



Estrategia para la Igualdad de género de Montevideo

2021 - 2025



Intendencia
Montevideo



MUNICIPIOS
DE MONTEVIDEO

Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2021 - 2025



Intendencia de Montevideo

Secretaría General

Intendenta de Montevideo

Carolina Cosse

Directora de Secretaría General

Olga Otegui

**Directora de División Asesoría
para la Igualdad de Género**

Solana Quesada

El texto fue redactado por la consultora María Bianchi y contó con los aportes y revisión del equipo de Transversalidad de la División Asesoría para la Igualdad de Género.

Edificio Sede, Intendencia de Montevideo
Av. 18 de Julio 1360, CP 11.200 Montevideo
Teléfono +598 1950
montevideo.gub.uy
Montevideo, agosto 2023

Índice

Presentación	7
Introducción	9
1. Marco internacional, regional y nacional de Igualdad de Género	10
2. Enfoque de derechos humanos y principio de igualdad y no discriminación como ejes de las políticas públicas	13
3. Transversalidad y empoderamiento: dos estrategias complementarias	16
4. La Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo	18
4.1 Proceso de construcción de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo	19
4.2 Estructura de la EIGM y miradas transversales	20
4.3 Presupuesto y monitoreo para el cumplimiento de los compromisos	22
5. Compromisos institucionales quinquenales	27
EJE 1: Una vida libre de violencia de género y generaciones	27
EJE 2: Empoderamiento y autonomía de las mujeres	31
EJE 3: Derecho a la ciudad y al territorio	42
EJE 4: Cultura organizacional con igualdad de género	48
EJE 5: Transversalización de género	55
Referencias bibliográficas	61

Presentación

En esta administración 2021-2025, la Intendencia de Montevideo ha generado un fuerte compromiso y dado una impronta particular –tomando en cuenta la trayectoria de la institución– a las políticas públicas de igualdad de género.

La triplicación del presupuesto para la División Asesoría para la Igualdad de Género, sumado al dimensionado de la estructura de esta División, dan claras señales de fortalecimiento del mecanismo departamental de género –rector, promotor y constructor de políticas públicas para la igualdad de género a nivel departamental y municipal–.

Asimismo, desde la asunción de la intendenta de Montevideo, se nombra un gabinete paritario que refleja este compromiso en los espacios jerárquicos de la toma de decisiones. Esto ha favorecido también, sumado al fortalecimiento técnico en la temática, la construcción de una planificación institucional con perspectiva de igualdad de género y profundizar en el trabajo de los presupuestos con enfoque de género, de manera de transversalizar esta perspectiva en esas áreas fundamentales.

Desde el punto de vista de la normativa departamental, en lo que va de la administración se han aprobado una serie de resoluciones y decretos clave para el avance de la igualdad de género en Montevideo: **Resolución 3362/21 (IM, 2021)**, por la cual la intendenta resuelve diseñar e implementar una Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo (EIGM) como hoja de ruta política y técnica para los doce departamentos de esta Intendencia y los ocho municipios de Montevideo en el período 2021-2025. **Decreto N° 37973/22. Normativa de Igualdad de Montevideo (IM, 2022)**: Insta a dar cumplimiento en el ámbito del gobierno departamental, Intendencia de Montevideo, Junta Departamental y los municipios, a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y derechos de las mujeres, suscritos por el Estado uruguayo y contemplados en diversas leyes nacionales. **Resolución - N° 0634/23. Aprobación de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo (IM, 2023)**.

En cuanto a la institucionalidad de género, la creación de la Unidad de Género de Gestión Humana¹, sentó las bases para replicar ese formato en otros departamentos. En esta administración se crea la Unidad de Género de la División Salud, en un proceso de transversalización de la perspectiva de igualdad de género desde la construcción del Plan de Salud Departamental.

El entramado, compuesto por los equipos de igualdad departamentales y municipales, se ha fortalecido, teniendo como seno a la Comisión de Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo y los Municipios (CIGIMM), órgano que nuclea mensualmente a representantes de los equipos de igualdad, para el intercambio, la reflexión, la construcción y la implementación articulada de la

¹ Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género desde 6/2023 (Resolución 2650/23)

política pública al respecto. A este entramado, se suma en este período la figura de referentes de género para algunos departamentos de la IM, un rol que permite potenciar la articulación político-técnica, creando un lazo entre los espacios de toma de decisiones y los Equipos de Igualdad.

El diálogo con la sociedad civil se ha potenciado, sobre todo en el proceso de construcción de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo, cuando se generaron instancias territoriales con participación de organizaciones de la sociedad civil, redes barriales, vecinos y vecinas, para recibir demandas, propuestas, acciones, que sirvieron de insumos fundamentales para la creación de los objetivos generales y específicos de la política pública de igualdad de género. También será clave la participación de la sociedad civil en las instancias de rendición de cuentas y de monitoreo de la EIGM.

Pensar Montevideo desde la perspectiva de igualdad de género e interseccional es pensar en más derechos, más accesos, más oportunidades y más igualdad sustantiva para todas las personas que habitan esta ciudad. Éste es un compromiso asumido.

Introducción

La transversalización de la perspectiva de igualdad de género es una estrategia que se desarrolla en la Intendencia de Montevideo desde hace más de dos décadas. El compromiso institucional es firme y, cada vez más, profundiza en acciones sostenibles y de largo alcance.

En este contexto es que, de la mano de la División Asesoría para la Igualdad de Género, la institución se propone el desafío de profundizar en la reflexión-acción sobre sus “formas de ver y hacer”² desde la perspectiva de igualdad de género e interseccional. El objetivo es lograr impactar positivamente en todos los ámbitos de su competencia, con la finalidad última de contribuir a la mejora de la calidad de vida de todas las personas que habitan Montevideo.

Pensar la política pública en clave de igualdad de género no sólo es potenciar el ejercicio de los derechos humanos y la justicia social, sino identificar las desigualdades que operan en la sociedad y que tienen que ver con las discriminaciones por cuestiones de raza-etnia, condición socioeconómica, identidad de género, edad, territorialidad, origen, discapacidad, orientación sexual, para desactivarlas.

Para todo ello es necesario continuar generando transformaciones en la institucionalidad; promover el cambio cultural; capacitar y formar al funcionario; generar sistemas de gestión e información que permitan conocer más el impacto de las políticas y acciones, así como la realidad y las necesidades e intereses de las personas; fortalecer los vínculos con la sociedad civil para promover la participación social en los territorios y, fundamentalmente, destinar recursos financieros y humanos sostenibles y suficientes.

La Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo es el instrumento que servirá de hoja de ruta y de plan de trabajo que logre la sinergia necesaria para vencer este desafío.

2 Para T. Rees (2005), la transversalización de la igualdad de género consiste en “la promoción de la igualdad de género mediante su integración sistemática y global en todos los sistemas y las estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en las organizaciones y su cultura, en las ‘formas de ver y hacer’”.

1. Marco internacional, regional y nacional de igualdad de género

Se parte de los siguientes instrumentos internacionales, regionales, nacionales y departamentales que promueven la igualdad de género como marco de actuación.

Marco internacional:

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015).** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los objetivos en 15 años. La EIGM, con sus objetivos y líneas de acción, contribuye al cumplimiento de los siguientes ODS a nivel país: **ODS 3: Salud y bienestar.** Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos/as en todas las edades. **ODS 5: Igualdad de género.** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. **ODS 10: Reducción de las desigualdades.** Reducir la desigualdad en y entre los países. **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.** Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles. **ODS 12: Producción y consumo responsables.** Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. **ODS 13: Acción por el clima.** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- Estrategia de Montevideo. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Cepal, 2016). Busca cerrar la brecha entre la igualdad de jure (formal) y de facto (real) con el objetivo de lograr la igualdad sustantiva. En este instrumento se establecen las dimensiones de trabajo para el logro de la igualdad sustantiva. **Participación popular y ciudadana:** democratización de la política y las sociedades. **Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales:** gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación. **Financiamiento:** movilización de recursos suficientes y sostenibles para la igualdad de género. **Sistemas de información:** transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas: Seguimiento y evaluación de las acciones para identificar el impacto real de las políticas en el logro de la igualdad de género.

Marco nacional:

- **Ley N° 19.846 (2019) de Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación con la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.** Esta ley establece como

- principios orientadores de las políticas públicas: **A) Prioridad de los derechos humanos:** Se priorizan éstos por sobre otros objetivos o intereses. **B) Integralidad:** Los distintos sectores del Estado actuarán en forma articulada e integrarán en sus prácticas la perspectiva de género en todas las dimensiones de la desigualdad. **C) Inclusión:** Se deberán adoptar medidas específicas para remover los obstáculos para la efectiva integración de los colectivos de mujeres que sufren mayor discriminación. **D) Participación ciudadana:** Se deberá propiciar el involucramiento de la sociedad civil y asegurar que su contribución se refleje adecuadamente en las políticas que se implementen. **E) Transparencia y rendición de cuentas:** Se divulgarán ampliamente las acciones gubernamentales para la igualdad y sus resultados, facilitando el control ciudadano y su capacidad de incidencia.
- **Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 (2019).** En esta política se plantean las deudas con la igualdad de género: la falta de la interseccionalidad como herramienta para la igualdad de género, persistencia de la violencia basada en género (VBG), limitaciones a los derechos sexuales y reproductivos (DDSSRR), brechas económicas (desempleo femenino, precariedad laboral, brecha salarial), organización social de los cuidados desigual con una clara división sexual del trabajo que genera la adherencia de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, etcétera.
 - La EIGM retoma estas deudas que plantea la política de igualdad de género nacional a través de sus ejes y construye objetivos generales, específicos, y líneas de acción que abordan estas temáticas de manera específica y transversal.

Marco departamental:

- **Resolución 3362/21 (IM, 2021):** Por la cual la intendenta resuelve: 1º Diseñar e implementar una Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo (EIGM) como hoja de ruta política y técnica para los doce departamentos de esta Intendencia y los ocho municipios de Montevideo en el período 2021-2025.
- 2º Crear un Equipo Impulsor, el que será coordinado por la División Asesoría para la Igualdad de Género y la Unidad de Planificación Estratégica Institucional, integrado además por representantes de los departamentos de Secretaría General, Recursos Financieros, Gestión Humana y Recursos Materiales, y por las divisiones de Desarrollo Municipal y Participación, y la División Información y Comunicación.
- **Decreto N° 37973/22. Normativa de Igualdad de Montevideo (IM, 2022):** Insta a dar cumplimiento en el ámbito del gobierno departamental, Intendencia de Montevideo, Junta Departamental de Montevideo y los municipios de Montevideo, a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y derechos de las mujeres suscritos por el Estado uruguayo y contemplados en diversas leyes nacionales. En este marco, el principio de igualdad de género y no discriminación se convierten en prioritarios y transversales al conjunto de las políticas departamentales y municipales, tanto hacia la interna como hacia la población, con el fin de transformar

las relaciones de poder desiguales por razones de género en intersección con otras desigualdades, en articulación con colectivos sociales y el gobierno nacional.

- **Resolución N° 0634/23. Aprobación de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo (IM, 2023).** Establece que: La EIGM promueve la sinergia entre las políticas departamentales y municipales aportando eficiencia y eficacia a las políticas públicas de igualdad, en el marco de los programas prioritarios de esta administración: “Montevideo + Verde”, “ABC + Cultura”, “ABC + Deporte”, así como la participación y presencia en el territorio; integra a la agenda institucional temas innovadores, como: masculinidades; cultura y espacios públicos libres de violencia; presupuestos con enfoque de género; urbanismo con perspectiva de género; salud integral con enfoque interseccional; agenda ambiental con igualdad de género, entre otros. Para lograr un verdadero cambio cultural transformador de las condiciones estructurales generadoras de desigualdades de género es imprescindible trascender las acciones fragmentadas y dispersas, e implementar líneas de trabajo sinérgicas que involucren a diversos actores departamentales y municipales, públicos y privados, con acciones articuladas y concatenadas que impacten positivamente y retroalimenten las políticas principales de la administración.

2. Enfoque de derechos humanos y principio de igualdad y no discriminación como eje de las políticas públicas

Se busca fomentar que los Estados entiendan a los derechos humanos como el eje central de todo proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. En esa línea, el enfoque de derechos humanos insta a los Estados a adoptar como marco referencial de su actuación a los principios y las normas que reconocen los derechos fundamentales plasmados tanto en instrumentos internacionales, como en las constituciones y normas nacionales. Los principios y normas del Derecho Internacional de los derechos humanos funcionan como lineamientos o pautas para la intervención de los Estados en los procesos de identificación y definición de problemas, en el diseño, en la implementación y en la evaluación de políticas públicas (CIDH, 2018).

El enfoque de derechos humanos se sustenta en dos pilares fundamentales: el Estado como garante de los derechos y sujeto responsable de su promoción, defensa y protección; y las personas y grupos sociales como sujetos titulares de derechos con la capacidad y el derecho de reclamar y participar.

Sumado a esto, el *principio de igualdad* como uno de los principios fundamentales de este enfoque es una de las bases de cualquier sistema democrático. En este sentido, se ha avanzado hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación. Considerar la igualdad como principio implica definir un horizonte normativo y orientador hacia el cual dirigir las acciones del Estado (IM, 2021).

En materia de política pública, esto tiene tres dimensiones: por una parte, implica que el Estado debe adoptar medidas fundadas en el reconocimiento de la dignidad y derechos de todas las personas en condiciones de igualdad y sin distinción alguna; en segundo lugar, se refiere a que es necesario diseñar mecanismos y herramientas bajo un enfoque diferenciado que atienda las condiciones particulares de ciertas personas, grupos o poblaciones, a fin de garantizar una protección suficiente para lograr la igualdad sustantiva. Por último, esta noción de igualdad requiere la participación activa de las personas, grupos y poblaciones en situación de discriminación histórica, en el diseño de políticas públicas que les conciernen (CIDH, 2018).

Esta dimensión de la igualdad tiene por objeto la transformación de las causas estructurales que dan lugar a que grupos de personas se encuentren en una situación de desventaja en el acceso a los derechos. En ese sentido, el rol que asume la política pública, como instrumento de transformación de las condiciones que provocan esas desigualdades estructurales, es sumamente importante y debe presentarse como una gran oportunidad para quienes la elaboran.

El *principio de no discriminación* puede ser entendido como complementario al de igualdad, ya que ésta se logra sólo si no existe discriminación (García Prince, 2012). El marco jurídico internacional de los derechos humanos provee distintos instrumentos para combatir formas específicas de discriminación, incluidas las que afectan a las mujeres, las basadas en la orientación sexual y de género, las de personas migrantes, personas con discapacidad, las de discriminación étnico-racial y religiosa, etcétera (IM, 2021).

El principio de igualdad y no discriminación debe estar presente desde el momento mismo de la definición de un problema o de una situación sobre la cual el Estado planea intervenir. La aplicación de estos principios obliga a poner atención sobre las situaciones de desigualdad y la existencia de las brechas que existen entre distintos grupos sociales en el acceso a los derechos humanos. La problematización de las situaciones debe estar guiada por la identificación y visibilización de las condiciones estructurales que promueven y profundizan esas brechas.

La estrategia y el modo de implementación deben atender las situaciones que provocan o fomentan la desigualdad y poner énfasis en que los objetivos propuestos en términos de acceso a derechos y disminución de brechas sean alcanzados con las acciones definidas. Por último, el monitoreo y evaluación de la política también estarán atravesados por este principio, ya que los resultados que arrojen deberán medirse cuantitativa y cualitativamente en términos de disminución de brechas, acceso universal a derechos y equiparación de condiciones.

Otro aporte importante a la construcción del actual sentido del principio de igualdad proviene de las diferentes vertientes del feminismo, desde donde se ha enfatizando en la idea de que mujeres y hombres somos iguales –no idénticos–, en el sentido de que somos humanamente **equivalentes**, lo que significa de igual valor humano. Ligado a esto se suma la **equipotencia**, que implica tener la misma capacidad para el ejercicio del poder y contar con la fuerza y los recursos necesarios para la autonomía. Por último, la **equifonía**, o sea, tener la misma posibilidad para acceder al uso de la palabra, al uso de la voz y que la que emitan las personas tenga igual valor y la misma incidencia (Amelia Valcárcel, Celia Amorós e Isabel Santa Cruz, en García Prince, 2012).

Las políticas públicas para la igualdad de género deben basarse en el principio de igualdad y no discriminación para alcanzar la igualdad sustantiva o de resultados, tomando como marco normativo la igualdad formal y valiéndose de las políticas de igualdad de oportunidades y trato justo para alcanzarla.

- La **igualdad de oportunidades** supone la **equiparación de las condiciones de partida** para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley (Intendencia de Montevideo, 2017).
- La **igualdad de trato** es la **igual valoración o equivalencia que se concede u otorga a las características diferenciales de las personas** en la asignación, dotación, distribución y otorgamiento de medios o beneficios dirigidos o

- destinados a favorecer o facilitar el ejercicio de los derechos, aun cuando sus aspiraciones, necesidades e intereses sean diferentes. Es comúnmente definida como la **ausencia de discriminación y admite trato diferencial**, de acuerdo con las desventajas, para desactivarlas.
- La **igualdad de resultados** es un concepto que hay que entender en el contexto de la **justicia distributiva** que busca, a través de las políticas públicas, que en la sociedad las personas **logren niveles equivalentes en el goce de ciertos bienes y situaciones claves para la supervivencia y el desarrollo humano**: salud, esperanza de vida, educación, bienestar material y espiritual. La **igualdad sustantiva** alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana.

Estos tres aspectos de la igualdad tienen que ser el punto de partida de la transversalización de la perspectiva de igualdad de género a nivel institucional, para el logro de la igualdad sustantiva. La igualdad de jure ha sido promovida en las últimas dos décadas, mediante la aprobación e implementación de planes de igualdad nacionales y departamentales, y un conjunto de leyes en favor de los derechos de las mujeres y disidencias. Sin embargo, es necesario que esa igualdad de jure tenga su correlato en la igualdad de facto o sustantiva. Éste debería ser el foco de la política pública para la igualdad de género: que las transformaciones redunden en una mejora tangible de la calidad de vida de mujeres, hombres y disidencias.

3. Transversalidad y empoderamiento: dos estrategias complementarias

La transversalización de la igualdad de género es un medio para alcanzar la igualdad sustantiva de género y, por tanto, para lograr una profunda transformación de la sociedad en general y del Estado en particular.

Para T. Rees (2005), la transversalización de la igualdad de género consiste en “la promoción de la igualdad de género mediante su *integración sistemática y global* en todos los sistemas y las estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en las organizaciones y su cultura, en las *‘formas de ver y hacer’*”. Es una estrategia y un proceso que busca instalar la perspectiva de igualdad de género como eje orientador de dos planos complementarios: el conjunto de las políticas públicas en todas sus etapas y en la institucionalidad del Estado.

Para lograr mayor comprensión del término y sus implicancias, se destacan cinco grandes dimensiones de la transversalidad de la igualdad de género (García Prince, 2012): 1. Es un proceso estratégico para alcanzar la igualdad de género. Refiere a la orientación que brinda el principio de igualdad y el sentido hacia el cual se debe encaminar la intervención pública para alcanzarlo. 2. Para el cumplimiento de sus fines, se debe reconocer que las desigualdades son un problema público y la eliminación de éstas debe ser la referencia y la guía para la actuación estatal. 3. Se debe impregnar en todos los niveles de la gestión estatal y asumirse en todos los procesos de la política pública, desde el inicio en el diseño hasta en la ejecución y su posterior monitoreo y evaluación. 4. En términos metodológicos la estrategia debe: integrar las experiencias, los intereses y las necesidades de hombres, mujeres y disidencias en todas las iniciativas; evaluar las implicancias que tenga cualquier acción para las diferentes personas en función de las desigualdades; garantizar la igualdad de beneficios en las acciones. 5. Se reconoce como la opción de mayor avance efectivo en la garantía de los derechos, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de la situación de las mujeres y disidencias en la sociedad.

Sumado a esto está la estrategia de **Empoderamiento de las mujeres**. El empoderamiento implica mayor presencia y voz de las mujeres en los procesos de toma de decisión en múltiples ámbitos, colocando el ejercicio del poder por parte de ellas como un elemento esencial de remoción de la discriminación, emancipación y garantía de la igualdad (Intendencia de Montevideo, 2017).

El empoderamiento es un proceso personal y colectivo y tiene como efecto el ejercicio de mayor autonomía sobre la propia vida y el cuerpo de las mujeres.

Cuando el Estado implementa políticas públicas de empoderamiento está apuntando a afianzar la autonomía de las mujeres, trabajando en consonancia con colectivos de mujeres y movimientos feministas, así como con otras poblaciones vulnerables y sus colectivos. Las políticas se inician con las **demandas**

de las mujeres organizadas, promoviendo la **apropiación** de los problemas públicos de género en la agenda de gobierno. La idea del empoderamiento es que también sea una herramienta para que las poblaciones vulnerables, tomando en cuenta las distintas interseccionalidades y diversas experiencias de opresión y discriminación, puedan manifestarse.

El proceso del empoderamiento implica el **poder “propio”**: las mujeres toman conciencia sobre sus necesidades e intereses propios, aumentan su confianza en sí mismas e incrementan su acceso a recursos valiosos. **Poder “con”**: las mujeres se organizan colectivamente y de manera autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean. **Poder “para”**: las mujeres se movilizan e inciden para transformar las relaciones, estructuras e instituciones que las limitan y perpetúan su subordinación (Murguialday y Vázquez , 2005).

El empoderamiento está muy ligado con la autonomía como proceso virtuoso de promoción y garantía de derechos. La **autonomía de las mujeres** expresa la condición necesaria para que el reconocimiento de derechos se manifieste en un ejercicio pleno de la ciudadanía de ellas, como componente fundamental de la igualdad sustantiva. La autonomía es entendida como «la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles» (CEPAL, 2016). El desarrollo de la autonomía como capacidad implica que las mujeres tengan incidencia a nivel personal sobre su propio cuerpo y su vida cotidiana, a nivel de su economía en tanto ingresos y acceso a los recursos, y a nivel de la esfera pública en tanto ciudadanas.

Sumado a esto, la actual gestión –dentro de la estrategia de empoderamiento y transversalidad–prioriza el trabajo con las masculinidades para lograr el cambio cultural profundo. De manera de reconocer y visibilizar privilegios, brechas, limitantes entre los géneros para promover acciones que redunden en la igualdad de género sustantiva para las personas. Estas acciones tienen como objetivo que los hombres adquieran nuevas maneras de pensar, sentir, actuar, así como nuevos códigos culturales, espacios sociales seguros y cuidadosos para sí mismos y otras personas, desarrollando comportamientos alternativos a los formatos de masculinidad hegemónica.

En síntesis, generar un proceso de transversalidad de la igualdad de género implica trascender la igualdad jurídica para alcanzar la igualdad sustantiva como objetivo final, partiendo del principio de igualdad y no discriminación, comprendido también por la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la igualdad de resultados para la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas, así como en la construcción de la institucionalidad. Este proceso se potencia con la estrategia de empoderamiento y promoción de autonomía de las mujeres y con el trabajo sobre las masculinidades, para alcanzar un cambio cultural profundo que redunde en la mejora de la calidad de vida de todas las personas.

4. La Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo

A partir de la evaluación externa del 3er. Plan de Igualdad de Género de Montevideo 2014-2020 y sus recomendaciones, se propone como herramienta para esta gestión la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo. Ésta prioriza cinco dimensiones de la desigualdad de género donde profundizar la eficacia y el impacto de las políticas departamentales y municipales.

El objetivo general es lograr un cambio cultural transformador de las condiciones estructurales generadoras de desigualdades de género. Este objetivo está atravesado, a su vez, por la concepción de que la violencia basada en género es la expresión más terrible de las desigualdades, y su erradicación el fin último al que se aspira. Para esto, se toman dos dimensiones transformadas también en objetivos: una tiene que ver con el trabajo de deconstrucción de la masculinidad hegemónica, las conductas de riesgo que afectan a los hombres y su desvinculación sobre los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados dentro de las familias. La otra es entender la incorporación de la corresponsabilidad y los cuidados en la política pública como una condición *sine qua non* para que se produzcan reales transformaciones respecto a la igualdad de género y –sobre todo– en términos de igualdad sustantiva.

Por todo esto se hace imprescindible trascender las acciones fragmentadas y dispersas, para implementar líneas de trabajo sinérgicas que involucren a diversos actores departamentales y municipales, con acciones articuladas y concatenadas, que impacten en las políticas principales de la institución.

La Estrategia se constituye en la hoja de ruta política y técnica de las políticas de género para los doce departamentos de la Intendencia y los ocho municipios de Montevideo para el período 2021-2025. En este sentido, se prioriza el trabajo de articulación con las prioridades políticas del gobierno departamental, al tiempo que la definición de acciones o políticas específicas.

Los tres grandes objetivos que potencian la EIGM son:

- A. Mitigar y brindar estrategias de salida para las mujeres en situación de violencia basada en género.
- B. Contribuir al cambio cultural basado en la deconstrucción de la masculinidad hegemónica.
- C. Incorporar estrategias de cuidados y corresponsabilidad como soporte de las políticas públicas.

Estos objetivos se estructuran en cinco ejes y tres miradas transversales:

Ejes estratégicos:

1. Una vida libre de violencia de género y generaciones.

2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres.
3. Derecho a la ciudad y al territorio.
4. Cultura organizacional con igualdad de género.
5. Transversalización de género.

Miradas transversales:

- Territorio.
- Participación.
- Interseccionalidad.

4.1. Proceso de construcción de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo

Siguiendo los mandatos internacionales y regionales que sirven de marco para la EIGM, se realizó un proceso participativo de construcción de la Estrategia, generando varias instancias de intercambio con diversos públicos clave que brindaron insumos fundamentales para la creación de los objetivos generales y específicos, fortaleciendo la sinergia de trabajo conjunto entre las diferentes áreas de la Intendencia con el tercer nivel de gobierno y con las organizaciones sociales y colectivos a nivel de los territorios.

SÍNTESIS DEL PROCESO PARTICIPATIVO DE CONSTRUCCIÓN DE LA EIGM

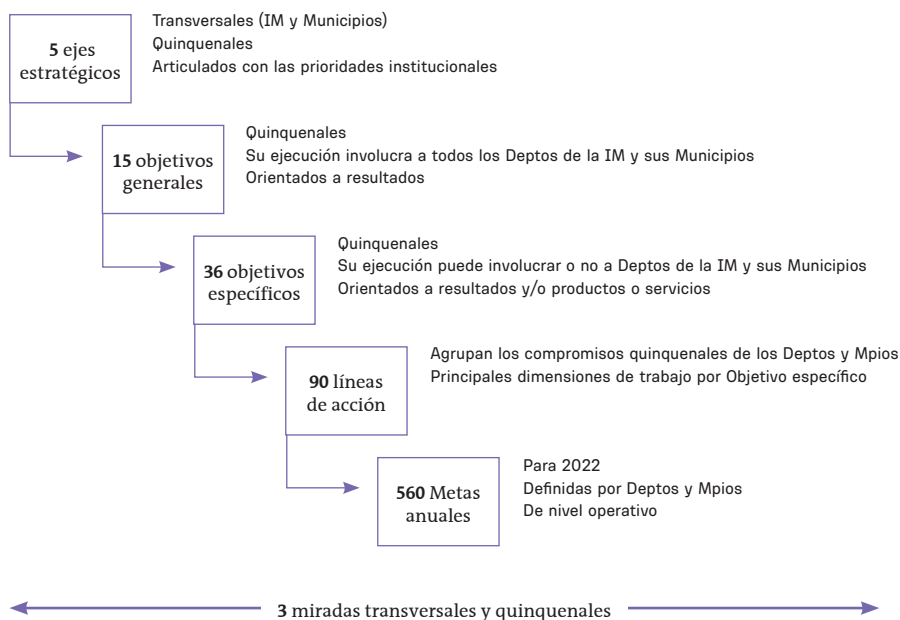
Conformación del equipo impulsor por Resolución 3362/21	SG-DAIG, SG, RRFF, GH, UPEI, SG-DADM, SG-COM
Reuniones por eje con direcciones políticas, mandos medios, asesores/as.	130 participantes
Jornada de trabajo con los equipos de igualdad departamentales y municipales.	136 participantes
Reuniones con sociedad civil especializada en cada eje, para recoger las experiencias y demandas que debían quedar contenidas en los objetivos generales y específicos de la EIGM.	30 organizaciones participantes
Encuentros territoriales por región (centro, este, oeste). Dirigidos a equipos de los municipios, integrantes de concejos vecinales, personas con representación en espacios de toma de decisiones municipales, redes locales, grupos barriales, etcétera, de manera de conocer las realidades, intereses y necesidades de los distintos territorios de Montevideo, en relación con las desigualdades de género.	100 participantes
TOTAL:	400 PARTICIPACIONES

4.2. Estructura de la EIGM y miradas transversales

La EIGM incluye tres miradas transversales a los ejes y objetivos:

- **Territorio:** Además de tener que ver con la tierra y la geografía en cuanto al espacio físico que determina la vida de las personas, el territorio es la trama de las relaciones humanas, los vínculos entre las personas que tienen lugar en un espacio y tiempo histórico determinado. Estas relaciones pueden ser tanto de cooperación como de conflicto, hay juegos de poder y recursos de poder determinados. El territorio y todo lo que hay en él es un espacio vivido, con pasado, presente y futuro. Las personas que lo habitan dependen de él para mantener vivas sus relaciones, su memoria histórica, sus tradiciones, su identidad y su cultura. Todo ocurre en el territorio y, por tanto, la política pública en su diseño e implementación debe considerarlo como una dimensión y tiene que tener en cuenta las necesidades y demandas que existen y se plantean en él.

El territorio es siempre una dimensión relevante para la vida de las personas. El barrio, la comunidad, el lugar donde se habita, es importante por los servicios públicos y sociales, su existencia y su calidad; la infraestructura, la posibilidad mayor o menor de acceso a distintas áreas de la ciudad. Importan las identidades construidas en relación con esa zona; si se trata de una



identidad positiva o se trata de zonas estigmatizadas en las que es necesario ocultar el lugar en el que se vive (Baraibar, 2013).

Decir que la EIGM tiene una mirada transversal que apunta al territorio implica analizar y entender los espacios de la forma más amplia posible, recogiendo, sobre todo, los intereses y necesidades de las personas que habitan esos territorios, para comprender las problemáticas y generar acciones que realmente redunden en una transformación positiva.

En este sentido, la IM cuenta con un equipo de referentes territoriales de VBG, que trabajan unidamente con los equipos sociales de los municipios, las redes territoriales, las políticas sociales que llegan al territorio, los servicios con los que cuenta éste, como las Comuna Mujer y los diferentes servicios de atención a la VBG.

Asimismo, desde el Plan ABC y ABC+ se ejecuta un conjunto de medidas para atender a las poblaciones más vulneradas en sus derechos, reconocer y actuar rápidamente frente a la diversidad de situaciones críticas. Las propuestas del ABC buscan reforzar la solidaridad y la mejora en las condiciones de vida de las personas más afectadas, tejiendo redes de encuentro e integración, con más protagonismo de las comunidades, oportunidades de crecimiento y acceso a derechos universales. Sus líneas de acción son: alimentación, igualdad, trabajo, salud, territorio, deporte y cultura.

- **Participación:** La participación social y política puede incluir amplias y diversas actividades que las personas realizan individual u organizadamente, con el propósito de intervenir en la designación de quienes gobernarán un Estado o se encargarán de la dirección de los asuntos públicos, así como influir en la formación de la política estatal a través de mecanismos de participación directa. Más allá de la participación electoral, la participación activa de las personas en la toma de decisiones públicas –entre ellas, en el ciclo de políticas públicas– no sólo es deseable, sino un derecho exigible y una obligación del Estado. Adicionalmente, la participación en cada etapa del ciclo de políticas públicas está íntimamente relacionada con otros derechos, como la libertad de opinión, de asociación y de reunión, y el derecho a la información. La participación de la ciudadanía en el ciclo de políticas públicas permite que la definición de los problemas, el diseño de la política, la implementación y la evaluación incorporen las experiencias, perspectivas y puntos de vista de las personas y grupos que son titulares de los derechos que se busca salvaguardar (CIDH, 2018).

La participación popular y ciudadana, en particular de las organizaciones y movimientos de mujeres y feministas, implica su contribución en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas a nivel nacional, subnacional e internacional. Para lograr una participación activa y sustantiva se requiere crear un entorno seguro y propicio mediante el apoyo a los procesos de organización, el fortalecimiento de las capacidades, el acceso a la información y a la Justicia, y el establecimiento de mecanismos de participación paritaria efectivos, institucionalizados, permanentes y representativos

de la diversidad de organizaciones y movimientos de mujeres y feministas, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, mujeres rurales, adultas mayores, mujeres migrantes, mujeres de diversos grupos étnicos, religiosos y lingüísticos, mujeres que viven con VIH/sida, mujeres desplazadas, mujeres que viven en la pobreza, mujeres privadas de libertad, mujeres con discapacidad y personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), así como de canales de diálogo con la ciudadanía en general (CEPAL, 2016).

Desde la construcción de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo se procuró priorizar la participación ciudadana, por lo que se realizaron encuentros territoriales para conocer de primera mano las demandas y propuestas de agentes que trabajan en el territorio, organizaciones sociales, redes barriales, vecinos y vecinas, de manera de elaborar una política pública basada en la experiencia de las personas que habitan los diferentes territorios de Montevideo. Asimismo, desde los distintos territorios se trabaja fuertemente el fortalecimiento de colectivos y grupos de mujeres teniendo como prioridad su participación en diferentes espacios, ya sea culturales, sociales o políticos.

- **Interseccionalidad:** Es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. El análisis interseccional plantea que no se debe entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga, sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. El objetivo no es mostrar cómo un grupo está más vulnerado o privilegiado que otro, sino descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas puedan disfrutar sus derechos humanos (AWID, 2004).

Las mujeres no son un grupo homogéneo, sino que presentan diferencias por nivel socioeconómico, origen étnico-racial, pertenencia territorial, orientación sexual, edad y situación de discapacidad, entre otras. Algunas de estas condiciones agravan las desigualdades de género, y cuando se presentan varias de ellas de forma conjunta, se reproducen y amplifican las asimetrías (IM, 2021).

Las diversas formas de discriminación a las que se pueden ver sujetas las mujeres se encuentran interrelacionadas y no deberían verse por separado unas de otras. Por ello es importante abordar la realidad desde una mirada integral. La interseccionalidad, entonces, implica aprehender la realidad de las personas desde una concepción integradora, contribuyendo a comprender de manera precisa las diferentes situaciones en las que se encuentran. El entrecruzamiento de las desigualdades debe estar reconocido explícitamente en las políticas públicas, tanto en su etapa de diseño como de implementación, a efectos de pensar medidas específicas para los grupos excluidos y promover el desarrollo con base en la igualdad (IM, op. cit.).

La interseccionalidad ayuda a visualizar cómo una serie de dimensiones estructurales configuran las trayectorias vitales de las personas en función de sus discriminaciones y privilegios. Por privilegios se entiende la ventaja que tiene una persona o grupo social en función de su clase social, su género, su edad, su raza, etcétera, que le facilita mayor acceso a los recursos materiales, simbólicos, sociales, así como el ejercicio de sus derechos humanos.

En sus ejes, la EIGM nuclea objetivos y líneas de acción, metas de las secretarías vinculadas con diversas interseccionalidades, confluyendo estas identidades con la perspectiva de igualdad de género para lograr acciones transversales, pero a su vez acotadas a las diferentes realidades. Se trabaja para generar espacios públicos accesibles, así como servicios para la ciudadanía como el de violencia para mujeres con discapacidad. Asimismo, existen seis policlínicas en Montevideo libres de homotransfobia, y se generan programas específicos para las personas afro y migrantes.

Los ejes de la Estrategia tienen un fuerte anclaje territorial y fomentan la incorporación de las tres miradas transversales a través del diálogo permanente con la sociedad civil especializada y con las redes territoriales de mujeres y feministas.

4.3. Presupuesto y monitoreo para el cumplimiento de los compromisos

Los presupuestos públicos son “la principal herramienta utilizada para asignar recursos públicos escasos y es en el contexto del proceso presupuestario cuando se priorizan ciertas políticas públicas por sobre otras” (Bergara, 2018). En este sentido, los presupuestos se constituyen en un poderoso instrumento de los gobiernos nacionales y locales, orientando la actuación pública, a partir de la redistribución del producto generado. José Carrasco (2004), define el presupuesto “como un plan de acción expresado en términos financieros”. Este plan comprende los fines que se persiguen; los medios con los que se cuenta; los recursos materiales, financieros y humanos que se necesitan; y los métodos que se van a utilizar para organizarlo y darle cumplimiento.

Un presupuesto podría definirse como la expresión financiera de una planificación; la otra cara del presupuesto es la planificación estratégica o el plan de desarrollo de un gobierno. Desde el punto de vista político, los documentos de planificación expresan las prioridades políticas de un gobierno nacional o local; y desde el punto de vista económico asignan con qué recursos se llevarán a cabo las acciones necesarias para alcanzar los objetivos previstos (Alesina, 2020).

Cuando se habla de un proceso de presupuesto con enfoque de género implica, al igual que la transversalidad de género, una deconstrucción del androcentrismo imperante en los procedimientos, normas, actores involucrados,

decisiones políticas, etcétera, del proceso presupuestario en general, para lograr una sustantiva incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todo el ciclo de políticas (Alesina, op. cit.).

Según Pérez Fragosó y Rodríguez (2016), un presupuesto con enfoque de género “permite a un gobierno establecer objetivos para la igualdad de género, analizar si las políticas de ingresos y gastos del gobierno contribuyen a eliminar las desigualdades existentes y, en última instancia, cambiar las políticas para abordar estas desigualdades. El presupuesto de género cuestiona la neutralidad de los presupuestos gubernamentales; destaca las desigualdades entre mujeres y hombres y las necesidades de las mujeres para avanzar [en el ejercicio pleno de sus derechos]; ayuda a los gobiernos a asignar recursos públicos para fortalecer los medios para abordar estos objetivos; y redistribuye recursos para el mismo fin”.

En términos generales, un presupuesto con enfoque de género promueve el desarrollo y el ejercicio pleno de derechos por parte de toda la ciudadanía (y no es un presupuesto para mujeres); logra traducir los compromisos gubernamentales por la igualdad de género en compromisos monetarios; elabora planificación estratégica, programación y presupuestación orientada a transformar el orden de género imperante, a eliminar la división sexual del trabajo y los estereotipos de género; aporta los recursos necesarios para transformar las desigualdades de género; y cuenta con sistemas de información que promueven y facilitan el monitoreo y la transparencia (Alesina, op cit).

Desde hace algunos años, la Intendencia de Montevideo hace esfuerzos para visibilizar la inversión que se realiza en la política de igualdad de género. El 3er Plan de Igualdad dejó instalada como acción relevante la apertura de las actividades presupuestales denominadas “Igualdad de género” en el sistema presupuestal. Los doce departamentos de la Intendencia tienen esta actividad presupuestal abierta y la mayoría tiene asignados recursos para el cumplimiento de las metas comprometidas. Los municipios de Montevideo también pueden abrir esta actividad presupuestal de manera de identificar el presupuesto etiquetado “de género”.

En esta administración se triplicó el presupuesto asignado a la División Asesoría para la Igualdad de Género, evidenciando el compromiso institucional con la igualdad. Y la apuesta es visibilizar no sólo el etiquetado de género, sino todos los recursos destinados para el cumplimiento de la EIGM. El programa SAP (programa de gestión y compras que utiliza la Intendencia de Montevideo) tiene la opción de generar órdenes estadísticas, que puede ser una nueva estrategia para que distintos servicios y áreas de la institución visibilicen y cuantifiquen los recursos destinados para la igualdad de género.

Monitoreo de la política pública

El monitoreo y la rendición de cuentas forman parte del ciclo de planificación e implementación de las políticas de igualdad de género y permiten analizar los obstáculos y avances en el cumplimiento de los compromisos asumidos por los Estados. La rendición de cuentas implica contar con mecanismos para difundir

información confiable, pertinente, suficiente y oportuna, y garantizar espacios de diálogo con la sociedad civil que realiza el control ciudadano. La coordinación entre los diferentes instrumentos de rendición de cuentas permite reducir la duplicación, promover las sinergias positivas y la transparencia, e ir consolidando gobiernos abiertos (Cepal, 2016).

La política pública de género, en el contexto de la eficiencia y eficacia del gasto público, también debe rendir cuentas. Esta rendición de cuentas no solamente es para informar a la ciudadanía de lo realizado en materia de igualdad de género en el departamento de Montevideo, sino que permite visibilizar, en la interna de la institución, los resultados cualitativos, los principales hitos alcanzados en cada Eje Estratégico y los resultados cuantitativos que muestran el grado de cumplimiento de las metas previstas en la EIGM.

El mecanismo de monitoreo y seguimiento de la política pública favorece que el funcionariado político y técnico de la Intendencia se apropie de las metas comprometidas, los esfuerzos realizados, los recursos humanos y financieros utilizados, y los compromisos no alcanzados. Es una herramienta que posibilita “tomarle la temperatura” al grado de cumplimiento de las metas planificadas. También promueve instancias de planificación conjunta, que ubican a los Equipos de Igualdad departamentales y municipales como actores clave en el proceso, vigorizando su funcionamiento y acción.

La sociedad civil forma parte de este proceso de monitoreo y seguimiento de la política pública, por medio de instancias anuales de rendición de cuentas y diálogo, para la construcción colectiva de propuestas y acciones prioritarias para cada eje y con anclaje territorial.

Una buena planificación y un buen monitoreo y seguimiento de una política pública dan cuenta de una buena gestión político-administrativa. También de apertura y flexibilidad, en cuanto a poder evaluar aquellas metas que no son estratégicas o que no tienen un objetivo preciso. Por último, posibilita un ejercicio de autorreflexión respecto a lo comprometido, lo realizado, lo no logrado y lo que queda por alcanzar, desarrollando en los Equipos de Igualdad las habilidades y capacidades de planificación, seguimiento y evaluación necesarias, en pos del avance permanente de la política pública de género, contribuyendo con la mejora constante de la calidad de vida de la ciudadanía montevideana.

Sumado a esto se hace imprescindible contar con sistemas de información institucionales que faciliten datos concretos de las realidades que se quieren abordar para transformarlas con las políticas públicas. Los sistemas de información de género comprenden los procedimientos de selección, recopilación, integración, procesamiento, análisis y difusión de información sobre las desigualdades de género, y los avances y desafíos pendientes para garantizar los derechos de las mujeres y disidencias (Cepal, 2016). Las estadísticas e indicadores de género, cualitativos y cuantitativos, son insumos claves para la toma de decisiones en política pública y para priorizar las temáticas relevantes en materia de igualdad de género. La Intendencia de Montevideo se encuentra transitando

un proceso de certificación internacional para mejorar el uso de datos con el objetivo de informar decisiones políticas, asignar fondos, mejorar los servicios, evaluar la eficacia de los programas e involucrar a la ciudadanía. Incorporar una cultura de datos basada en la transparencia y la búsqueda de soluciones es uno de los fundamentos de los procesos de monitoreo y rendición de cuentas de las políticas de género. Concretamente el proceso de monitoreo de la EIGM implica un relevamiento anual cuantitativo y cualitativo de cada una de las planificaciones departamentales y municipales, con elaboración de semáforos de cumplimiento e identificación de hitos por eje estratégico.

5. Compromisos institucionales quinquenales

A continuación se presentan los contenidos de la Estrategia en cada eje temático, con un breve marco teórico, los objetivos generales, objetivos específicos y líneas de acción quinquenales. En algunas líneas de acción figuran a modo de ejemplo metas 2022 departamentales y municipales.

EJE ESTRATÉGICO 1:

Una vida libre de violencia de género y generaciones

En Uruguay, la primera Encuesta de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones (2013) mostró que casi 7 de cada 10 mujeres mayores de 15 años manifestaron haber vivido en su vida alguna situación de violencia de género, lo que representa más de 650.000 mujeres.

Una segunda encuesta realizada en 2019 (INE) ratifica la magnitud de la problemática, con datos más significativos aún, señalando que el 76,7 % de las mujeres de 15 años o más han vivido situaciones de VBG en algún ámbito en algún momento de su vida.

Asimismo, esta encuesta indica que la prevalencia total de la VBG resulta mayor en mujeres afro respecto de las no afro (86,1 % vs. 75,1 %), en mujeres de 19 a 29 años de edad, en mujeres migrantes respecto a las uruguayas (81,1 % vs. 76,6 %) y en mujeres no heterosexuales respecto a las heterosexuales (92,5 % vs. 76,3 %).



Actividad 25 de noviembre Día de eliminación de la violencia hacia las mujeres 2022
Foto: Agustín Fernández, IM

Asimismo, las mujeres de 24 años y más que alcanzan nivel educativo terciario reportan una prevalencia de VBG mayor (76,5 %) que las de otros niveles educativos. Y las que residen en Montevideo y área metropolitana (83,5 % y 84,2 % respectivamente) presentan una prevalencia de la VBG mayor que las que residen en otras localidades (las brechas entre las prevalencia de violencia entre Montevideo, Canelones y Maldonado con respecto al resto del país son notoriamente altas).

La información proporcionada por las encuestas indica que Montevideo es el departamento del país con más ocurrencia de violencia de género: 76,9 % de las mujeres de 15 años o más han vivido algún tipo de violencia a lo largo de toda la vida en algún ámbito.

La Intendencia de Montevideo tiene una amplia trayectoria en el abordaje de la violencia contra las mujeres. Este recorrido ha permitido reconocer lo estructural de esta problemática, basada en las desigualdades cotidianas, en una cultura patriarcal, capitalista, racista, adultocéntrica, heteronormativa, etcétera, que permea todos los ámbitos sociales e institucionales. Es, por tanto, una problemática transversal que excede los compromisos de la DAIG e involucra diferentes áreas y sectores de la Intendencia y municipios.

En esta línea, la construcción de sinergias permitirá que la EIGM impulse, además de la red de servicios para el abordaje de la VBG, una transformación sustantiva en el diseño de las políticas culturales, de planificación urbana y espacios públicos, de gestión humana, entre otras, libre de violencia basada en género y generaciones.

Planificación quinquenal del Eje estratégico 1

Áreas involucradas: Cultura, Desarrollo Ambiental, Desarrollo Económico, Desarrollo Social, Asesoría Desarrollo Municipal y Participación, Movilidad, Secretaría General, UAM, municipios A, B, C, CH, D, E, F, G

Es una problemática transversal que requiere una estrategia de mitigación y atención de las mujeres en situación de violencia de género en todas sus dimensiones, que excede los compromisos de la División Asesoría para la Igualdad de Género e involucra diferentes áreas y sectores de la Intendencia y municipios. Por esto, el eje tiene cuatro objetivos generales: uno aborda la prevención a través de la sensibilización sobre VBG; otro refiere al sistema de respuesta a través del funcionamiento de una red de servicios de atención ante situaciones de VBG; un tercer objetivo está vinculado a la promoción de ámbitos culturales libres de VBG; y el último promueve espacios públicos libres de VBG. En esta línea, la EIGM impulsa, además de la red de servicios para el abordaje de la VBG, el trabajo sobre las masculinidades, la búsqueda de una transformación sustantiva en el diseño de políticas culturales, de planificación urbana, de espacios públicos y de gestión humana, para hacerlos libres de violencia de género y generaciones.

OG: 1.1. PROMOVER FORMAS DE RELACIONAMIENTO LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES.	
OE: 1.1.1. SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN DE MONTEVIDEO EN VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES.	• Actividades de sensibilización en: género, violencia basada en género y generaciones, masculinidades, trata y explotación sexual, acoso en espacios públicos.
	• Campañas masivas y difusión de información
OE: 1.1.2. BRINDAR HERRAMIENTAS A PERSONAS, ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES DE MONTEVIDEO PARA IDENTIFICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES.	• Plan ABC Oportunidad de trabajo: Capacitación a OSC sobre ámbitos laborales igualitarios y libres de VBG.
	• Herramientas para la prevención, detección y derivación en: género, violencia basada en género y generaciones, interseccionalidad, masculinidades, trata y explotación sexual y acoso en espacios públicos.
	• Programa Agentes Comunitarias para la prevención en violencia basada en género.

OG: 1.2. BRINDAR RESPUESTA INTEGRAL A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES, EN EL MARCO DE LA LEY 19.580.	
OE: 1.2.1. ABORDAR LOS DISTINTOS TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES DESDE LOS DISPOSITIVOS DEL SISTEMA DE RESPUESTA CON ENFOQUE INTERSECCIONAL.	• Implementación y fortalecimiento de los servicios de respuesta en violencia basada en género. (ABC + Igualdad, ampliación y apertura de nuevos servicios Comuna Mujer, servicio de atención a mujeres en situación de discapacidad, servicio de atención los 365 días del año ante situación de emergencia y crisis, y servicio para niños, niñas y adolescentes en situación de maltrato y abuso.
	• Implementación, evaluación y reformulación del servicio para hombres que deciden dejar de ejercer violencia.
	• Respuesta a situaciones de emergencia social y habitacional para promover la igualdad de género. (Casas recuperadas dirigidas a mujeres en situación de VBG).

Algunas acciones:

- Un canal único de recepción de consultas y abordaje de situaciones de violencia de género.
- Servicio de atención a mujeres con discapacidad en situación de violencia.
- Servicio 365, atención los 365 días del año de situaciones de crisis y emergencias en violencia de género.
- Servicio de atención a hombres que ejercen violencia de género.
- Servicio de atención a niños, niñas y adolescentes en situación de violencia.
- Puntos violetas en espacios culturales (carnaval).
- Protocolos de actuación en el transporte público.
- Protocolos de actuación en boliches y recreación nocturna.
- Referentes de VBG territorial

OG: 1.3. PROMOVER ÁMBITOS CULTURALES LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES EN ESPACIOS VINCULADOS A LA IM Y LOS MUNICIPIOS DE MONTEVIDEO.	
OE: 1.3.1. IMPLEMENTAR DISPOSITIVOS DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES PARA ÁMBITOS DEL CARNAVAL (CARNAVAL DE LAS PROMESAS, MURGA JOVEN Y CONCURSO OFICIAL DE CARNAVAL).	• Creación y fortalecimiento de protocolos de actuación en los ámbitos de carnaval.
	• Fortalecimiento e impulso de los Puntos Violetas como espacios que promueven y previenen violencia basada en género y generaciones.
	• Sensibilizaciones en espacios de la cultura.
OE: 1.3.2. IMPLEMENTAR DISPOSITIVOS DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES PARA SALAS, CENTROS CULTURALES Y ESPECTÁCULOS VINCULADOS AL TEATRO, LA MÚSICA Y EL DEPORTE.	• Creación y fortalecimiento de protocolos de actuación en la cultura y Movida Joven
	• Fortalecimiento e impulso de los Puntos Violetas como espacios que promueven y previenen en violencia basada en género y generaciones.
	• Sensibilizaciones en espacios de la cultura en: género, violencia basada en género y generaciones, masculinidades, trata y explotación sexual.
	• Integración paritaria en los distintos ámbitos de la Movida Joven.

OG: 1.4. GARANTIZAR ESPACIOS PÚBLICOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GENERACIONES EN MONTEVIDEO.	
OE: 1.4.1. IMPLEMENTAR ACCIONES DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN VÍA PÚBLICA, PLAZAS Y PARQUES.	• Actividades de sensibilización (intervenciones artísticas, talleres, charlas).
	• Campañas masivas y difusión de información.
	• Implementación y fortalecimiento de los servicios de respuesta en violencia basada en género.
OE: 1.4.2. IMPLEMENTAR MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO (ÓMNIBUS, TAXIS Y TRANSPORTE DE APLICACIONES).	• Creación y fortalecimiento de protocolos de actuación en modalidades de transporte.
OE: 1.4.3 CONSTRUIR ESPACIOS DE OCIO NOCTURNO IGUALITARIOS Y LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO JUNTO CON LOS ACTORES IMPLICADOS.	• Creación y fortalecimiento de protocolos de actuación en boliches y recreación nocturna.
	• Campañas masivas y difusión de información

EJE ESTRATÉGICO 2:

Empoderamiento y autonomía de las mujeres

La EIGM combina el desarrollo de políticas de transversalidad para la igualdad de género con políticas de empoderamiento de las mujeres, siguiendo lo propuesto por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Beijing, 1995).

El empoderamiento es un proceso personal y colectivo que de forma gradual se propone incidir sobre la distribución de poder en las relaciones interpersonales en los entornos más cercanos, a nivel personal, familiar, grupal y comunitario. Es “el proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de

igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social”. (*Tribuna Feminista*, 2017)

Rowlands (1997) ha planteado un modelo de empoderamiento con tres dimensiones principales: la personal (desarrollo del sentido de ser, de la confianza y de la capacidad individual), la referente a las relaciones cercanas (habilidad para negociar la naturaleza de la relación y las decisiones que se toman en su interior) y la colectiva (participación en estructuras políticas locales o informales, internacionales o formales; acción fundamentada en un modelo cooperativo y no competitivo).

El empoderamiento y la autonomía de las mujeres son procesos individuales y políticos que es importante diferenciar. “El empoderamiento se refiere al proceso de emancipación y alude a la subjetividad individual y colectiva de las mujeres que intentan actuar como sujetos sociales en la vida pública. La autonomía alude a la capacidad que tienen las personas para actuar de acuerdo con su propia elección y no con la de otros; es el resultado del empoderamiento y, a la vez, lo refuerza; la autonomía es relativa al contexto y al grado de desarrollo de una sociedad. El empoderamiento amplifica las voces de las mujeres y se expresa en la capacidad de incidencia política, mientras que la autonomía es el resultado de los cambios producidos en la sociedad tanto en la ampliación de sus espacios de libertad como en la reducción de las brechas de desigualdad” (Cepal, 2015:23).

Las tres esferas para la realización efectiva de la autonomía de las mujeres, se describen como: la autonomía económica, la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones. Las autonomías interactúan formando un complejo engranaje que no puede ser interpretado y mucho menos abordado aisladamente, comprendiendo una «articulación virtuosa entre la independencia económica, los derechos sexuales y reproductivos, una vida libre de violencia y la paridad política (Cepal, op. cit.).

La **autonomía física** de las mujeres se expresa fundamentalmente en dos dimensiones de la ciudadanía: los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres y los derechos a una vida libre de violencia de género, vinculándose directamente con la libertad y la autonomía sobre sus cuerpos y sus vidas, sobre el cual cada mujer debe tener la potestad y capacidad de tomar decisiones.

La **autonomía en la toma de decisiones** se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones. Esta autonomía implica la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, sus familias, sus comunidades y la sociedad en su conjunto. Algunas dimensiones de la autonomía de la toma de decisiones se relacionan con la participación en el poder político, con la presencia de las mujeres en los gabinetes ministeriales, en los parlamentos y en el poder local; su participación en la toma de decisiones en el ámbito económico, en la gestión del conocimiento y en la comunicación social, y la acción colectiva de las mujeres y su involucramiento para lograr la igualdad, la paz, la democracia y el desarrollo. La autonomía de

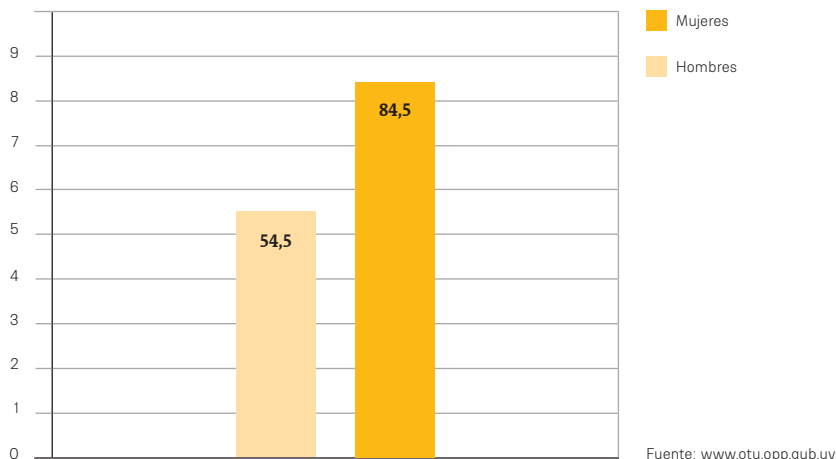
las mujeres en la toma de decisiones debe concebirse especialmente desde una perspectiva interseccional que permita visibilizar y dimensionar las dificultades que enfrentan –dentro de su especificidad y diversidad– para acceder a puestos de decisión y que reconozcan su identidad plural (Cepal, 2016).

La **autonomía económica** es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Esta autonomía se relaciona también con el acceso y con la capacidad de controlar los activos y los recursos, así como de producirlos. La autonomía económica es un pilar fundamental de la autonomía de las mujeres, para la cual se necesita que tengan la capacidad de generar ingresos, ya sea a través de empleo formal de calidad o del desarrollo de emprendimientos o empresas. Para esto, también se requiere contar con trayectorias educativas abiertas y no segmentadas, capacitación profesional permanente, un mercado de trabajo sin discriminaciones ni exclusiones, y la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados dentro de los hogares y entre las familias, el Estado y el mercado (Mides/Inmujeres, 2019).

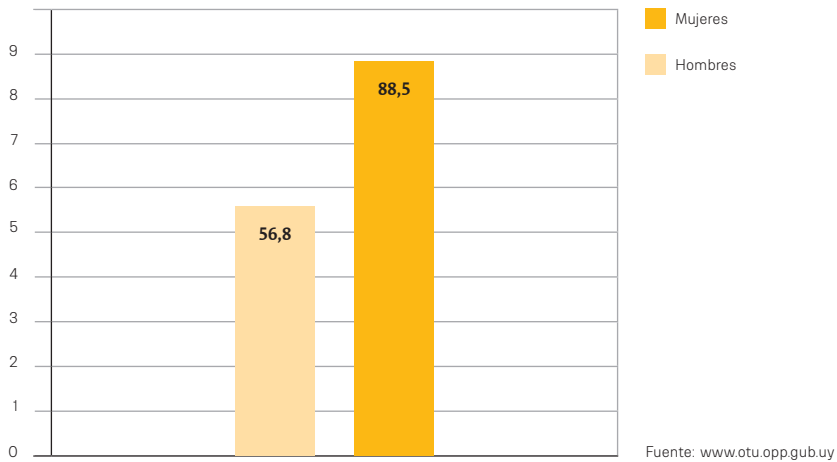
Las brechas de género en el acceso a ingresos y recursos propios están relacionadas a las discriminaciones que sufren las mujeres y a su falta de autonomía económica. En general perciben menores salarios que los hombres, acceden a empleos con mayor precariedad e informalidad y de menor reconocimiento social.

Los siguientes indicadores revelan la persistente división sexual del trabajo en Montevideo, reflejando que siguen siendo las mujeres de todas las edades quienes mayoritariamente declaran asumir las tareas domésticas y de cuidados en los hogares.

PERSONAS DE 12 AÑOS Y MÁS QUE DECLARAN REALIZAR QUEHACERES DEL HOGAR POR SEXO (%) - CENSO 2011

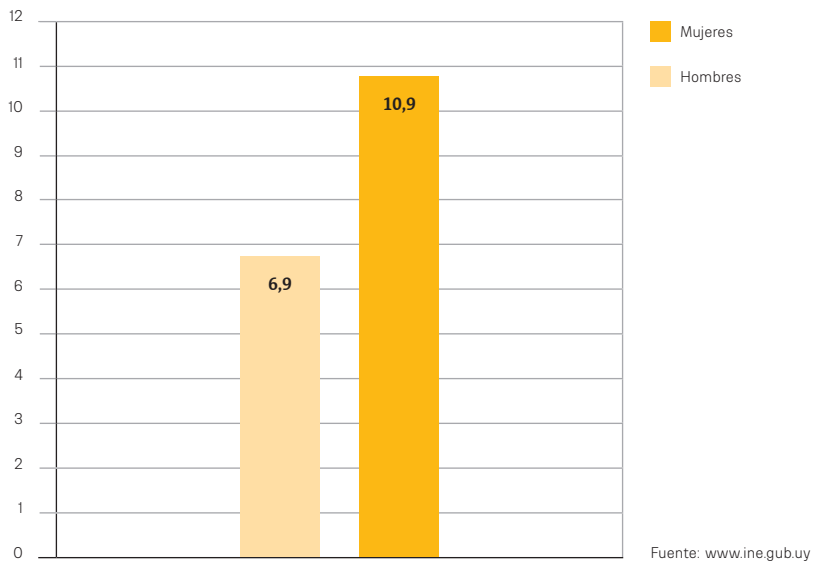


**PERSONAS OCUPADAS QUE REALIZAN LOS QUEHACERES
DEL HOGAR POR SEXO (%) - CENSO 2011**

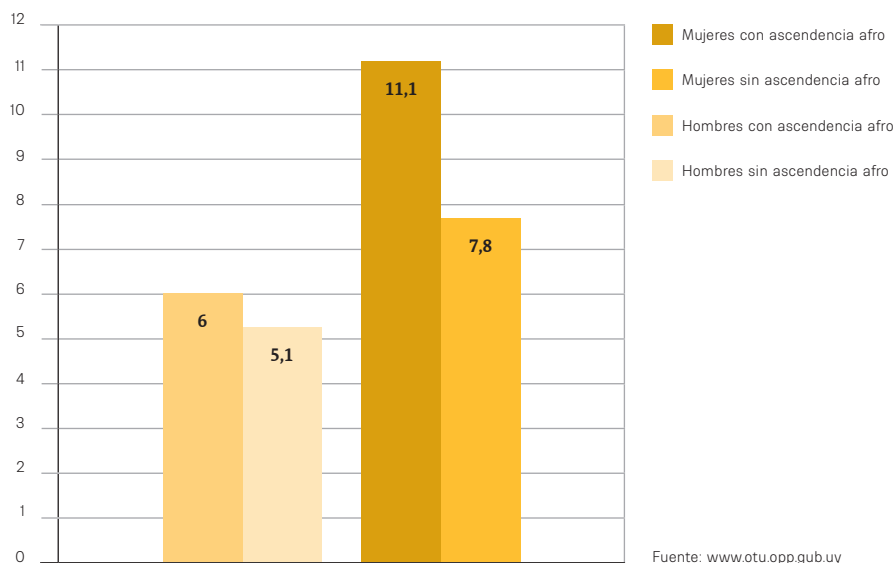


Sumado a esto, según un informe de ONU Mujeres (2021), la pandemia aumentó el desempleo femenino y masculino en el primer trimestre del año 2020, pero en el último trimestre del mismo año el desempleo masculino disminuyó mientras que el femenino continuó con un leve aumento.

TASA DE DESEMPLEO POR SEXO (%) - ECH 2020



**TASA DE DESEMPLEO POR SEXO
Y ASCENDENCIA AFRO Y NO AFRO (%) - CENSO 2011**



El mismo informe (ONU Mujeres, 2021) concluye que la pandemia afectó más duramente a las mujeres jóvenes, pobres y afrodescendientes que viven en Montevideo, ensanchando las brechas en términos socioeconómicos.

Respecto a la autonomía física, la medición del avance hacia las metas de salud universal, desarrollo sostenible e igualdad en la salud necesitan una base de datos de indicadores sensibles a las cuestiones de género. Es fundamental identificar las desigualdades en salud entre grupos poblacionales, a través del análisis pormenorizado de su situación y profundizar en los determinantes socioeconómicos desde la perspectiva de igualdad de género e interseccional (OPS, 2019 b).

A continuación se presentan algunos datos desagregados por sexo para enmarcar la situación de la salud para la población montevideana, si bien la información es insuficiente para determinar las realidades que operan en las distintas identidades, pueden aproximar algunas claves de acción.

- De las personas que se atienden en las policlínicas de Montevideo, 68 % son mujeres de entre 20 y 64 años; 32 % son hombres de entre 0-4 y 20-44 años. (2021)
- En el año 2021 hubo 242 consultas por IVE.
- Porcentaje de embarazos en madres adolescentes en el total de nacimientos en Montevideo: 10,1 % (Estadísticas vitales, MSP 2019).
- Respecto a las personas trans, el *Relevamiento de necesidades de salud en personas trans* (MYSU, 2013) visibiliza que si bien las personas trans entrevistadas cuentan con cobertura de salud y la amplia mayoría se atiende en los servicios

de salud pública, los servicios existentes no responden a todas sus necesidades en salud; particularmente no son lugares de referencia para los procesos de transformación, feminización y masculinización de sus cuerpos, así como tampoco para los requerimientos en salud mental o ante el consumo problemático de sustancias (adicciones a drogas y alcohol). Sumado a esto, respecto a los hombres trans hay un gran desconocimiento sobre su salud sexual y reproductiva, así como prejuicios persistentes, ya que tienen que realizarse exámenes ginecológicos que muchas veces se les restringen. Asimismo, se identificaron prácticas de riesgo sanitario dentro de la población entrevistada en un alto porcentaje, específicamente en lo referido a prácticas sexuales no seguras, a no usar medidas de prevención y la utilización sin control médico de hormonas y de silicona industrial para las transformaciones corporales.

Estos indicadores muestran la importancia de generar un sistema de información que incluya datos desglosados por sexo, así como otras variables de la población como: raza-etnia, edad, identidad de género, discapacidad, orientación sexual, origen, NBI, personas dependientes a cargo, etcétera, para conocer la realidad, intereses y necesidades de las personas a quienes van dirigidas las políticas públicas, de manera de impactar positivamente en la mejora de la calidad de vida y en la igualdad.

En cuanto a la toma de decisiones, la división sexual del trabajo dificulta la participación de las mujeres, que no cuentan con tiempo suficiente debido a la sobre-



Encuentro y entrega de premios de la 5ta edición del Fondo Fortalecidas / Foto: Artigas Pessio, IM

carga de trabajo no remunerado. Además de las dificultades para el acceso paritario a los espacios de toma de decisiones, una vez que las mujeres acceden, enfrentan diversas dificultades para sostener su participación. Una de ellas es el acoso político, que al igual que otras formas de violencia atenta contra el logro de la igualdad, la autonomía de las mujeres y la profundización de la democracia (Cepal, 2016).

Las oportunidades de participación y empoderamiento también varían según los distintos grupos de mujeres, quedando más excluidas las que sufren discriminación. A nivel regional, las mujeres afrodescendientes, indígenas, jóvenes, entre otras, tienen mayores dificultades para colocar sus intereses y necesidades en la agenda política, porque en general tienen menos recursos, menos redes y habitualmente mayor carga de cuidado (Cepal, 2016). Es por ello que la política pública debe desarrollar acciones hacia estos colectivos con dificultades estructurales para la inclusión social.

En la Junta Departamental de Montevideo, el 40 % son edilas y el 60 % ediles, todavía no se ha conseguido la paridad. El Gabinete de la Intendencia tiene una representación casi paritaria con siete directoras y nueve directores.

Respecto al tercer nivel de gobierno, de los ocho municipios de Montevideo, cuatro cuentan con una alcaldesa y cuatro con un alcalde.

Planificación quinquenal del Eje estratégico 2

Áreas involucradas: Cultura, Desarrollo Ambiental, Desarrollo Económico, Desarrollo Social, Desarrollo Urbano, Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación, Planificación, Secretaría General, UAM, municipios A, B, C, CH, D, E, F, G.

La autonomía implica la capacidad que tienen las personas para actuar de acuerdo con su propia elección. Es el resultado del empoderamiento y a la vez lo refuerza, componiéndose de tres esferas básicas: la autonomía económica, física y de toma de decisiones (Cepal, 2015). Estas aportan al cambio cultural, a la deconstrucción de la masculinidad hegemónica y a ponerle fin a la VBG.

Este eje cuenta con tres objetivos generales, el primero apunta a fortalecer la autonomía económica de las mujeres con el fin de reducir las brechas en el mercado laboral; el segundo promueve el empoderamiento y la autonomía en la toma de decisiones; y el tercero promueve la autonomía física a través de garantizar el derecho a la salud integral desde una perspectiva de igualdad de género.

Acciones:

- Acciones en los diversos ámbitos culturales y deportivos para promover una cultura de la no violencia de género y el cambio en las masculinidades. (ABC+Cultura, ABC+Deporte).
- Programa de sensibilización y capacitación sobre género y masculinidades.

- Acciones para promover el acceso de hombres a las policlínicas municipales.
- Programas Fortalecidas (Juntas, Crece y Emprende).
- Acciones para el fortalecimiento de colectivos de mujeres en los distintos territorios de Montevideo.
- Atención integral con perspectiva de igualdad de género e interseccionalidad en las policlínicas de Montevideo.
- Espacios Adolescentes con énfasis en salud mental y salud sexual y reproductiva.
- Programa Barrido Inclusivo, experiencia educativo-laboral para mujeres.
- Programa 100 Mujeres Reverdecen, experiencia educativo-laboral para mujeres.

OG: 2.1. PROMOVER LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES, CON EL FIN DE REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL ACCESO A INGRESOS Y RECURSOS PROPIOS.	
OE: 2.1.1. MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN GRUPOS EXCLUIDOS DEL MERCADO FORMAL DE TRABAJO.	• ABC oportunidad laboral paritario y con cuotas (trabajadoras sexuales, mujeres en situación de VBG, personas trans, personas privadas de libertad y/o recientemente liberadas, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, personas en situación de calle, población migrante).
	• Barrido inclusivo con cuotas (trabajadoras sexuales, mujeres en situación de VBG, mujeres trans, mujeres liberadas, mujeres privadas de libertad, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, mujeres afro, mujeres vinculadas a la tarea de clasificación de residuos, mujeres en situación de calle).
	• Acciones afirmativas para la autonomía económica de las mujeres (presentaciones culturales lideradas por mujeres y disidencias, cláusulas de género y/o cuotas en convenios educativo-laborales, contratación de cooperativas sociales lideradas por mujeres y/o con perspectiva de género, difusión de derechos laborales).

OE: 2.1.2. POTENCIAR EMPRENDIMIENTOS LIDERADOS POR MUJERES BRINDANDO ASISTENCIA TÉCNICA, FINANCIERA Y OPORTUNIDADES DE COMERCIALIZACIÓN QUE CONTRIBUYAN A LA FORMALIZACIÓN, LA VIABILIDAD PRODUCTIVA Y A LA RENTABILIDAD FINANCIERA.	• Visibilización, promoción e impulso de iniciativas para la autonomía económica de las mujeres (promoción de iniciativas de producción de bienes o servicios protagonizadas por mujeres, promoción del cooperativismo).
	• Fortalecimiento de emprendimientos liderados por mujeres (encuentros de emprendedoras, Fortalecidas Crece y Emrende, Enlace paritario, fondos para emprendedoras en municipios).
	• Espacios de comercialización para la promoción de la autonomía económica de las mujeres (ferias).
OE: 2.1.3. DESARROLLAR ALTERNATIVAS VINCULADAS A LAS NECESIDADES DE CUIDADOS, PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE AUTONOMÍA ECONÓMICA.	• Sensibilización y relevamiento de necesidades de cuidado (capacitación sobre género y cuidados en programas que trabajan con emprendedoras).
	• Espacios de cuidados para apoyo en programas de la IM (espacios de cuidados en el Podés, en Fortalecidas Emrende y en Fortalecidas Juntas).
	• Cupos en centros educativos de primera infancia

OG: 2.2. PROMOVER EL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES, GENERANDO CONDICIONES PARA SU PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA EN IGUALDAD DE CONDICIONES.	
OE: 2.2.1. FORTALECER PROCESOS DE EMPODERAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE LAS MUJERES, BRINDANDO CONDICIONES PARA SU PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.	Fortalecimiento de colectivos de mujeres (privadas de libertad, rurales, trabajadoras sexuales, de asentamientos, encuentros de colectivos de mujeres, apoyo a actividades de artistas y colectivos de mujeres, Fortalecidas Juntas, Comuneras).
	Reconocimiento y visibilización de mujeres y disidencias (Ciudadanas Ilustres, Casa de las Ciudadanas, visibilización de mujeres y disidencias en la cultura, circuito turístico).
	Incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en concejos vecinales (capacitación a concejales/as vecinales sobre igualdad de género, nuevos criterios de postulación a integrantes del Concejo para que sea un ámbito libre de VBG).
	Promoción de la participación (mesas de equidad territoriales, apoyo a organizaciones que promuevan la igualdad de género, espacios de diálogo con sociedad civil, promoción de la participación de mujeres afro y migrantes y adultas mayores).
OE: 2.2.2. IMPULSAR TRANSFORMACIONES QUE REMUEVAN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO PARA PROMOVER LA IGUALDAD.	ABC + Cultura (propuestas, espectáculos culturales, material audiovisual y actividad museística con perspectiva de género, formación cultural con perspectiva de género, talleres de formación musical y audiovisual para mujeres privadas de libertad y para mujeres en situación de VBG).
	ABC + Deporte (actividades que promueven la corresponsabilidad y derriban estereotipos de género, actividades recreativas, torneo de básquetbol paritario, cupos para mujeres e hijos/as en clubes deportivos).
	Sensibilización sobre igualdad de género
	Masculinidades (sensibilización y capacitación sobre género y masculinidades, línea de atención telefónica para hombres, campaña sobre masculinidades).

OG: 2.3. GARANTIZAR EL DERECHO A LA SALUD INTEGRAL DE LAS PERSONAS DESDE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.	
OE: 2.3.1. GARANTIZAR EL ACCESO A LAS POLICLÍNICAS MUNICIPALES, EN ESPECIAL PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD, LAS MUJERES MIGRANTES, LAS TRABAJADORAS SEXUALES Y COLECTIVOS LGTBIQ+.	Atención integral con mirada interseccional (identificación de barreras para el acceso de las mujeres con discapacidad, estrategia de atención integral en salud para población migrante, atención libre de homotransfobia, acompañamiento a niños/as y adolescentes trans).
	Campanas de sensibilización y promoción de derechos en salud (campana de promoción de derechos de las mujeres lesbianas y de las mujeres viviendo con VIH).
OE: 2.3.2 DESARROLLAR ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y AUTOCUIDADO EN SALUD MENTAL Y SALUD INTEGRAL, CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LOS DIFERENTES CICLOS DE VIDA.	Promoción de la salud integral de NNA con énfasis en salud mental (espacios adolescentes, grupos para adolescentes en salud mental, programa de atención a niños/as con dificultades de aprendizaje, programa de atención en salud mental para niños/as y adolescentes).
	Promoción de la salud integral en la vida adulta (acciones de promoción de vejez activa y saludable, acciones para una alimentación saludable desde una mirada de género, espacio CRAM con mirada étnico-racial).
OE: 2.3.3. PROMOVER LOS DERECHOS EN SALUD SEXUAL Y SALUD REPRODUCTIVA EN LOS DIFERENTES CICLOS DE VIDA Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN RELACIÓN AL EJERCICIO DE LA SEXUALIDAD INTEGRAL.	Difusión y sensibilización en SSyR (publicaciones, capacitaciones, folletería y campañas).
	Atención en SSyR de las mujeres (IVE en policlínicas, servicios en salud sexual y reproductiva, autocuidado de las mujeres y corresponsabilidad).
	Prevención en SSyR de las mujeres (estrategia para la prevención y detección de cáncer de cuello de útero en policlínicas y actividades de prevención en territorio).

la tabla continúa en la siguiente página →

OE: 2.3.4. PROFUNDIZAR LA ATENCIÓN EN SALUD LIBRE DE DISCRIMINACIONES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.	• Promoción del acceso de los hombres a las polí-clínicas municipales (estrategia para la captación de hombres, campaña para problematizar los estereotipos de género masculinos).
	• Estrategias de corresponsabilidad en cuidados y salud (espacios de cuidado en policlínicas, kit de apoyo a la primera infancia).
	• Promoción de la corresponsabilidad en la alimentación (campaña de promoción de alimentación saludable con perspectiva de género).

EJE ESTRATÉGICO 3:

Derecho a la ciudad y al territorio

El espacio urbano refleja y organiza las estructuras de poder de la sociedad, por lo que se puede decir que las ciudades no son neutras al género. Los mandatos culturales y roles sociales que recaen sobre las personas según el género, hacen que mujeres y hombres (cis, trans y personas no binarias) perciban y habiten las ciudades y los territorios, incluso utilicen los espacios y servicios públicos, de formas diferentes y desiguales. (IM, 2021).

Pensar el derecho a la ciudad y al territorio interpela a los gobiernos, porque habla de justicia social, igualdad, democracia, participación y una larga lista de intermediaciones que son condición de posibilidad para su ejercicio real.

En el “Plan Montevideo libre de acoso sexual en los espacios públicos”, hablar de derecho a la ciudad, al decir de Lefebvre (1962), implica el derecho a la vida urbana, transformada, renovada, a los lugares de encuentro y cambio, a los ritmos de vida y empleos de tiempo que permiten el uso pleno y entero de estos momentos y lugares. Ejercer el derecho a la ciudad es condición de posibilidad de otros derechos como el acceso a la educación, salud, trabajo, accesibilidad, transporte, calidad y seguridad en la tenencia de la vivienda, etcétera. (IM, 2021). Se entiende este derecho integrando también la ruralidad, sus dinámicas, la forma en la que configuran su movilidad e integran sus servicios o el uso de éstos, haciendo que en una misma ciudad conviva lo urbano y lo rural.

Las ciudades y los espacios públicos no son neutros, se configuran desde las ideas presentes en la sociedad. Por ello se vuelve imperioso reflexionar sobre las necesidades y situaciones específicas de las personas hacia quienes se dirige la política pública, así como sobre los supuestos –implícitos y explícitos– que la permean.

La encuesta Habitar Urbano en Montevideo y Área Metropolitana (FCS, 2018) establece que el 84,5 % de las mujeres residentes en Montevideo de entre 18 y 44 años vivieron acoso sexual en los espacios públicos al menos una vez en su vida. En más del 90 % de los casos los agresores son personas desconocidas. A su vez, es necesario observar que hay poblaciones donde el acoso sexual adquiere características de mayor hostigamiento. La segunda encuesta de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones (2019) destaca diferencias significativas sobre el acoso sexual según la ascendencia étnico-racial de las mujeres (las afro 10 % más que las no afro). Por otra parte, la Encuesta Habitar Urbano establece que las mujeres trans declaran estar expuestas a mayores niveles de hostigamiento y degradación de sus cuerpos por parte de los hombres en Montevideo.

Otra de las dimensiones clave de la ciudad es la movilidad, que refiere a los traslados que realizan las personas en un espacio y un tiempo para satisfacer sus necesidades y ejercer sus derechos –o el de las personas que acompañan–. Por tanto, la movilidad tiene un impacto decisivo en la calidad de vida de las personas (Collectiu Punt 6, 2019).

Según la “Encuesta de movilidad del área metropolitana de Montevideo. Principales resultados e indicadores de 2017” (IM, 2021), en Montevideo el transporte público es el medio de movilidad principal de las mujeres. Utilizan más el ómnibus que los hombres (30 % a 20 %), se desplazan más a pie (62 % a 38 %), usan más el taxi (81 % a 19 %) y tienen mayores niveles de inmovilidad (22 % a 18,5 %). El medio de movilidad principal de los hombres es motorizado privado (38 %), utilizan más los autos que las mujeres (39 % a 26 %), así como las motos (6 % a 3 %) y las bicicletas (3 % hombres y 2 % mujeres).

En los hogares con medios motorizados privados hay una utilización diferencial: mayor uso masculino del automóvil: en 9 de cada 10 viajes realizados por hombres, éstos son conductores, esta cifra se reduce a 6 de cada 10 para las mujeres. En relación con los propósitos de los viajes, las mujeres realizan más viajes relacionados con las tareas reproductivas que los hombres (20 % a 15 %), asociados a los tradicionales roles de género.

En este sentido, el urbanismo con perspectiva de igualdad de género nutre esta perspectiva crítica de la ciudad y muestra la dimensión política del urbanismo. Da cuenta de la construcción androcéntrica de la ciudad que coloca al hombre como centro y medida de lo humano, y lo urbanístico, y lo expone como construcción objetiva y neutral. Invita a ver la ciudad y el territorio como construcción permanente y conflictiva que, al integrar la categoría de género, expresa la dimensión territorial de estas relaciones de poder (Falú, 2009) y valoriza epistemológicamente las experiencias de las mujeres en lo urbano.

Diseñar acciones urbanísticas con perspectiva de igualdad de género, implica considerar las siguientes dimensiones (Colectivo Punt.6, 2019):

- a. **Proximidad:** Se entiende por proximidad la ubicación cercana, en el espacio y el tiempo, así como la conectividad peatonal libre de obstáculos de los es-



Derecho a la ciudad y al territorio / Foto: Santiago Mazzarovich, IM

pacios de relación, equipamientos cotidianos, paradas de transporte público y comercios respecto a las viviendas y entre sí, de forma que sea posible para todo tipo de personas efectuar a pie las actividades cotidianas con recorridos que enlacen los diferentes usos. La proximidad es necesaria para realizar las actividades cotidianas de manera efectiva combinando las esferas personal, productiva, reproductiva y comunitaria.

- b. **Diversidad:** La diversidad consiste en la mixtura social, física, y funcional que permite la variedad de personas, actividades y usos, respondiendo a las diferentes necesidades de las personas en función del género, sexo, edad, diversidad funcional, origen, cultura y condición social, entre otros factores. Es fundamental que los espacios incorporen esta condición, teniendo en cuenta la variedad de experiencias y cotidianidades de las personas, y la pluralidad de necesidades que se derivan de ellas.
- c. **Autonomía:** Las personas gozan de autonomía cuando los espacios que ocupan son percibidos como seguros, generan confianza para ser utilizados sin restricciones de ningún tipo y las condiciones de accesibilidad a los espacios del barrio y de la red cotidiana son universales, teniendo en cuenta las particularidades físicas.
- d. **Vitalidad:** La vitalidad de un espacio surge de la presencia simultánea y continua de personas, de la densidad de actividades y usos en las calles, espacios de relación y equipamientos que favorecen el encuentro, la socialización y la ayuda mutua entre las personas.

- e. **Representatividad:** Existe representatividad cuando se percibe reconocimiento y visibilidad real y simbólica de toda la comunidad, de modo que se valore la memoria, el patrimonio social y cultural con equidad y la participación de las personas en las decisiones urbanas.

El concepto de ciudad cuidadora brega por una ciudad que cuida el entorno, nos cuida, permite cuidarnos y cuidar a otros/as (Valdivia Blanca, Col.lectiu Punt 6) dicho de otra manera, una ciudad sostenible no solamente desde el punto de vista ambiental, sino también económico y social.

Planificación quinquenal del Eje estratégico 3

Áreas involucradas: Desarrollo Ambiental, Desarrollo Social, Desarrollo Urbano, Movilidad, Planificación, Secretaría General, municipios A, B, C, CH, F.

Ejercer el derecho a la ciudad es condición de posibilidad de otros derechos, como el acceso a la educación, salud, trabajo, accesibilidad, transporte, calidad y seguridad en la tenencia de la vivienda, entre otros. Se entiende este derecho integrando también la ruralidad y sus dinámicas.

Este eje cuenta con tres objetivos generales, uno que tiene que ver con la planificación, el diseño y la gestión del territorio incorporando la perspectiva de igualdad de género, con énfasis en la vida cotidiana y los cuidados para la sostenibilidad de la vida. Otro que incorpora el enfoque del urbanismo con perspectiva de igualdad de género a los sistemas territoriales y sus componentes (espacios públicos, equipamientos, calles, arbolado, iluminación). Y el último, promueve la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la agenda ambiental del departamento.

Acciones:

- Plan de Movilidad Urbana Sostenible con perspectiva de igualdad de género.
- ABC Barrios
- Programa Montevideo libre de acoso. (Masculinidades, VBG)
- Espacios públicos con perspectiva de igualdad.
- Montevideo + Verde. Iniciativas vinculadas al cuidado del planeta, agentes comunitarios, estrategias de cuidados y corresponsabilidad.

OG: 3.1.

PLANIFICAR, DISEÑAR Y GESTIONAR EL TERRITORIO INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON ÉNFASIS EN LA VIDA COTIDIANA Y LOS CUIDADOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

la tabla continúa en la siguiente página →

OE: 3.1.1. PROMOVER QUE LOS INSTRUMENTOS QUE ORDENAN, PLANIFICAN Y GESTIONAN EL TERRITORIO INCORPOREN, EN SUS DIFERENTES ETAPAS, LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO .	• Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en proyectos estratégicos (+ Verde).
	• Observatorio Territorial y sistemas de información con perspectiva de igualdad de género.
	• Estudios de impacto territorial con perspectiva de igualdad de género.

OG: 3.2. INCORPORAR EL ENFOQUE DEL URBANISMO CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO A LOS SISTEMAS TERRITORIALES Y SUS COMPONENTES (ESPACIOS PÚBLICOS, EQUIPAMIENTOS, CALLES, ARBOLADO, ILUMINACIÓN)	
OE: 3.2.1. GARANTIZAR EL ACCESO A LA CIUDAD Y FACILITAR LOS DESPLAZAMIENTOS EN EL TERRITORIO, CONTEMPLANDO LA DIVERSIDAD DE PATRONES DE MOVILIDAD DE LAS PERSONAS.	• Plan de Renovación Urbana entorno Mercado Modelo con perspectiva de igualdad de género. (Diseño de espacios públicos entorno PRUEMM con perspectiva de igualdad de género, diagnósticos de movilidad y cuidados) (+Verde)
	• Nuevo Plan de Movilidad Urbana Sostenible, con perspectiva de igualdad de género (consulta para el nuevo plan integra estudio y sugerencias para reducir las brechas de desigualdad en cuanto a la movilidad de las mujeres en la ciudad y el territorio). (+Verde)
	• Acciones que mejoren la movilidad desde una perspectiva de urbanismo promotor de la igualdad (ABC Barrios, polígonos de cuidados, accesibilidad en espacios públicos, baños públicos universales, ciudades amigables con las personas mayores, acceso a servicios de contención y cuidados de las mujeres rurales). (+ Verde)
	• Análisis y generación de información para diseñar políticas de movilidad con perspectiva de igualdad de género (licencias de conducir, exámenes, uso del transporte colectivo, denuncias).

OE: 3.2.2. FAVORECER EL USO, DISFRUTE Y APROPIACIÓN SIN EXCLUSIONES DEL ESPACIO PÚBLICO (CALLES, PLAZAS, PARQUES) DESDE EL DISEÑO Y LA GESTIÓN.	• Diseño, gestión y vitalidad en los espacios públicos con perspectiva de igualdad de género (plazas, parques, bancos, juegos inclusivos, arbolado, iluminación, obras presupuesto participativo, actividades culturales, circuitos turísticos, ABC + Deporte). (+ Verde)
	• Plan Maestro de Iluminación con perspectiva de igualdad de género (iluminación para la prevención de acoso sexual callejero, Montevideo se ilumina). (+ Verde)
	• Espacios públicos libres de violencia de género (intervenciones en plazas y parques, capacitación de cuidaparques, funcionariado, transporte público, sensibilización de la ciudadanía). (+ Verde)
	• Reconocimiento de las mujeres en la ciudad (nomenclátor, transparencia, señalética, participación, datos abiertos, difusión). (+ Cultura)
OE: 3.2.3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS QUE DESARROLLA LA INTENDENCIA VINCULADAS AL ACCESO AL SUELO Y A LA VIVIENDA.	• Políticas de acceso al suelo y a la vivienda con perspectiva de igualdad de género (Plan SUVI (plan sectorial de acceso al suelo urbano para vivienda) incorpora lineamientos para la igualdad de género, Programa Fincas, mujeres en situación de VBG, ABC Barrios, Relocalizaciones y Regularizaciones incorporan perspectiva de igualdad de género). (+ Territorio) • Análisis y generación de información para diseñar políticas de vivienda con perspectiva de igualdad de género. (+ Territorio)(+ Verde)

OG: 3.3. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA AMBIENTAL DEL DEPARTAMENTO.	
OE: 3.3.1. PROMOVER LA AGENDA DE DERECHOS AMBIENTALES A TRAVÉS DE ACCIONES DE RESILIENCIA, ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA CIUDADANÍA.	• Sensibilización a la población en cuanto a cambio climático, ecofeminismo e igualdad de género. (+ Verde)
	• Procesos de resiliencia y adaptación al cambio climático con perspectiva de igualdad de género. (+ Verde)
	• Desarrollo de prácticas amigables con el ambiente y la producción autosustentable (apoyo a la conformación de huertas existentes y en formación, campañas de alimentación saludable, promoción de productos ecológicos y gestión menstrual). (+ Verde)
OE: 3.3.2 DEFINIR ACCIONES INNOVADORAS PARA UNA GESTIÓN DE RESIDUOS QUE CONTRIBUYA A LA IGUALDAD DE GÉNERO.	• Campañas de clasificación de residuos y levante domiciliario. (+ Verde)

EJE ESTRATÉGICO 4:

Cultura organizacional con igualdad de género

Se entiende por cultura organizacional de una institución al conjunto de valores, tradiciones, comportamientos, creencias y procedimientos que circulan entre un grupo humano que pertenece a ella.

La cultura institucional se manifiesta a través de símbolos, lenguajes, comportamientos y mitos, constituyendo un marco de referencia compartido de forma tanto explícita como implícita y estableciendo aquello que es “esperable” en la organización. Por ejemplo, si en una institución se asume, aun no habiendo nada escrito al respecto, que hay tareas que no pueden ser realizadas por mujeres, habrá una serie de decisiones que responderán a ese mito y que atentarán contra una cultura institucional igualitaria (IM, 2022).

La cultura de una organización está conformada tanto de elementos intangibles –los valores y principios que circulan–, como de elementos tangibles y concretos –el conjunto de medidas y procedimientos que la sostienen–, dando sentido a las prácticas cotidianas y a la noción de pertenencia y de comunidad compartida entre quienes la integran. Las organizaciones construyen cotidiana-

mente un imaginario sobre sí mismas a través de sus normas, procedimientos, mensajes, formas de acompañar las transformaciones y resistir a los cambios. La incorporación de la perspectiva de género en el análisis organizacional ha permitido visibilizar desigualdades flagrantes y otras de más difícil identificación.

Las organizaciones no son neutras al género, en palabras de Acker (1990) están generizadas, esto significa que las normas, procedimientos, prácticas y símbolos contienen valoraciones sobre lo masculino y lo femenino (IM, 2020). Estas valoraciones se basan en estereotipos que no sólo establecen diferencias, sino también jerarquías, consolidando y reproduciendo desigualdades. El Estado tampoco es neutro al género y, por tanto, para promover la igualdad de género deberá modificar no sólo las políticas hacia la ciudadanía, sino su propia organización (Intendencia de Montevideo, op. cit.).

Las instituciones muchas veces se piensan y se gestionan basadas en un concepto de “trabajador ideal” que se asocia a la figura de hombre, heterosexual, capacitado y que no está condicionado por las responsabilidades de cuidados o tareas del ámbito doméstico. Esta imagen de “trabajador ideal” configura instituciones poco permeables a criterios y prácticas igualitarias que, a su vez, respeten las diferencias.

Una política organizacional o de gestión humana incorpora la perspectiva de género cuando:

- Reconoce que hay desigualdades estructurales que afectan a mujeres y hombres en el ámbito laboral, y genera estrategias para revertirlas.
- Reconoce que la responsabilidad de cuidados y otras tareas en el ámbito doméstico afectan de forma diferencial a mujeres y hombres, y mediante acciones promueve avanzar en la corresponsabilidad.
- Reconoce que la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal supone exigencias distintas para mujeres y hombres, y adopta medidas que permitan una mejor conciliación.
- Usa estrategias que responden a necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Fomenta el desarrollo de responsabilidades y tareas que rompan con la asignación tradicional de roles, eliminando estereotipos de género que mantienen y refuerzan las desigualdades.
- Favorece relaciones igualitarias y el empoderamiento de las mujeres y otras identidades de género para revertir asimetrías de poder en los espacios laborales por la sola condición de género.
- Promueve espacios de trabajo libres de violencia de género, generando mecanismos para su prevención, abordaje y reparación del daño. Asimismo, reconoce los impactos que tiene la violencia de género en el ámbito doméstico sobre el espacio de trabajo, y desarrolla acciones para amortiguarlos.

En 2019, en el marco del 3er Plan de Igualdad, la Intendencia ratificó este compromiso mediante la aprobación de una política de calidad con equidad de género, bajo el entendido de que el Programa Calidad con Equidad “permitía

garantizar trayectorias laborales igualitarias y ambientes de trabajo saludables y libres de estereotipos de género”. En diciembre de 2020, la Intendencia obtuvo la certificación de la primera etapa del modelo y hoy está abocada a la segunda etapa del programa.

En setiembre de 2020 se creó la Unidad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, actual Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género.

El Diagnóstico de Calidad con Equidad arrojó datos que sustentan las acciones para superar las brechas de género en la interna de la institución. En la IM y los municipios trabaja un total de 9.182 personas, de las cuales 3.844 son mujeres (42 %) y 5.338 son hombres (58 %), incluyendo funcionariado presupuestado, contratado y pasantes.

La siguiente gráfica muestra al funcionariado según escalafón y sexo para el año 2021:

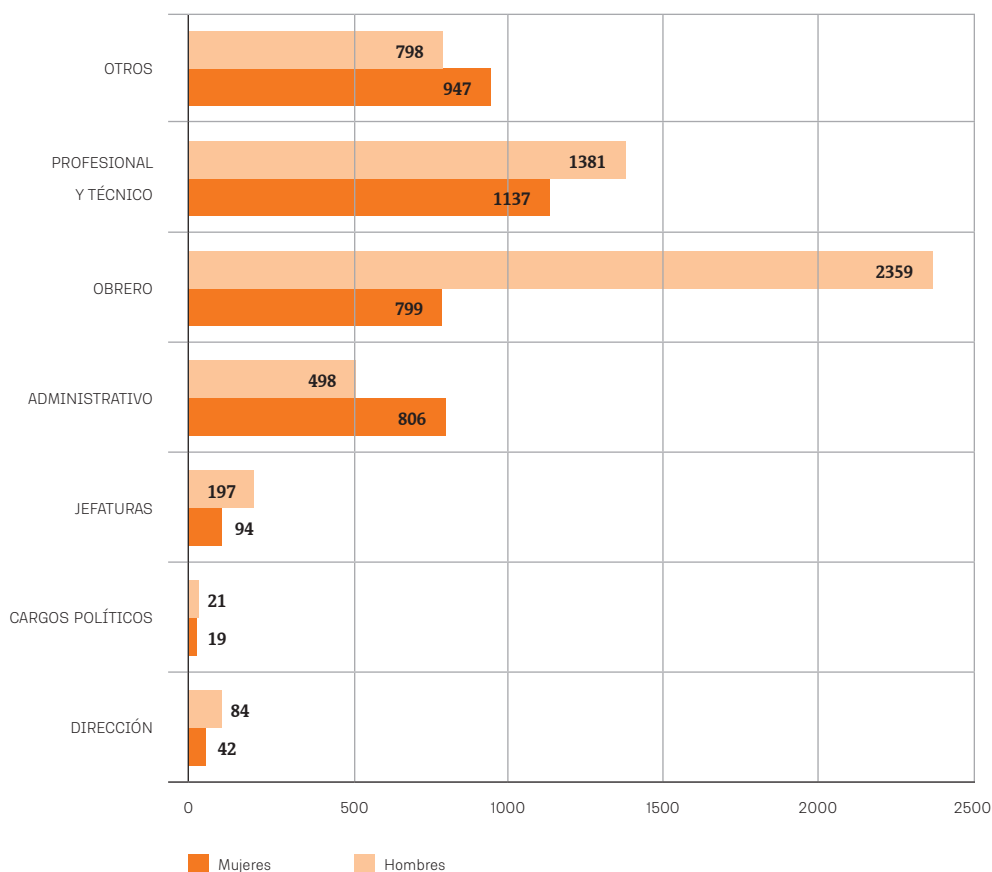
Se observa mayor representación masculina en todos los cargos, excepto en el escalafón administrativo.

Más recientemente, en marzo de 2022, la Junta Departamental de Montevideo aprobó una nueva norma para la igualdad de género en la que se postula que *“el principio de igualdad de género y no discriminación se convierten en prioritarios y transversales al conjunto de las políticas departamentales y municipales, tanto hacia la interna como hacia la población, con el fin de transformar las relaciones de poder desigual por razones de género en intersección con otras desigualdades, en articulación con colectivos sociales y el gobierno nacional”* (IM, Decreto 37973/22).



Taller dirigido al funcionariado de la IM / Foto: Artigas Pessio, IM

FUNCIONARIADO SEGÚN ESCALAFÓN Y SEXO - 2021



Planificación quinquenal del Eje estratégico 4

Áreas involucradas: Contaduría General, Asesoría Jurídica, Cultura, Desarrollo Ambiental, Desarrollo Económico, Desarrollo Social, Desarrollo Sostenible e Inteligente, Desarrollo Urbano, Gestión Humana y Recursos Materiales, Movilidad, Planificación, Secretaría General, UAM, municipios A, B, C, CH, E, F, G.

Las organizaciones no son neutras al género, lo que significa que las normas, procedimientos, prácticas y símbolos contienen valoraciones sobre lo masculino y lo femenino. Estas valoraciones se basan en estereotipos que no sólo

establecen diferencias, sino también jerarquías, consolidando y reproduciendo desigualdades. Para promover la igualdad de género desde el Estado es necesario modificar no sólo las políticas dirigidas a la ciudadanía, sino su propia organización.

Este eje tiene cuatro objetivos generales. El primero se relaciona con garantizar trayectorias laborales igualitarias y ambientes de trabajo saludables y libres de estereotipos de género. El segundo se vincula con promover una institución libre de violencias, que respete los derechos de todas las personas y que visibilice el aporte de las mujeres y disidencias. El tercero busca involucrar al funcionariado en la construcción de una cultura organizacional que integre el valor de la igualdad. Y el último, promueve la valoración del trabajo de cuidados de personas dependientes y su distribución equitativa entre hombres y mujeres, propiciando la corresponsabilidad.

Acciones:

- Cambio normativo (protocolos de acoso laboral e inequidades).
- Campañas institucionales sobre acoso sexual laboral, violencia basada en género, masculinidades, corresponsabilidad.
- Sensibilización y capacitación del funcionariado en igualdad de género (VBG, lenguaje inclusivo, diversidad, explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, acoso sexual laboral y acoso sexual en espacios públicos, presupuesto con enfoque de género).
- Sensibilización y capacitación en género y masculinidades.
- Fortalecimiento del equipo de instrucción especializada de la División Asesoría Jurídica y de la Unidad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.
- Certificación del segundo nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Inmujeres-LATU).

OG: 4.1. GARANTIZAR TRAYECTORIAS LABORALES IGUALITARIAS Y AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES Y LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.	
OE: 4.1.1. INCREMENTAR LA CANTIDAD DE MUJERES Y DISIDENCIAS EN OCUPACIONES Y ESPACIOS DE TRABAJO TRADICIONALMENTE OCUPADOS POR HOMBRES.	• Establecimiento de mecanismos para promover la paridad en el ingreso del funcionariado.
	• Acompañamiento para la inserción laboral de mujeres y disidencias.
	• Incorporación de criterios de igualdad a los llamados y convocatorias.

OE: 4.1.2. IDENTIFICAR Y REVERTIR EN LA INSTITUCIÓN LAS SITUACIONES DE INEQUIDAD POR RAZONES DE GÉNERO, ÉTNICO-RACIALES, DISCAPACIDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS.	Mejorar las capacidades institucionales para la respuesta a las situaciones de inequidad por razones de género, étnico-raciales, discapacidad, orientación sexual y otras.
	Mecanismos y herramientas de gestión específicas para avanzar en igualdad (calidad con equidad, protocolos).
	Aplicación de las cuotas de acuerdo a la normativa existente.
OE: 4.1.3. PROMOVER CAMBIOS EN LA NORMATIVA Y ACTUALIZACIONES QUE GARANTICEN CONDICIONES DE IGUALDAD EN EL ACCESO Y DESARROLLO DE LA CARRERA FUNCIONARIAL.	Mecanismos y herramientas para la atención y protección de funcionariado con vulnerabilidades particulares.
	Análisis de reglamentos y normativas con PG (concursos, compensaciones, licencias).

OG: 4.2. PROMOVER UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE VIOLENCIAS, QUE RESPETE LOS DERECHOS DE TODAS LAS PERSONAS Y QUE VISIBILICE EL APOORTE DE LAS MUJERES Y DISIDENCIAS.	
OE: 4.2.1. IMPLEMENTAR MECANISMOS DE PREVENCIÓN, RECEPCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA E INEQUIDAD.	Fortalecimiento de áreas especializadas para prevención y abordaje de situaciones de violencia en la institución.
	Análisis de reglamentos y normativas con PG.
	Dispositivos y cajas de herramientas para la erradicación de estereotipos y violencias en los espacios de trabajo.
OE: 4.2.2. DIVULGAR, SENSIBILIZAR Y CAPACITAR SOBRE LOS CONTENIDOS DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL.	Divulgación, sensibilización y capacitación sobre acoso sexual laboral.

la tabla continúa en la siguiente página →

OE: 4.2.3. PROMOVER UNA COMUNICACIÓN INTERNA PARA LA IGUALDAD, DISEÑANDO CAMPAÑAS Y MATERIALES COMUNICACIONALES ESPECÍFICOS.	• Incorporación de la perspectiva de igualdad de género a todas las comunicaciones internas.
	• Divulgación de contenidos para la igualdad (campañas, publicaciones, etcétera).
OE: 4.2.4. PROMOVER CAMBIOS Y ACTUALIZAR CONTENIDOS NORMATIVOS PARA AVANZAR EN UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE VIOLENCIAS.	• Pliegos, licitaciones y llamados con cláusula de igualdad de género y generaciones.
	• Actualización de los protocolos de acoso laboral, violencias y discriminación.
	• Estrategias de análisis y cambios en la normativa de la descentralización con perspectiva de género.

OG: 4.3. INVOLUCRAR AL FUNCIONARIO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE INTEGRE EL VALOR DE LA IGUALDAD.	
OE: 4.3.1. AMPLIAR LA COBERTURA DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD.	• Sensibilización y capacitación del funcionariado en igualdad de género (VBG, masculinidades, lenguaje inclusivo, diversidad, steam, ESCNNA, acoso sexual laboral y en espacios públicos, etcétera).
OE: 4.3.2 DIVERSIFICAR LAS PROPUESTAS FORMATIVAS, LOS CONTENIDOS E INCORPORAR DISTINTOS NIVELES DE PROFUNDIZACIÓN.	• Propuestas formativas diferenciadas según público objetivo (mandos medios y funcionariado en VBG, interseccionalidad, salud mental, trabajo sexual, uso problemático de drogas, salud sexual y reproductiva, masculinidades, cambio climático, acoso sexual laboral y en espacios públicos, etcétera).
	• Análisis y registro de la oferta formativa.
	• Propuestas formativas para la conformación de los planteles docentes con perspectiva de derechos e igualdad de género.

OG: 4.4.

PROMOVER LA VALORACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES Y SU DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, PROPICIANDO LA CORRESPONSABILIDAD.

OE: 4.4.1.

GENERAR INFORMACIÓN QUE VISIBILICE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS Y ACCIONES PARA GARANTIZAR LA CORRESPONSABILIDAD.

- Acciones vinculadas a la corresponsabilidad en los cuidados en los espacios de trabajo (salas de lactancia, campañas, revisión de normativa).

EJE ESTRATÉGICO 5: Transversalización de género

La **transversalización de la igualdad de género** es un medio para alcanzar la igualdad sustantiva de género y, por tanto, para lograr una profunda transformación de la sociedad en general y del Estado en particular.

Para T. Rees (2005), la transversalización de la igualdad de género consiste en “la promoción de la igualdad de género mediante su integración sistemática y global en todos los sistemas y las estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en las organizaciones y su cultura, en las ‘formas de ver y hacer’”.

Es una estrategia y un proceso que busca instalar la perspectiva de igualdad de género como eje orientador de dos planos complementarios: el conjunto de las políticas públicas en todas sus etapas y en la institucionalidad del Estado.

Dimensiones clave para la transversalización de la igualdad de género en la institución (Alesina, 2020)

- **Arquitectura institucional** para la promoción de la igualdad de género. La Intendencia de Montevideo cuenta con la Asesoría para la Igualdad de Género que tiene una jerarquía institucional preeminente, recursos financieros y humanos suficientes y sostenibles para desplegar la Estrategia para la Igualdad de Género, con el objetivo de imbricarse en la planificación estratégica institucional y que la perspectiva de igualdad de género sea un foco prioritario en todo el quehacer de la institución.
- Contar con **un entramado institucional comprometido y competente**. La creación de Unidades de Género como garantes del cumplimiento y el segui-

miento de la EIGM será clave en el proceso de transversalidad de la igualdad de género. Asimismo, el fortalecimiento de los Equipos de Igualdad departamentales y municipales reforzará la estrategia interna y retroalimentará y nutrirá permanentemente a la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo. Lo que potenciará, a su vez, el rol de la CIGIMM. Estos espacios se retroalimentan con la estrategia de capacitación y sensibilización permanente. Asimismo, es fundamental generar un trabajo de articulación y sinergia permanente con las áreas claves desde lo departamental y territorial a través de las referentes de Género con carga horaria específica para la tarea.

- Contar con **instrumentos formales** que expliciten la orientación de las acciones, el marco normativo y los principios en los que se sustenta, y se articulen con la planificación Estratégica institucional y el presupuesto. La Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo explicita en todo su desarrollo la perspectiva de igualdad de género, no sólo en su propósito, sino en el marco teórico y en la planificación concreta de los cinco ejes establecidos. También está pensada desde el principio de igualdad y no discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos, la igualdad de trato y de resultados, potenciado con la estrategia de empoderamiento y autonomía de las mujeres, desde una perspectiva de igualdad de género e interseccional.
- **Recursos financieros suficientes y recursos humanos abocados a la tarea.** Ningún plan de trabajo puede desarrollarse sin explicitar su correlato finan-



Jornada de entramado para la igualdad de género en el Museo de las Migraciones
Foto: Agustín Fernández, IM

ciero. Es fundamental visibilizar los recursos financieros necesarios para potenciar la EIGM. Asimismo, es fundamental explicitar los recursos humanos, capacitados y comprometidos, con los que se contará para potenciar la transversalidad de la igualdad de género en la institución y los municipios. Es importante que la programación de los recursos financieros sea visible, de esta manera aquellos destinados para el cumplimiento de las metas anuales de la EIGM deberían explicitarse en una actividad presupuestal denominada “Acciones para la igualdad de género”, que es lo que se permite desde el sistema informático.

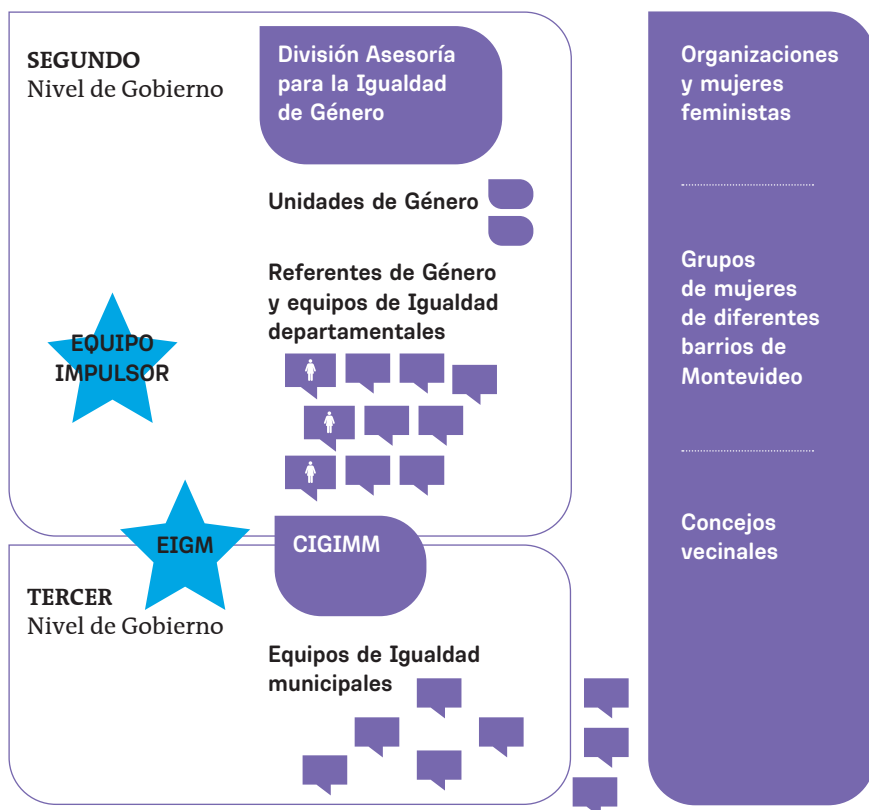
- **Instalar la igualdad de género en el centro del debate político y del quehacer técnico.** Retroalimentación entre las formas de hacer la política pública y el proceso de toma de decisiones, teniendo como foco principal el enfoque de derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación, desde la identificación de problemas, diagnóstico, formulación, implementación, seguimiento y evaluación, así como en la necesidad de generar transformaciones en la institucionalidad que acompañen la buena implementación de las políticas públicas.
- **Mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas.** Generar un mecanismo de monitoreo de la política pública integrado por organizaciones sociales, feministas y de mujeres de Montevideo especialistas en diversas temáticas. La Unidad de Planificación Estratégica Institucional (UPEI) está trabajando sobre un sistema de información que incluya los distintos planes de las diferentes áreas de la institución, de manera de que favorezca una adecuada rendición de cuentas.
- **Desplegar una estrategia de capacitación y sensibilización permanente.** Para el logro de la incorporación de la perspectiva de igualdad de género e interseccional, así como para la profundización efectiva de la transversalización de la igualdad de género en toda la institución y los municipios, es fundamental contar con una estrategia de capacitación, formación y sensibilización permanente, que ofrezca cursos pensados para los diferentes públicos objetivos y –sobre todo– enfocados al trabajo que realizan las diferentes áreas. Eso permitiría facilitar herramientas teórico-prácticas que sustenten el proceso de transversalización de la perspectiva de igualdad de género en “todas las formas de ver y hacer” de la institución.
- **Herramientas de gestión y sistemas de información.** Las herramientas de gestión deben permitir visibilizar la perspectiva de igualdad de género de las políticas públicas para hacer más eficiente el trabajo, acompañadas de sistemas de información que desagreguen distintas variables (sexo, género, raza-etnia, NBI, personas dependientes a cargo, orientación sexual, origen, etcétera), permitiendo tener datos e indicadores que describan el perfil de las personas beneficiarias de las políticas, lo que facilitará el desarrollo de acciones más acotadas que redunden en la disminución de las desigualdades de género. Incorporar el **análisis de género** en todo el trabajo tanto en la interna de la institución como hacia afuera. Este análisis examina las diferen-

cias y desigualdades en la experiencia entre mujeres, hombres y personas trans, así como entre las mujeres, entre los hombres y entre las personas trans. Define, evalúa y sustenta las medidas para abordar las desigualdades que provienen de diferentes normas, roles y relaciones asignadas a hombres, mujeres y personas trans, así como la interacción de factores contextuales con el género, como la orientación sexual, la etnicidad, la educación, la situación de discapacidad, la condición social o el origen. Este análisis junto con la perspectiva interseccional permite generar acciones que visibilicen y tomen en cuenta las distintas experiencias para desactivar desigualdades y discriminaciones.

- **Participación social:** Promoción de una estrategia participativa en el proceso de la transversalización de la igualdad de género, en la que distintas organizaciones sociales, barriales, redes, puedan plantear agendas a abordar y también monitorear el cumplimiento de la EIGM.

ENTRAMADO DE GÉNERO DE MONTEVIDEO

Normativa de Igualdad: Decreto 37973/22



Planificación quinquenal del eje estratégico 5

Áreas involucradas: Contaduría General, Cultura, Desarrollo Económico, Desarrollo Social, Desarrollo Sostenible e Inteligente, Planificación, Recursos Financieros, Secretaría General, Asesoría Desarrollo Municipal, municipios A, C, D, E, F.

El compromiso institucional con el proceso de transversalidad de género, ya tiene larga data en la institución, pero la tendencia es ir profundizando las acciones que permitan realizar transformaciones sostenibles y perdurables. El mainstreaming de género justamente apunta a colocar estas temáticas en la “corriente principal” de las políticas públicas de la institución, por eso la importancia de trabajar sobre la planificación estratégica institucional y los presupuestos desde una perspectiva de género.

Este eje cuenta con un objetivo general que apunta a profundizar la estrategia de transversalización de la igualdad de género en las políticas departamentales y municipales. A partir del fortalecimiento de la institucionalidad de género y el entramado de género, la asignación, identificación, análisis y monitoreo del presupuesto para la igualdad de género, las acciones para el monitoreo y rendición de cuentas de la EIGM, los procesos y herramientas de planificación con enfoque de derechos humanos y perspectiva de igualdad de género, etcétera.

Acciones:

- Ampliación y fortalecimiento de la institucionalidad de género: División Asesoría para la Igualdad de Género, unidades de Género, Comisión de Igualdad de Género de esta Intendencia y los municipios, equipos de Igualdad.
- Grupo de trabajo conformado por el Departamento de Recursos Financieros y Contaduría General para la asignación, identificación, análisis y monitoreo del presupuesto destinado al cumplimiento de los compromisos para la igualdad de género.
- Planificación con perspectiva de igualdad de género.
- Procedimientos de monitoreo y rendición de cuentas, en articulación con la sociedad civil.

OG: 5.1.

PROFUNDIZAR LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALES.

la tabla continúa en la siguiente página →

OE: 5.1.1. FORTALECER EL ENTRAMADO INSTITUCIONAL DE GÉNERO, DAIG, EQUIPOS DE IGUALDAD, CIGIMM Y EQUIPOS TRANSVERSALES, EN DIÁLOGO CON EL PRIMER NIVEL DE GOBIERNO Y OTRAS CIUDADES DEL PAÍS Y LA REGIÓN.	Fortalecimiento de equipos de igualdad departamentales y municipales (ampliación, creación, funcionamiento, capacitación, etcétera).
	Fortalecimiento de la institucionalidad de género (DAIG, unidades de Género, CIGIMM, equipos transversales por eje).
	Fortalecimiento del vínculo metropolitano y regional.
OE: 5.1.2. GARANTIZAR LA INTERCONEXIÓN DE LA EIGM CON LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN INSTITUCIONALES.	Asignación, identificación, análisis y monitoreo del presupuesto para la igualdad de género.
	Acciones para el monitoreo y rendición de cuentas de la EIGM.
	Procesos y herramientas de planificación con enfoque de derechos humanos y perspectiva de igualdad de género (planes de Desarrollo Municipal, planificaciones institucionales, instancias de rendición de cuentas, etcétera).
OE: 5.1.3. CONTRIBUIR A LOS PROCESOS INSTITUCIONALES DE MEJORA DE LA GESTIÓN, COMUNICACIÓN Y GENERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.	Comunicación institucional con perspectiva de igualdad de género y profundización de la comunicación específica de las políticas y acciones de género.
	Generación de información y elaboración de diagnósticos con perspectiva de igualdad de género.
	Procesos de mejora de gestión con perspectiva de igualdad de género.
OE: 5.1.4. GENERAR ÁMBITOS PARA LA PARTICIPACIÓN Y EL INTERCAMBIO CON GRUPOS DE MUJERES Y ORGANIZACIONES FEMINISTAS EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LA EIGM.	Mecanismos para el fortalecimiento del diálogo y la participación de la sociedad civil en las políticas de igualdad de género.

Bibliografía

- Alesina, Lorena (2020).** *Presupuesto público y transversalidad de la igualdad de género, una relación virtuosa y difícil. Avances y desafíos en Uruguay: La iniciativa de presupuestos con enfoque de género en el nivel nacional y en la Intendencia de Montevideo. Período 2007-2018.* En: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17328>
- AWID (2004).** "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica". En revista *Derechos de las mujeres y cambio económico*. N°9.
- Baraibar, Ximena (2013).** Territorio y políticas sociales. Documento n°5. Instituto Humanista Cristiano Juan Pablo Terra. Disponible en: www.institutojuanpabloterra.org
- Bergara, Mario (2018).** *Las nuevas reglas de juego en Uruguay. Incentivos e instituciones en una década de reformas.* Facultad de Ciencias Sociales, Udelar. Editorial Fin de Siglo.
- Carrasco, José (2005).** *Presupuesto, herramientas de un proceso.* Junta Departamental de Montevideo. Intendencia de Montevideo. Uruguay.
- Cepal (2016).** *Estrategia de Montevideo.* Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>
- Cepal (2015).** Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe (LC/L.3951), Santiago.
- CIDH (2018).** *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos.* Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>
- Colectivo Punt.6 (2019).** Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida. Editorial Virus, Barcelona.
- Facultad de Ciencias Sociales e Intendencia de Montevideo (2018).** *Diagnóstico sobre la violencia hacia las mujeres en espacios públicos en Montevideo.* Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/diagnostico-violenciahacialasmujeres-espaciospublicosenmontevideo.pdf>
- Falú, Ana (2009).** *Mujeres en la ciudad. De violencias y derechos.* Red Mujer y Hábitat de América Latina. Ediciones Sur. Santiago de Chile.
- García Prince, Evangelina (2012).** *Políticas de igualdad, equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual.* Edición revisada y actualizada. Primera edición (2008). El Salvador. PNUD. Disponible en: http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Policasdeigualdad23junio08.pdf
- González, Diana y Alesina, Lorena (2010).** *Manual para la implementación del Plan de Capacitación en Género y Generaciones para el Parlamento Uruguayo.* Parlamento Uruguayo, UNFPA. Montevideo.
- Inclusión y Equidad (2020).** ¿Qué entendemos por interseccionalidad? Serie Marcos Conceptuales 3. Disponible en: www.inclusionyequidad.org
- INE (2013).** Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/resumen_de_encuesta_mides-comprimido%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/resumen_de_encuesta_mides-comprimido%20(1).pdf)
- INE (2019).** Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/Segunda%20encuesta%-C2%AOnaciona.pdf>
- Intendencia de Montevideo (2017).** *3er Plan de Igualdad de género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones 2014 - 2020.*
- Intendencia de Montevideo (2021).** Serie 3 | Género y ciudad. Colección Construyendo igual-

dad de género. Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/serie03generoyciudad.pdf>

Intendencia de Montevideo (2021). Serie 2 | Políticas de Igualdad de género. *Colección Construyendo igualdad de género*. Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/serie02politicasdeigualdaddegenero.pdf>

Intendencia de Montevideo (2021). Serie 1: Género y masculinidades. *Colección Construyendo Igualdad de Género*. En: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/serie-01generoconceptosbasicos.pdf>

Intendencia de Montevideo (2022). Serie 5 /Cultura organizacional y género. *Colección Construyendo Igualdad de Género*. Documento interno.

Lefebvre, Henri (1962). *Derecho a la ciudad*. Península. Barcelona

Mides/Inmujeres (2019). *Estrategia nacional para la igualdad de género 2030*. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/1941>

Murguialday, Clara y Vázquez, Norma (2005). *Un paso más: Evaluación del impacto de género*. Associació Cooperaccio. Barcelona.

MYSU (2013). *Relevamiento de necesidades de salud en personas trans*. Disponible en: https://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2014/12/Descarga-aqu%C3%AD-el-relevamiento_necesidades_salud_trans_revision_2013.pdf

ONU Mujeres (2021). *Análisis del impacto de la pandemia en el mercado laboral, la desigualdad y la pobreza según género*. En: www.ciedur.org.uy/site/publicaciones/

OPS/OMS (2019 b). *Marco conceptual e indicadores para monitorear la igualdad de género en la salud en las Américas*. OPS. Washington.

Pérez Fragoso, Lucía y Rodríguez, Corina (2016). *Western Hemisphere: A Survey of Gender Budgeting Efforts*. IMF Working Paper. WP/16/153.

Rees, Teresa (2005). "Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe", en *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 7, (4): 555–574.

Rowlands, J (1997). "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo". En: León, M. (comp.) *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Fondo de documentación mujer y género. Tercer Mundo S.A. Santafé de Bogotá.

Tribuna Feminista (2017). Disponible en: <https://tribunafeminista.elplural.com/2017/02/que-significa-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>

Webs consultadas

- www.punt6.wordpress.com/2016/05/09/la-ciudad-cuidadora/
- www.ine.gub.uy
- www.montevideo.gub.uy
- www.gub.uy/ministerio-salud-publica/tramites-y-servicios/servicios/estadisticas-vtales
- www.oig.cepal.org/es/autonomias
- www.otu.opp.gub.uy
- www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

Intendencia de Montevideo
División Asesoría para la Igualdad de Género
Edificio Anexo - Soriano 1426 - Piso 2
Tel.: 1950 8670 -8671
igualdad.genero@imm.gub.uy



Intendencia
Montevideo