifique el aporte a la sociedad y haga posible la plena integración laboral, social, económica y política de las personas migrantes;
Instrumentar medidas que garanticen a la igualdad de oportunidades a las mujeres trabajadoras migrantes, así como los derechos laborales y sociales;
Adoptar medidas que faciliten la cobertura de la seguridad social de las trabajadoras y sus familias, así como promover la inclusión social, laboral y productiva de las mujeres de distintas razas, etnias y condiciones, en el medio rural y suburbano;
Avanzar en la incorporar la equidad de género en la capacitación, asistencia técnica, planificación, diseño, contenido e implementación de programas y servicios dirigidos a generar empleo;
Promover la intervencionalidad entre las políticas de subsidio implementadas por el Estado orientadas a los sectores de mayor pobreza y exclusión, con las políticas activas de empleo, de modo de no profundizar la brecha existente entre mujeres de distintas edades y condiciones sociales;
Impulsar la construcción de un sistema de información que apunte a medir la demanda y el impacto de las capacitaciones y las posibilidades de inserción concreta en el mercado laboral incorporando la perspectiva de género el diseño de las metodologías e indicadores.

POLITICAS DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO Y DOMESTICA

Se reconocen los avances realizados en la lucha contra la violencia doméstica y de género desde los diferentes organismos públicos, privados y de la sociedad civil. Se recomienda profundizar las acciones para:
Reforzar los servicios de recepción, atención y denuncia de violencia de doméstica y género, con recursos humanos calificados y la asignación de presupuestos adecuados;
Aumentar los recursos destinados para garantizar la protección y seguridad de las mujeres que viven situaciones de violencia;
Incrementar y fortalecer la articulación interinstitucional para generar y proveer servicios para el abordaje y la erradicación de la violencia contra las mujeres y de género;
Promover la implementación de las recomendaciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos al Estado uruguayo ante el informe “Femicidio en Uruguay por Violencia Doméstica” presentado por las organizaciones de la sociedad civil en audiencia Pública 28 /10/11;
Aumentar la oferta de planes habitacionales, recursos y oportunidades que atiendan la situación de las mujeres en situación de violencia en general, con énfasis en las mujeres sin recursos económicos, promoviendo la autonomía económica, para vivir una vida sin violencia;

Promover la creación de un sistema nacional de registro y seguimiento de las situaciones de violencia hacia las mujeres y de género;

Promover la creación en todos los departamentos del país, de centros de atención integral con programas de reinserción social, trabajo, promoción de autonomías y ejercicio de derechos, para mujeres viviendo en situación de violencia, independientemente de que sean madres o no;

Promover campañas públicas con mensajes que trabajen sobre la violencia simbólica para superar los modelos que naturalizan y legitiman la violencia de género;

Promover la instalación de equipos de referencia en todos los centros educativos, con especificidad en la detección de situaciones de violencia doméstica;

Fortalecer los niveles de articulación local, de los actores competentes en esta materia, apuntando al abordaje en red de los actores sociales con asignación de recursos;

Consolidar la Mesa Interinstitucional sobre Trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial y fortalecer los servicios de atención a mujeres en situación de trata para la asistencia y protección integral y calificada a niños/niñas, adolescentes y mujeres víctimas; asimismo, profundizar la campaña de adhesión de operadores turísticos registrados en el Ministerio de Turismo y Deporte a la lucha contra este delito;

Fortalecer el funcionamiento del Consejo Nacional Consultivo para la erradicación de la Violencia Doméstica otorgándole recursos adecuados, y revisar el funcionamiento de los consejos de violencia a nivel departamental para que cumplan de forma eficaz y eficiente sus cometidos.

Listado integrantes del CNG 2011

Beatriz Ramírez. Presidenta	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Pilar Gastelumendi - Rosina Rey	Ministerio de Defensa Nacional
Glenda Rondán - Cecilia Anández	Ministerio de Educación y Cultura
Susana Díaz - Laura Font	Ministerio de Economía y Finanzas
Nancy Píriz - Emily Baldassari	Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca
Patricia Romero - Olga González	Ministerio de Industria, Energía y Minería
Marisa Lindner - Karinna Tarragona	Ministerio del Interior
Carlos Conde - Dianella Pi	Ministerio de Relaciones Exteriores
Cristina Grela	Ministerio de Salud Pública
Lilián Kechichián - Silvia Altmark	Ministerio de Turismo y Deporte
Silvia de Gregorio	
Silvana Carozzi	Ministerio de Transporte y Obras Públicas
Sara Payssé	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Silvana Pissano	Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.
Elena Ponte	Congreso de Intendentes
Raquel Gilmet - Hortensia Britos	Asociación Mujeres Rurales del Uruguay.
Milka Sorribas - Silvana Ruggieri	Comisión Nacional de Seguimiento (CNS MUJERES)
Laura Acuña - Juan Mailhos	Cámaras Empresariales
Alma Fernández	Plenario Intersindical de Trabajadores/Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)
Rosario Aguirre	Universidad de la República.
Nilza Salvo	Poder Judicial

Listado de instituciones invitadas 2011

Ana Santestevan - Patricia Otero	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Beatriz Abero	Administración Nacional de Educación Pública
Alma Nocetti - Silvia Santos	Banco de Previsión Social
Constanza Moreira	Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo