







Este documento fue elaborado por la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia Municipal de Montevideo, nombrada por resolución del Intendente N° 5834/05, presidida por la Secretaría de la Mujer.

Participaron además, en el proceso de construcción del Plan, las mujeres organizadas de Montevideo, organizaciones de mujeres, representantes de organismos estatales y diversas organizaciones sociales y sindicales.

Se realizó con el asesoramiento del equipo técnico integrado por Carlos Güida y Vicenta Camusso, especialistas en género, Paula Mosca, técnica en comunicación y Leticia Lázaro, secretaria técnica.

Este proceso contó con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).



Diseño e ilustración: Natalia Valenti, en base al Programa Visual de Identidad Institucional de la IMM

Impreso en Tradinco S.A.



Minas 1367 - Tel/fax.: (+598 2) 409 4463

tradinco@adinet.com.uy



**Montevideo**  
de Todos

**COMISIÓN DE EQUIDAD  
Y GÉNERO**

Intendencia Municipal de Montevideo

Palacio Municipal

18 de julio 1360, 2° piso,

Sector Santiago de Chile, CP 11200

Tel.: (598 2) 1950 int. 2039

Fax: (598 2) 1950 int. 1935

plandeigualdad@piso2.imm.gub.uy

---

# **2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones**

Montevideo  
2007 - 2010



# ÍNDICE

**PRESENTACIÓN / 11**

**INTRODUCCIÓN / 13**

**1. CONTEXTO / 15**

**1.1. Antecedentes / 15**

**1.2. Los derechos humanos y los derechos de las mujeres / 17**

**1.3. Montevideo: transformaciones y desafíos para la igualdad de oportunidades y derechos / 18**

**2. 2º PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS / 23**

**2.1. Proceso de construcción / 23**

**2.2. Líneas Estratégicas del Quinquenio de la IMM y Ejes Estratégicos del 2º Plan / 26**

**2.3. Compromisos municipales con la igualdad de oportunidades y derechos / 28**

**Capítulo 1. DESARROLLO TERRITORIAL / 31**

**I. División Limpieza / 32**

- Inclusión de la perspectiva de género en la política medioambiental
- Sensibilización en la corresponsabilidad de mujeres y varones en el manejo de los residuos

**II. División tránsito y Transporte / 35**

- Condiciones de equidad en la movilidad urbana
- Seguridad en el desplazamiento urbano con perspectiva de género

**III. Programa de Intervenciones Urbanas / 40**

- Inclusión de las mujeres en las políticas de vivienda

**I. Secretaría de Infancia / 48**

- Incorporación del enfoque de género en la Comisión Montevideo Ciudad Educadora
- Formación y sensibilización para la promoción de la educación no sexista y no racista en el Programa Nuestros Niños

**II. Secretaría de Juventud / 54**

- Pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de adolescentes y jóvenes
- Fortalecimiento de la participación activa de mujeres y varones adolescentes y jóvenes
- Inclusión de perspectiva de género en propuestas educativo laborales
- Participación cultural con equidad de jóvenes municipales y vinculados a los Centros Juveniles
- Promoción de una cultura de paz, inclusión de la diversidad y promoción de los derechos humanos entre jóvenes y entre generaciones

**III. Secretaría de la Mujer / 60**

- Incorporación del enfoque de género en la estructura municipal y visibilización de los aportes de las mujeres en la ciudadanía toda
- Prevención, atención calificada y denuncia de situaciones de violencia hacia las mujeres
- Promoción de sexualidades saludables y placenteras de mujeres y varones
- Articulación de enfoques de género, diversidad sexual, étnico racial en las políticas sociales de la IMM
- Impulso de la ciudadanía activa de todas las montevidéanas
- Oportunidades laborales para las mujeres montevidéanas

**IV. Secretaría de Gestión Social de la Discapacidad / 70**

- Incorporación de políticas de igualdad de oportunidades y derechos para personas con discapacidad
- Inclusión de mujeres con discapacidad en la vida activa montevidéana
- Mejora de la calidad de vida de mujeres con discapacidad y sus familias

**V. Secretaría del Adulto Mayor / 74**

- Visibilización del aporte de adultas y adultos mayores para el aprendizaje de nuevas generaciones

## **VI. División Salud / 77**

- Promoción de prácticas saludables y placenteras independiente de condicionamientos de género y pertenencia étnico – racial, considerando la diversidad de necesidades e intereses de las personas

## **VII. Unidad Convenios / 82**

- Incorporación de la perspectiva de género en los convenios educativo - laborales

## **VIII. Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes / 85**

- Promoción de actitudes y prácticas de igualdad y respeto hacia mujeres afrodescendientes
- Inclusión de mujeres afrodescendientes en el mercado laboral
- Profundización en la particularidad histórica de la violencia hacia las mujeres afrodescendientes
- Relevamiento de datos en el sistema de salud municipal sobre enfermedades de propensión étnica desagregadas por sexo

## **IX. Departamento de Cultura / 89**

- Visibilización del rol de las mujeres montevidéanas en la historia y la cultura
- Inclusión de la perspectiva de género y diversidad en las divisiones y dependencias del Departamento de Cultura
- Varones montevidéanos involucrados en los cambios culturales y sociales hacia la equidad de género y contra la violencia doméstica

## **X. Secretaría de Deportes / 93**

- Inclusión de la perspectiva de género en la política municipal de Deportes y áreas de especialización
- Valoración del ejercicio y deportes con criterios no sexistas

## **Capítulo 3. DESARROLLO PRODUCTIVO / 101**

### **I. División Promoción Económica / 103**

- Igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones en la vida económica y especialmente en el empleo
- Promoción de empresas lideradas por mujeres
- Promoción del desarrollo económico en equidad e igualdad
- Fortalecimiento de la actividad turística como generadora de empleo y cambios culturales

## **II. Relaciones Internacionales y Cooperación / 109**

- Monitoreo de cumplimiento de indicadores de género de proyectos de cooperación de la IMM

## **Capítulo 4. DESARROLLO INSTITUCIONAL / 113**

### **I. Departamento de Recursos Humanos y Materiales / 115**

- Incorporación de la perspectiva de género en la política de Recursos Humanos municipales

### **II. Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral / 116**

- Modelo de calidad de atención con enfoque de género y diversidad
- Atención oportuna y derivación adecuada de situaciones de violencia doméstica y acoso sexual en el ámbito laboral
- Autocuidado y prevención en salud sexual y reproductiva de las funcionarias y funcionarios municipales
- Estudios de impacto de las condiciones laborales en el ámbito municipal en mujeres y varones

## **Capítulo 5. PLANIFICACION ESTRATEGICA Y PARTICIPACION CIUDADANA / 125**

### **I. Departamento de Planificación / 126**

- Proceso de inclusión de perspectiva de género en la planificación estratégica municipal

### **II. Instituto de Estudios Municipales / 127**

- Integración del enfoque de género en los planes de capacitación municipal

### **III. Archivo de la Ciudad / 129**

- Rescate de archivos y documentación sobre equidad y género y difusión del Espacio Cultural Ciudadano

### **IV. Biblioteca “BIBIEM - Montevideo” / 132**

- Promoción de integración de perspectiva de género en la Biblioteca del Instituto de Estudios Municipales

## **V. Departamento de Descentralización / 135**

- Derechos y ciudadanía de las mujeres montevidéanas, en los espacios locales, en el contexto de la descentralización
- Incorporación de la perspectiva de género en las Ordenanzas y Reglamentos que establecen la normativa a nivel local
- Impulso de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones en los Gobiernos Locales y la comunidad
- Integración del enfoque de género a los Planes Estratégicos Zonales (PLAEDEZ)

## **Capítulo 6. COMUNICACIONES / 143**

- Integración a la comunicación institucional del enfoque de género, promoviendo una transformación cultural hacia la igualdad de oportunidades y derechos

## **2.4. Evaluación y monitoreo / 151**

## **Bibliografía / 154**

## **3. ANEXOS / 161**

Resolución N° 5834/05 Designación de integrantes de la Comisión de Equidad y Género / 161

Resolución N° 1163/06 Asignación de dedicación horaria a integrantes de Comisión de Equidad y Género / 166





# Presentación

**E**l 2º Plan de Igualdad de Derechos y Oportunidades ya es un hecho. Ha sido intenso el proceso de consulta, pero creemos que es de esta forma que se producen los procesos auténticamente participativos.

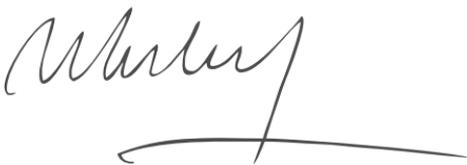
Es mucho lo que se ha avanzado desde el inicio de la aplicación de políticas de equidad de género, por parte de nuestra Intendencia desde principios de los años 90. Mucho mayor es aún su valor, pues este Plan no ha sido fruto del esfuerzo aislado de un gobierno departamental, sino que parte de la acumulación de experiencias y aprendizajes múltiples. Es la capacidad de mujeres y varones a través de un proceso de participación activa, la que encuentra hoy objetivos, medidas y acciones concretas a ser implementadas, en coordinación con la sociedad civil organizada y con el gobierno nacional.

Combatir la desigualdad entre mujeres y varones nos exige incorporar la mirada de género en todos los departamentos, divisiones, secretarías y unidades municipales. Los cambios planteados impactarán en la propia Intendencia y se proyectarán desde allí a la ciudadanía.

Reconocemos que la discriminación y el consecuente postergamiento de las mujeres han sido visualizados tardíamente en el plano de los derechos humanos. Para nosotros constituye una prioridad la promoción de ciudadanías, y ello supone ir hasta lo más profundo, alcanzar la raíces, los cimientos sobre los que se ha construido nuestra sociedad, y empezar a transformar los paradigmas culturales que impiden el desarrollo pleno de varones y mujeres, con sus características, con su diversidad, con sus infinitas posibilidades de pensamiento y de acción. Creemos que toda sociedad crece y se enriquece con la diversidad cultural y humana: este Plan incorpora este enfoque y ello nos satisface.

Varones y mujeres en su vida cotidiana, doméstica, comunitaria, laboral, militante son los protagonistas de este 2º Plan. La participación de todas y todos asegurará los cumplimientos que se presentan en cada capítulo, en armonía con las líneas estratégicas del gobierno municipal. El compromiso de los trabajadores y trabajadoras municipales –participando activamente en el ejercicio de sus derechos y la asunción plena de sus responsabilidades– es fundamental, tanto como el empoderamiento de la ciudadanía para velar por dichas transformaciones. Es nuestro compromiso.

Quiero agradecer a la Comisión de Equidad y Género y a todas las personas involucradas en la construcción de este 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos: a las mujeres integrantes de las Comisiones Zonales, a las organizaciones de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil participantes de las Mesas Consultivas, a funcionarias y funcionarios, directores y directoras municipales que se han involucrado en este proceso.



**Ricardo Ehrlich**  
Intendente Municipal de Montevideo

# Introducción

La igualdad entre mujeres y varones es un principio fundamental de la democracia. No obstante, hacerla realidad sigue siendo un desafío. Por eso un 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para Montevideo.

El camino recorrido en los años precedentes da cuenta de avances en la construcción de la igualdad, y de la necesidad de ampliar los espacios de acción, para integrar la equidad de género como una dimensión imposter-gable de la equidad social.

Así fue que se conformó la Comisión de Equidad y Género integrando los diversos ámbitos desde donde se ejerce la actividad municipal. Porque el municipio dialoga con la vida ciudadana desde sus múltiples enclaves y servicios. Transversalizar sus políticas con una mirada de género permite desentramar cómo se desenvuelven las relaciones entre varones y mujeres en el espacio urbano, en el Montevideo rural, en los centros de participación ciudadana. Y permite también incidir para corregir las desigualdades allí donde se den.

Proceso de construcción arduo y pleno de compromiso, en diálogo con funcionarias y funcionarios municipales, con organizaciones de la sociedad civil, que acercaron aportes y demandas, con los grupos y organizaciones de mujeres que como actoras sociales comprometidas vienen aportando a la generación de políticas que sustenten los cambios profundos de las relaciones sociales.

La presentación de este 2º Plan marca un hito en el camino, no es punto de llegada ni de partida, sino brújula en un proceso de construcción permanente del departamento que queremos: un Montevideo con igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y varones, en el marco del ejercicio pleno de los derechos humanos. Hacia ese Montevideo caminamos.

Finalmente, es de destacar que este 2º Plan se desarrolla en un nuevo contexto institucional y nacional: la construcción del Primer Plan Nacional de Oportunidades y Derechos, la articulación con las Áreas de Género de las Intendencias Municipales, y la creciente incorporación de áreas comprometidas desde el Estado con este enfoque, suman en esta sinergia necesaria para remover las viejas y anquilosadas estructuras que aún sostienen desigualdades afectando los derechos de mujeres y varones.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Ponte', with a long, sweeping underline that extends to the left and then curves back under the signature.

**Profª Elena Ponte**

Presidenta de la Comisión de Equidad y Género  
Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer

# Contexto

## 1.1. ANTECEDENTES

El 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones representa un enorme desafío para la Intendencia Municipal de Montevideo y la ciudadanía toda.

Implica dar continuidad a la estrategia trazada desde el 1º Plan (2002-2005), herramienta innovadora para Montevideo, para generar cambios institucionales hacia la igualdad entre mujeres y varones.

El 1º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos constituyó un avance político, conceptual y metodológico. Hasta ese momento no existían Planes de igualdad en nuestro país.

Los logros de dicho Plan fueron diversos en la profundidad y en la extensión de los objetivos y las medidas planteadas. Los avances, las dificultades y los desafíos del mismo han sido plasmados en **documentos de evaluación**, entre los que pueden mencionarse el “El Plan de Igualdad de Oportunida-

des en Movimiento: Presentación de los avances alcanzados” (2003) y el documento “Memoria de Actividades 2004”, elaborados por la Secretaría de la Mujer y la Comisión de Equidad y Género, la “Evaluación Externa del 1º Plan” (García, A; Cruells, M; 2005) y el “Documento Evaluación del Capítulo 5, Por los Derechos Sexuales y Reproductivos” (Güida, C; 2007).

Del extenso proceso de evaluación del 1º Plan surgieron diferentes desafíos con vistas a un segundo Plan. Entre las recomendaciones se destaca la necesidad de:

- Transversalizar el enfoque de género en las diversas áreas municipales y en los gobiernos locales.
- Implementar las medidas que han sido relegadas por diversas causas.
- Contar con indicadores y un sistema de evaluación y seguimiento.
- Promover metodologías de participación activa de las mujeres de las diversas zonas en el diseño, ejecución y evaluación del 2º Plan.
- Incluir el enfoque étnico-racial en objetivos, medidas y acciones.
- Incorporar protagónicamente a los varones.

Es por ello que este 2º Plan considera estos aspectos y plantea una nueva dinámica en su formulación, ejecución y evaluación.

El 2º Plan retoma la metodología de trabajo de la Comisión de Equidad y Género creada en 2002, ampliando su constitución y fortaleciendo su dedicación para el proceso de diseño, planificación, ejecución y monitoreo de nuevas medidas. La asignación de 10 horas mensuales para cada integrante de la misma, la ampliación de los departamentos que integran la Comisión y la capacitación de sus integrantes ha sido fundamental en este período.

Por otra parte, el Plan promueve el involucramiento activo de los varones en la construcción de un departamento democrático e inclusivo de unas y otros. En tanto el género es una categoría de análisis relacional, es imprescindible generar estrategias y metodologías que involucren a mujeres y varones, intentando visualizar las resistencias y superarlas.

Reconocemos entonces al 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos en su condición de **herramienta** para la promoción de transformaciones institucionales con la ciudadanía toda.

Es relevante destacar que el diseño y ejecución del 2º Plan se produce en el marco de importantes cambios políticos a nivel nacional. La Ley N° 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres. 2007-2011” constituyen referentes ineludibles.

## 1.2. LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Los derechos humanos y los derechos de las mujeres en particular vienen siendo reconocidos en las últimas décadas en el ámbito del Sistema de Naciones Unidas, en la legislación nacional y en el Digesto municipal.

El 2º Plan se rige por los derechos consagrados desde 1945 en la Primera Asamblea de la ONU y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) cuando desde su artículo 2 plantea que “cada individuo es titular de todos los derechos y libertades fijadas en esta declaración sin distinción de ningún tipo, ya sea raza, color, sexo”.

Existe un largo recorrido histórico en la lucha de las mujeres por sus derechos en las últimas décadas que se refleja en el ámbito de las Naciones Unidas: desde la 1ª Conferencia sobre la Mujer (ONU, 1975), la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la aprobación del protocolo facultativo por parte del Estado uruguayo (2001).

Otros compromisos internacionales que se constituyen en referentes para el 2º Plan son: la Convención Internacional de los Derechos del Niño (1989), la Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992), la Conferencia sobre Derechos Humanos (1993), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (1994), la Conferencia Internacional sobre Desarrollo Social (1995), la IV Conferencia sobre la Mujer (1995), la Conferencia contra el Racismo y Discriminación (2001). Es necesario reconocer la trascendencia y el impacto generado por la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994).

A nivel nacional, la Ley N° 17.514 de Violencia Doméstica (2002) ha promovido la creación del Consejo Nacional Consultivo y la construcción del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica (2004-2010), así como la ya mencionada Ley N° 18.104 y la presentación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para las Mujeres (2007) resultan trascendentes y potencian otros avances municipales en Montevideo.

Ya en el 1er Plan los derechos resultaron ejes ordenadores de los capítulos:

- Por una cultura de equidad
- Por el derecho al uso y disfrute de los espacios públicos
- Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales
- Por más oportunidades laborales

- Por los derechos sexuales y reproductivos
- Por el derecho a una vida libre de violencia de género
- Por un mayor y mejor acceso a la tierra y al techo
- Por ciudadanía juveniles libres de condicionamientos de género
- Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad
- Municipales en equidad

En el 2º Plan, estos derechos se encuentran presentes en todos los capítulos, ordenados de acuerdo a las Líneas Estratégicas del Quinquenio presentadas por el Ejecutivo Comunal.

Alinear los objetivos del 2º Plan con las Líneas Estratégicas del Quinquenio hace al proceso de institucionalización. De esta forma, se hace explícito el compromiso de todos los departamentos, divisiones, secretarías y unidades de forma integral, con la totalidad de los derechos mencionados. Así, a título de ejemplo, el derecho a una vida libre de violencia de género se encuentra presente en las líneas de Desarrollo Territorial, de Desarrollo Humano, de Desarrollo Institucional, y abarcará medidas específicas de prevención y atención de la División de Limpieza, del Programa de Intervenciones Urbanas, del Departamento de Cultura, de la División Salud, de la Unidad de Convenios, de la Secretaría de Infancia, de la Secretaría de la Mujer, del Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral.

### 1.3. MONTEVIDEO: TRANSFORMACIONES Y DESAFÍOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS

Contar con información calificada y actualizada sobre la realidad montevideana es imprescindible para una gestión adecuada. Diferentes fuentes han contribuido para fundamentar la necesidad de un 2º Plan: estudios impulsados por la propia IMM, observatorios de la sociedad civil organizada, estudios apoyados por organismos de cooperación internacional, estudios provenientes del ámbito académico, entre otros.

Estos estudios constituyen un insumo imprescindible para la formulación de políticas inclusivas y equitativas.

Con vistas a la implementación del 2º Plan, es trascendental la búsqueda de nuevas evidencias y nuevos fundamentos teóricos y metodológicos para promover y garantizar la no discriminación de ningún tipo.

## ► Montevideo desde una mirada de género

Montevideo ha cambiado y crecido en las últimas décadas. Pretende ser un departamento abierto al mundo, a la vez que incluyente de las personas y grupos humanos postergados históricamente. En este nuevo escenario es imprescindible atender los distintos intereses y necesidades de mujeres y varones, para hacer realidad el principio de igualdad de género.

Montevideo alberga el 41% del total de la población del país. Nuestro departamento es habitado por 1.345.010 personas: 717.515 mujeres y 627.495 varones (INE, 2007).

Las montevidéanas jóvenes y adultas son las principales responsables de las tareas de cuidado doméstico. Aguirre y Batthyány (2005) afirman, desde la Encuesta sobre “Usos del tiempo”, realizada por el Área de Sociología de las Relaciones de Género, que “en promedio los hogares de Montevideo y Área metropolitana dedican 41 horas semanales al cuidado infantil, siendo la mujer la que realiza la mayor proporción de esta tarea (61%) dedicando 27 horas semanales frente a 13 horas dedicadas por los otros miembros del hogar. Las investigadoras sostienen que “la distribución de las tareas de cuidado infantil al interior de los hogares dista bastante de ser equitativa, y recae mayoritariamente en las mujeres” (...) “en lo que refiere al tiempo dedicado al cuidado de adultos mayores, la encuesta referida indica que los hogares con adultos mayores de 65 años dedican en promedio más de 30 horas a su cuidado, nuevamente con una proporción femenina de participación en el cuidado muy alta: más del 70% de las tareas de cuidado del adulto mayor son realizadas por mujeres”.

El Estudio de Opinión Pública “Identidades y roles de mujeres y varones en la sociedad actual. Percepciones de la población de Montevideo” (Aire. uy, 2007) ha aportado a la Secretaría de la Mujer y a la Comisión de Equidad y Género, en el marco de la elaboración del 2º Plan. A continuación, se presenta la información más significativa de los hallazgos de dicho estudio, estadísticamente representativo:

En lo que refiere al ejercicio de los roles parentales muestra que un alto porcentaje de la población (80%) evalúa que los hombres deberían dedicar más tiempo al cumplimiento de dichas tareas. Sólo un 8% considera que el tiempo actualmente destinado por los padres al cuidado de sus hijos es suficiente.

El imaginario montevideano respecto al trabajo remunerado y las relaciones de poder entre géneros fueron colocados en evidencia en este estudio:

- 90% de las y los encuestados acuerdan que la mujer puede ganar más que el hombre.
- 61% no está de acuerdo con la afirmación “si el hombre gana lo suficiente es preferible que la mujer se quede en casa”. El 30% que por el contrario aprueba esta decisión, se compone prácticamente del doble de hombres que mujeres, y se concentra en el segmento etario de 60 a 74 años y en el nivel socioeconómico más bajo.
- Más de la mitad de la población acuerda con la afirmación acerca de que “algunos trabajos son exclusivos del varón”.

El área laboral es reconocida como uno de los ámbitos de mayor discriminación y es fuertemente señalada como un área que requiere especial atención para las mujeres.

Este estudio muestra que el 19% de la población encuestada reconoce haber sido alguna vez discriminada por alguna razón. La mayor diferencia se observa a nivel de la variable socioeconómica, siendo en los segmentos más bajos donde se ubica la más alta autopercepción de discriminación: allí se alcanza un 25%. La percepción de discriminación es mayor por parte de las mujeres, especialmente entre los segmentos más jóvenes, así como en el grupo de 45 a 59 años. Un 16% de las mujeres, principalmente las ubicadas en el tramo de 30 a 44 años, se perciben discriminadas por su condición de género.

En cuanto al ejercicio de la jefatura del hogar, 72% de la población plantea que las mujeres como jefas de hogar tienen más dificultades que los hombres. En cuanto a la defensa de los derechos según sexo, 65% de las mujeres afirman tener más dificultades para su reivindicación en comparación con los hombres. En ambos ítems explorados, la percepción femenina de dicha discriminación es algo mayor que la masculina.

El citado estudio de la Consultora Aire.uy, registra los desafíos culturales e institucionales:

- 47% de la población opina que los afrodescendientes son discriminados en el Uruguay.
- 37% considera que las políticas del Estado no benefician de la misma manera a los hombres que a las mujeres.
- 13% de las personas consultadas expresan que nunca tendría un/a amigo/a homosexual.

En lo que refiere al poder de la mujer para gestionar sus derechos sexuales, y reproductivos, 87% de la población afirma que si el marido obliga a la mujer a mantener relaciones sexuales, se trata de violación. Por otra

parte, 35% de la población encuestada concuerda con que los hombres tienen más necesidades de mantener relaciones sexuales que las mujeres: este segmento se compone de hombres y mujeres casi por igual, especialmente del segmento etario mayor (de 60 a 74 años) y del nivel socioeconómico más bajo. Un 48% se opone a esta afirmación.

66% afirma que la decisión de la interrupción voluntaria de un embarazo, debe considerarse un derecho de la mujer, con cifras similares de acuerdo entre mujeres y varones.

En lo que refiere a la percepción del ejercicio de la maternidad, 63% de la muestra considera que la misma es una necesidad natural. Esta concepción de maternidad biológicamente determinada y universal enmascara la posibilidad de elección libre y particular, siendo entre los indagados el estereotipo de género con mayor presencia cuantitativa. En el desacuerdo con esta naturalización de la maternidad se destaca la población femenina, especialmente del nivel socioeconómico más alto, concentrando al 24% de los casos.

La participación de las mujeres también constituye una temática central a la hora de planificar transformaciones ciudadanas: de acuerdo al estudio de opinión citado, las montevideanas participan más que los varones en instituciones barriales. Sin embargo, la afiliación a asociaciones culturales es menor en las mujeres que en los hombres y resulta notoriamente inferior en el segmento etario más joven, mientras que aumenta de manera considerable en los segmentos de NSE más alto.

Los estudios cualitativos sobre participación de las mujeres vinculadas a la descentralización han aportado a la comprensión de las modalidades, los intereses, los desafíos y los aportes de las mujeres, desde la dimensión territorial y constituyen insumos para la elaboración y la implementación del 2º Plan. Entre ellos debemos citar el estudio “Descentralización y Género. La vida cotidiana de las mujeres a 15 años del Proyecto de Descentralización de la IMM” (Folle, A. M. y col., 2004) y el “Estudio de Casos: Ciudadanía Activa de las Mujeres Montevideanas” (Britos, A, 2007). Ambos estudios invitan a reflexionar acerca de la problematización de los enfoques “mujer en el desarrollo” y “género en el desarrollo” (Moser, 1991) y a lo que implica el empoderamiento de las ciudadanas.

Otros aportes han sido valiosos para configurar las estrategias y diseñar medidas con vistas a un departamento más equitativo. Los mismos se encuentran disponibles para su consulta, entre ellos se destacan la “Encuesta sobre percepción de exclusión social y discriminación” (2007) del Observatorio Montevideo de Inclusión Social” y el Estudio “Reproducción

biológica y social de la población en Uruguay: una mirada desde la perspectiva de género y generaciones” (López, A. coord., 2005).

Los estudios señalados han sido considerados para el diseño del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones de Montevideo, así como las sistematizaciones y los registros de los diversos departamentos municipales.

# 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos

## 2.1. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

El proceso de construcción del Plan fue precedido por la designación de la nueva Comisión de Equidad y Género y la disposición municipal de dedicación horaria para sus integrantes <sup>1</sup>. El Proyecto “Profundización de la incorporación del Enfoque de Género desde la Intendencia Municipal de Montevideo” (AECI-IMM) permitió el llamado a concurso y la conformación del equipo técnico del 2º Plan.

La Comisión de Equidad y Género y la Secretaría de la Mujer han apostado a la participación de los diversos actores involucrados, articulando los saberes profesionales con los saberes provenientes de la sociedad civil organizada y la experiencia de las mujeres en el territorio.

Asimismo el 2º Plan articula con el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos a través de instancias de intercambio en diversos

---

1. Anexo 1 y 2.

niveles con participación de los equipos técnicos y de dirección que permitieron reconocer las trayectorias, visualizar los alcances y los desafíos comunes, así como recabar la reflexión y propuestas de las mujeres de Montevideo en la Asamblea Departamental, organizada conjuntamente por el INAMU y la Secretaría de la Mujer, en el Paraninfo de la Universidad el 18 de noviembre de 2006, en el marco de la construcción del 1er Plan Nacional.

Se destacan a continuación algunas de las instancias claves en el proceso de elaboración del 2º Plan:

### › **Comisión de Equidad y Género (CEyG)**

Se desarrollaron diversas modalidades de trabajo, reuniones plenarios, grupos de trabajo específicos, reuniones del equipo técnico con cada integrante de la CEyG y con directores/as de Departamentos, Divisiones, Secretarías y Unidades.

Para la formulación y la viabilidad del cumplimiento de las medidas la Comisión recibió los aportes técnicos vinculados a temáticas tales como: Planes de igualdad, Planificación y sistemas de indicadores con enfoque de género, presupuestos con perspectiva de género y materiales específicos para cada área municipal. Asimismo se desarrollaron jornadas de capacitación con técnicas/os nacionales y extranjeros. El proceso fue enriquecido por el intercambio en encuentros regionales (Recife, Quito, Caracas, São Paulo, Montevideo) en los que participaron diferentes integrantes de la CEyG.

### › **Compromisos de las autoridades municipales**

A los efectos de reconocer los avances alcanzados el 20 de marzo de 2007, el Intendente Municipal de Montevideo y tres directores municipales (de los Departamentos de Descentralización; de Tránsito y Transporte, y de la División Salud) presentaron públicamente su compromiso y medidas en vías de ser implementadas. Este evento constituyó un impulso al 2º Plan. Paralelamente al proceso de elaboración, se fueron implementando algunas medidas comprometidas. Esto fue especialmente visible en la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, en el Departamento de Desarrollo Social, en la División Salud, en la Secretaría de la Mujer, en el Departamento de Cultura, en el Instituto de Estudios Municipales y en el Departamento de Descentralización.

## › Mesas de Trabajo con la Sociedad Civil

Para generar espacios de consulta con la sociedad civil organizada y otras instituciones gubernamentales se conformaron Mesas de Trabajo sobre:

- Violencia Doméstica y Sexual.
- Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos.
- Mujeres Afrodescendientes.

Fueron complementadas con una instancia específica de consulta, el 28 de agosto de 2007, en la Sala Dorada del Palacio Municipal, donde se presentaron las líneas rectoras y el avance en medidas para el 2º Plan y la conformación de grupos de consulta sobre “Violencia Doméstica”, “Diversidad étnico-racial y sexual”, “Oportunidades Laborales”, “Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos”.

## › Participación de las mujeres vinculadas a la Descentralización

Para el diseño del 2º Plan fue fundamental la apertura de espacios de consulta con las mujeres organizadas en el territorio y vinculadas a los gobiernos locales. En ese sentido se realizaron:

- Tres cursos del “Ciclo de Talleres dirigidos a mujeres líderes vinculadas a la descentralización: Desafíos de la participación” en las Regiones Este, Oeste y Centro de Montevideo, como una de las estrategias que permitirá fortalecer el proceso de construcción, implementación y seguimiento del 2º Plan.<sup>2</sup>
- La Asamblea “Las Mujeres Transformamos Montevideo - Construyendo el 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para mujeres y varones”, con el Intendente en la cual participaron edilas y concejalas, directoras y directores municipales e integrantes de la CEyG.<sup>3</sup>
- Reunión de consulta sobre percepción de desigualdades en las diferentes zonas y planteos hacia el 2º Plan, en el marco de las Jornadas de Capacitación para integrantes de los Concejos Vecinales, organizadas por el Instituto de Estudios Municipales y la Unidad de Capacitación Ciudadana del Departamento de Planificación y por la Unidad de Planificación y Participación Descentralizada del Departamento de Descentralización.<sup>4</sup>

---

2. Participaron 73 mujeres líderes mayo-agosto de 2007.

3. 13 de junio de 2007.

4. 11 de julio de 2007.

En la fase intermedia del proceso de elaboración, los avances del 2º Plan fueron presentados ante la Comisión de Equidad y Género de la Junta Departamental.<sup>5</sup>

El documento final ha sido validado por el Gabinete Municipal integrado por la totalidad de directores y directoras municipales<sup>6</sup>, presentado ante la Comisión de Género de la Junta Departamental<sup>7</sup>, ante las Mujeres Organizadas de Montevideo<sup>8</sup> y Organizaciones de la sociedad civil<sup>9</sup>.

## 2.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL QUINQUENIO Y EJES ESTRATÉGICOS DEL 2º PLAN

Las Líneas Estratégicas del Quinquenio propuestas por el ejecutivo municipal son: Desarrollo Territorial, Desarrollo Humano, Desarrollo Productivo, Desarrollo Institucional, Articulación y Coordinación de Líneas de Acción: Participación Ciudadana y Planificación, y Comunicación. Las mismas han sido tomadas por la Comisión de Equidad y Género como ejes ordenadores de los capítulos del 2º Plan.

A su vez, los ejes estratégicos del 2º Plan son:

- La transversalización institucional del enfoque de género.
- La integralidad e interdependencia de los derechos de las mujeres expresados en la complementariedad de los objetivos, las medidas y las acciones de los diferentes departamentos.
- La participación activa de las mujeres organizadas de Montevideo, las organizaciones de la sociedad civil y las diferentes redes sociales y espacios académicos.
- La incidencia en las modalidades de comunicación institucional.
- La articulación de saberes provenientes del ámbito académico, de las ONGs de mujeres, del ámbito territorial y del funcionariado municipal.
- La inclusión paulatina del enfoque de derechos por la diversidad humana y cultural.
- La articulación entre las instituciones gubernamentales y de la sociedad civil en la promoción de derechos.

---

5. 11 de mayo de 2007.

6. 24 de octubre de 2007.

7. 8 de noviembre de 2007.

8. 13 de noviembre de 2007.

9. 13 de diciembre de 2007.

La **trasversalización** de la perspectiva de género es el objetivo central del 2º Plan. Sin embargo, se entiende que llegar a incluir esta perspectiva requiere del desarrollo de procesos continuos y progresivos. Supone incorporar el principio de equidad entre los géneros en todas las políticas y actuaciones, no restringiéndose al ámbito de las políticas sociales. En esta afirmación está implícita la necesidad de abordar el desafío sabiendo que se trata de un proceso largo, complejo y cambiante.

El 2º Plan integra la **descentralización** como una definición política estratégica de la administración municipal, que se estableciera desde el primer gobierno frentista.

El esfuerzo por enriquecer esta estrategia favorece el desarrollo de la equidad, en la medida que abre espacios de participación local directa donde se pueden expresar diversos intereses, necesidades y demandas que suelen estar invisibilizadas.

El ámbito municipal presenta ventajas importantes para establecer medidas a favor de la equidad de género. La principal de ellas es que es la institución más cercana a la ciudadanía. Así se constituye en un espacio óptimo para conocer las necesidades y recursos de la población y, a partir de ese conocimiento, elaborar políticas de igualdad efectivas y sentidas. En el ámbito municipal la participación y colaboración de la ciudadanía y de las entidades sociales, se manifiesta con mayor facilidad que en otros espacios, pudiéndose contar con un rico capital para el diseño de acciones, su puesta en marcha y su evaluación.

El 2º Plan se construye a partir del reconocimiento de que existen diferencias entre los derechos formales y los reales. Es, por así decirlo, un instrumento de promoción y reafirmación de la **ciudadanía activa**. Ella se basa, en lo que se ha expresado como “derecho a tener derechos”. La ciudadanía activa es, en la perspectiva del 2º Plan, el desafío, que se expresará en el desarrollo del asociativismo, en la capacidad de enunciar y defender derechos colectivamente, y también, de impulsar la voz de aquellos y aquellas que no han tenido la palabra.

La búsqueda de la integralidad de las propuestas es una clave del 2º Plan, entendiendo que los fenómenos sociales que se quieren modificar no pueden ser abordados desde sus manifestaciones puntuales, sino que deben apoyarse en un enfoque que reconozca la complejidad.

El involucramiento, en la formulación y ejecución del 2º Plan, de una gama amplia de actores sociales resulta un aspecto estratégico ya que se concibe la equidad de género como un factor democratizador de toda la vida ciudadana.

La coordinación es una premisa fundamental para asegurar la apropiación de las propuestas del 2º Plan, pero también resulta un factor clave para incrementar las potencialidades de su impacto.

Asegurar la participación activa de las mujeres organizadas de Montevideo en torno a sus necesidades, sus experiencias y aprendizajes, y de diferentes organizaciones, redes, círculos académicos, instituciones, grupos, etc., colabora con la concreción de un 2º Plan que trascienda lo estrictamente municipal.

Reconocer y potenciar los avances logrados al interior del municipio y generar reflexión sobre la gestión se entiende como uno de los pilares para conformar la masa crítica necesaria. Este lineamiento implica una movilización que trascienda los círculos sensibles a los planteos de equidad de género, integrando otras áreas (consideradas “duras”) y miradas desde todo el municipio. Así mismo, este lineamiento intenta el involucramiento de las y los municipales, que son a un tiempo ejecutores y ciudadanas/os.

Articular esfuerzos municipales -desde las diversas unidades, programas, proyectos y acciones que contribuyan a la potenciación de las iniciativas apunta a romper con el aislamiento y la fragmentación que limitan muchas iniciativas gubernamentales. Este mecanismo, que es potenciador de recursos y esfuerzos, es también una fórmula imprescindible para la transversalización de la perspectiva de género como enfoque de trabajo.

### 2.3. COMPROMISOS MUNICIPALES CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS

Para el Municipio de Montevideo el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos:

- Es una expresión del compromiso político para avanzar en la superación de las trabas que impiden la igualdad real entre varones y mujeres.
- Es un desafío técnico y político para profundizar la perspectiva de género en todas sus políticas, no sólo las sociales.
- Es una herramienta “provocadora” de cambios culturales que involucren a todas y todos, sea cual sea el lugar donde se encuentren y sean cuales sean sus inscripciones institucionales.
- Procura impactar, a través de la gestión municipal en la vida cotidiana de nuestra ciudad y su gente.
- Busca fortalecer la “ciudadanía activa” de las mujeres, mediante la apropiación de sus derechos, el desarrollo de su capacidad de participación y organización y generación de una voz propia.
- Es concebido como en una herramienta movilizadora en torno a los derechos y su ejercicio pleno, como un aporte a la democratización de nuestra sociedad.

# Objetivo

Avanzar en la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones, mediante la integración plena del enfoque de género en las políticas públicas municipales de Montevideo, en articulación con otras instituciones públicas y la sociedad civil organizada, para promover y garantizar una sociedad más justa, libre e igualitaria.





## Capítulo 1

# DESARROLLO TERRITORIAL

La IMM tiene la responsabilidad de promover el desarrollo integral del departamento y de contribuir en la búsqueda de nuevas formas de conservación del medio ambiente y del patrimonio ciudadano, articulando la situación y las necesidades actuales a los desafíos y compromisos futuros, para lo cual es fundamental realizar un abordaje desde la educación, orientada a la formulación de una ciudadanía ambiental crítica y responsable.

La integración del enfoque de género en la gestión urbana, abarca desde el cuidado socioambiental, el acondicionamiento urbano, la movilidad urbana y la gestión de la distribución territorial. Estas áreas han permanecido rezagadas históricamente a la influencia del enfoque de género. Por lo tanto, los objetivos y las medidas planteadas en este capítulo resultan innovadoras en la gestión comunal y sin duda impactarán en el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades y derechos.

# I. DIVISIÓN LIMPIEZA

Las mujeres han desempeñado históricamente, tanto en el medio urbano como rural, un importante papel en la gestión ambiental y en el desarrollo sostenible. Esto se encuentra fuertemente vinculado a los roles de género asignados socialmente, como parte de las tareas de cuidado doméstico y comunitario.

El diseño de las políticas territoriales y medioambientales de varias regiones de América Latina ha reforzado los estereotipos de género y el rol invisible y por lo tanto no valorado de la gestión de los recursos ambientales por parte de las mujeres.

El objetivo de adecuar la organización del territorio y los servicios municipales al desarrollo pleno de sus habitantes y a la mejora en la calidad de vida, debe alentar una cultura de cuidado del medioambiente, en la cual mujeres y varones sean equitativamente responsables de su aprovechamiento, uso y conservación.

Promover el cuidado medioambiental desde la mirada de género implica una tarea socioeducativa y comunicacional por parte de la Intendencia. La División Limpieza asume el desafío y el compromiso, desde sus programas educativos y participativos, de incorporar la perspectiva de género a sus estrategias y acciones.

## › OBJETIVO 1

**Incluir la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y ejecución de la política medioambiental.**

› **MEDIDA 1.** Se promoverá la inclusión del enfoque de género en las investigaciones, publicaciones y comunicaciones de la División Limpieza.

**Acción 1.** Incorporación de indicadores de género a todas las investigaciones que lleve adelante la División.

**Acción 2.** Elaboración de productos de comunicación.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** A 2010 todas las investigaciones de la División Limpieza habrán incorporado progresivamente el enfoque de género.

**1.1.2** A 2010 todos los productos de comunicación serán elaborados desde el enfoque de género.

### › OBJETIVO 2

**Sensibilizar en la corresponsabilidad de mujeres y varones en el ámbito doméstico en el tratamiento de los residuos sólidos urbanos incluyendo la perspectiva de género.**

› **MEDIDA 1.** Se incorporará la perspectiva de género y diversidad en la gestión e implementación del Programa “Montevideo Recicla”.

**Acción 1.** Campañas de sensibilización en género con base en los soportes móviles y fijos con que cuenta la División Limpieza que fomenten la corresponsabilidad de mujeres y varones en el ámbito doméstico.

**Acción 2.** Transversalización del enfoque de género y la perspectiva de diversidad cultural en todas las instancias de capacitación del Programa.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** Al 2010 100% de los soportes de residuos se habrá incorporado a la campaña.

**2.1.2** Al 2010 el enfoque de género y la perspectiva de diversidad cultural se habrán integrado a los programas de capacitación.

.....

› **MEDIDA 2.** Se promoverá la distribución equitativa de las funciones y tareas que desempeñan mujeres y varones en la División Limpieza.

**Acción 1.** Relevamiento de la situación laboral de mujeres y varones en todos los Servicios y Unidades de la División Limpieza.

**Acción 2.** Formulación de criterios para la gestión de recursos humanos de la División Limpieza y sus nuevos ingresos.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1** Al 2008 se contará con el informe de relevamiento.

**2.2.2** Al 2009 se contará con nuevos procedimientos de gestión.

› **RESPONSABLES:**

- Departamento de Desarrollo Ambiental
- División Limpieza

**En coordinación con:**

- Departamento Recursos Humanos y Materiales
- División Salud Ocupacional y Seguridad Laboral
- Departamento Planificación
- División Instituto de Estudios Municipales
- Unidad Capacitación Permanente
- Departamento Descentralización
- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión de Equidad y Género

**En articulación con:**

- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Organizaciones Barriales

## II. DIVISIÓN TRÁNSITO Y TRANSPORTE

La actual administración municipal promueve cambios y transformaciones en el sistema de transporte, a través del Plan de Movilidad Urbana, orientado a profundizar el proceso democratizador de la sociedad. La transformación del sistema de transporte colectivo implica también la necesaria integración y coordinación en el área metropolitana, donde se trabaja junto con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y las intenciones vecinas.

Analizar las condiciones del desplazamiento en vía pública y la siniestralidad en el tránsito desde la perspectiva de género puede aportar a comprender y modificar las desigualdades existentes entre mujeres y varones, que impactan diferenciadamente en el ejercicio de derechos y en la calidad de vida. Por ejemplo, cuando se analiza la seguridad en el desplazamiento vial y el índice de siniestros, resulta evidente que los mismos son susceptibles de interpretación de acuerdo a pautas culturales. En Montevideo la cantidad de personas que conducen vehículos es de aproximadamente 250.000, a razón de una mujer por cada dos varones. En nuestro país, y considerando la proporción de conductores y conductoras, se reconoce que las mujeres protagonizan menos siniestros de tránsito, lo que evidencia un manejo más responsable y seguro.

La cultura juega un papel fundamental en el estímulo al sexo masculino respecto de conducir vehículos. Son las mismas pautas culturales que exacerban la virilidad vinculada al riesgo y a la competencia, aspecto que es visible en el estilo de vida de muchos varones y en particular en la conducción de vehículos. La primera causa de muerte de los varones de 18 a 35 años está asociada a los siniestros de tránsito. Es necesario desarrollar campañas educativas que promuevan el manejo responsable, dirigidas a los varones conductores y también a los/las acompañantes. Las mujeres, en calidad de acompañantes, pueden ejercer un rol protagónico al recomendar y/o impedir un manejo riesgoso.

Por otro lado, se asocia la movilidad urbana segura con la necesidad de superar los factores de vulnerabilidad social en el desplazamiento nocturno, fundamentalmente de las mujeres. El Plan de Movilidad Urbana y el 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos pautarán cambios en las líneas de transporte y en la seguridad vial, atendiendo las diferentes necesidades de género e involucrando a diversos actores de la sociedad: usuarias y usuarios, a empresas, trabajadores y trabajadoras vinculados a la temática del transporte.

### › OBJETIVO 1

**Generar y mejorar las condiciones de equidad entre mujeres y varones en la movilidad urbana.**

› **MEDIDA 1.** Se incluirá la perspectiva de género en el diseño e implementación del Plan de Movilidad Urbana.

**Acción 1.** Incorporación de la variable sexo en el sondeo inicial previsto dentro del Plan de Movilidad Urbana.

**Acción 2.** Detección de las necesidades de las mujeres a partir del análisis de resultados.

**Acción 3.** Incorporación de las modificaciones necesarias en las frecuencias de las unidades de transporte, destinos y refugios peatonales.

### CUMPLIMIENTO

**1.1.1** Al 2008 el Plan de Movilidad Urbana habrá incorporado la variable sexo en el sondeo inicial.

**1.1.2** Al 2009 se contará con resultados y se habrán identificado las necesidades de las mujeres.

**1.1.3** Al 2010 se habrán incorporado las modificaciones sugeridas al Plan de Movilidad Urbana.

.....

› **MEDIDA 2.** Se mejorarán las condiciones de seguridad en el desplazamiento urbano de las mujeres.

**Acción 1.** Revisión técnica de las condiciones del desplazamiento según sexo, en lo que se refiere a información de líneas y frecuencias del transporte colectivo, ubicación y visibilidad de paradas y sus refugios, iluminación y accesibilidad a las mismas.

### CUMPLIMIENTO

**1.2.1** Al 2010 se habrán incorporado mejoras en las condiciones de seguridad en el desplazamiento de las mujeres.

.....

› **MEDIDA 3.** Se mejorarán las condiciones de acceso de las mujeres a cargos de conducción de transporte de personas, camiones de carga y vehículos pesados en Montevideo.

**Acción 1.** Inclusión específica de puestos de conductora en los llamados de personal municipal.

**Acción 2.** Articulación con el Sistema Empresarial del Transporte para promover y mejorar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el transporte urbano y carretero.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2009 el 25% de los ingresos serán mujeres.

**1.3.2** Al 2008 se habrán realizado al menos dos reuniones de articulación entre la División, la Secretaría de la Mujer y el Sistema Empresarial del Transporte.

---

› **MEDIDA 4.** Se promoverán los derechos de las mujeres que trabajan en el sistema de transporte urbano de personas.

**Acción 1.** Formación y capacitación al sector empresarial vinculado al transporte de personas (ómnibus, taxis, escolares, etc.) sobre las necesidades y los derechos laborales de las mujeres que trabajan en el medio.

**Acción 2.** Mejoras en la infraestructura y condiciones de accesibilidad a servicios higiénicos para conductoras, guardas y demás trabajadoras vinculadas al transporte de personas.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.4.1** Al 2009 se habrán realizado cinco talleres.

**1.4.2.** Al 2010 todas las trabajadoras vinculadas al transporte de personas tendrán acceso a servicios higiénicos de calidad.

#### › **OBJETIVO 2**

**Incorporar la perspectiva de género en la implementación de las políticas de tránsito para la seguridad en el desplazamiento y la prevención de la siniestralidad.**

› **MEDIDA 1.** Se registrará y analizará la información sobre siniestralidad en el tránsito y seguridad vial, incluyendo la variable sexo.

**Acción 1.** Inclusión de la variable sexo en los registros de tránsito y de seguridad vial montevidEOS.

**Acción 2.** Procesamiento de datos estadísticos de libretas de conducir emitidas y registros de índice de alcoholemia según la variable sexo.

**Acción 3.** Promoción de la articulación con los actores involucrados en el tema, Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública, Banco de Seguros del Estado y Unidad Nacional de Seguridad Vial para establecer criterios comunes de registros de siniestralidad en el tránsito y sus causalidades.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** Al 2009 se contará con información sobre siniestralidad procesada por la variable sexo.

**2.1.2** Al 2008 los registros de libretas de conducir emitidas y de índices de alcoholemia habrá incluido la variable sexo.

**2.1.3** Al 2010 se contará con un mecanismo de articulación interinstitucional.

---

➤ **MEDIDA 2.** Se mejorarán las condiciones de seguridad en el desplazamiento por la vía pública montevidEOS.

**Acción 1.** Desarrollo de una campaña publicitaria de prevención de conductas de riesgo para la seguridad vial con enfoque de género.

**Acción 2.** Estrategia de comunicación, información y educación en seguridad vial dirigida a varones de 14 a 35 años, en coordinación con la Secretaría de la Juventud.

**Acción 3.** Disponibilidad prioritaria de asientos en el transporte colectivo para mujeres embarazadas, madres y padres con niños y niñas a cargo, personas de la tercera edad y personas con discapacidades.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1.** Al 2010 la IMM habrá realizado al menos una campaña de prevención de accidentes en la vía pública.

**2.2.2** Al 2010 se habrá implementado una campaña de educación en seguridad vial especialmente focalizada en varones.

**2.2.3** Al 2008 se habrá modificado el Decreto Municipal N° 26.365 del 4/7/94.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Acondicionamiento Urbano
- División Tránsito y Transporte

### **En coordinación con:**

- Departamento de Acondicionamiento Urbano
- División Espacios Públicos
- Servicio Transporte Público
- Servicio Contralor de Conductores
- Departamento de Planificación
- División Instituto de Estudios Municipales
- Unidad de Capacitación Permanente
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Secretaría de la Juventud
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Unidad Nacional de Seguridad Vial
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Salud Pública
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas
- Banco de Seguros del Estado
- Empresas de Transporte
- Organizaciones de la Sociedad Civil

### III. PROGRAMA DE INTERVENCIONES URBANAS

La planificación territorial es una de las áreas de mayor incidencia de los gobiernos municipales con impacto directo en la vida cotidiana. Por ello se hace necesario identificar los elementos sociales y físicos que facilitan u obstaculizan el acceso y apropiación de la ciudad y que influyen en la planificación urbanística. Integrar la perspectiva de género implica considerar la imprescindible conciliación de la vida familiar y la vida laboral, y su impacto en la calidad de vida de toda la ciudadanía.

La proyección urbanística en los últimos decenios ha mantenido la planificación basada en la división sexual del trabajo en sintonía con los valores, las identidades y los roles tradicionales de género. Los profundos cambios en la cultura y en la economía, el surgimiento de nuevas tecnologías, de nuevos significados del vínculo entre el uso del tiempo y las distancias urbanas e interurbanas, los alojos y realojos de colectivos en las propias ciudades, afectan de forma desigual a mujeres y varones. Considerar las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y varones resulta indispensable en el desarrollo de planes habitacionales, porque implica reconocer la situación de las mujeres respecto al acceso y control de la propiedad de la tierra y la vivienda así como del uso del espacio físico.

El Servicio de Tierras y Viviendas tiene dentro de sus cometidos, el realojo de familias provenientes de asentamientos irregulares. A partir de la creación de la Cartera de Tierras, se “realoja” a familias en viviendas construidas por la IMM. El Servicio no se limita a la construcción de las referidas viviendas, sino que pretende la mejora de la calidad de vida de estas familias. De un tiempo a esta parte, se observa un alto porcentaje de mujeres que abandonan sus hogares, muchas veces por situaciones de violencia doméstica, para asentarse en otros terrenos y viviendas precarias y en situación de irregularidad. Contar con vivienda transitoria en esta emergencia, permitiría evitar el desplazamiento hacia otros terrenos precarios, a la vez que se posibilitaría la intervención y derivación a las instituciones de referencia, en coordinación con las ComunaMujer y los servicios de salud locales, de acuerdo con la problemática presentada.

### › OBJETIVO 1

**Favorecer la transversalización de la perspectiva de género en los programas y acciones municipales vinculados a la vivienda.**

› **MEDIDA 1.** Se aplicará la normativa de la doble titularidad de la tenencia y/o usufructo de la tierra o vivienda en todos los programas de la IMM que realicen traslados, realojos y/o adjudicaciones.

**Acción 1.** Relevamiento de programas y actividades municipales vinculadas a la gestión de la tierra y la vivienda.

**Acción 2.** Coordinación de todos los departamentos, divisiones y unidades involucradas en esta materia, con el fin de conseguir una optimización de los recursos.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1-1.1.2** A 2008 se habrán desarrollado estrategias y acciones conjuntas e integradas entre programas.

---

› **MEDIDA 2.** Se incorporará el enfoque de género, generaciones y diversidad en la definición de políticas y en la gestión del Servicio de Tierras y Viviendas.

**Acción 1.** Talleres de sensibilización y capacitación en género, generaciones y diversidad cultural en el programa de obra y pos obra.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** A 2010 todo el personal involucrado y la población beneficiaria habrán participado en los programas de sensibilización y capacitación.

---

› **MEDIDA 3.** Se instrumentarán acciones que permitan el acondicionamiento de alojamientos transitorios para mujeres en situación de violencia y niños, niñas y adolescentes a su cargo.

**Acción 1.** Identificación y acondicionamiento de viviendas.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1.** Al 2008 se contará con al menos un alojamiento transitorio instalado.

› **MEDIDA 4.** Se incluirá como requisito en los llamados a contratación de las empresas constructoras la incorporación de mujeres en sus cuadrillas de trabajo.

**Acción 1.** Incorporación de los requisitos en los pliegos de llamados a nuevos contratos y convenios.

**Acción 2.** Definición de los criterios de seguimiento y evaluación del proceso de contratación.

#### **CUMPLIMIENTO**

1.4.1 Al 2008 se habrá incorporado el requisito en todos los llamados.

1.4.2 Al 2009 se contará con informes de seguimiento.

#### › **RESPONSABLES**

- Departamento de Acondicionamiento Urbano
- Servicio de Tierras y Viviendas

#### **En coordinación con:**

- Departamento de Acondicionamiento Urbano
- Comisión Especial Ejecutora PIAI
- Departamento Jurídico
- Sector Escribanía
- Departamento de Planificación
- División Instituto de Estudios Municipales
- Departamento Recursos Humanos y Materiales
- Unidad Gestión de Licitaciones
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Departamento Descentralización
- Comisión de Equidad y Género

#### **En articulación con:**

- Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas
- Organizaciones Barriales
- Organizaciones de la Sociedad Civil

➤ NOTAS

➤ NOTAS





## Capítulo 2

# DESARROLLO HUMANO

La situación de pobreza por la que atraviesa parte de la población de la capital del país exige una concepción global y a la vez el diseño de soluciones integrales. Requiere de una estrecha coordinación de iniciativas y recursos del gobierno local con el gobierno nacional en lo que refiere a las políticas sociales. El desarrollo de programas sociales con enfoque territorial que apuestan a la participación ciudadana, deben contribuir a la mejora de la calidad de vida de mujeres y varones en situación de riesgo social, generando las condiciones de empoderamiento.

Durante décadas, las políticas sociales visualizaron a las mujeres como objeto del desarrollo (Moser, 1991). Pensar el desarrollo local y departamental desde la perspectiva de género exige fortalecer el trabajo emprendido por la Secretaría de la Mujer desde su creación, promoviendo la ciudadanía activa de todas las montevideanas y muy especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad social.

El Departamento de Desarrollo Social a través de su División Políticas Sociales y la División Salud han trazado novedosos y desafiantes objeti-

vos, medidas y acciones para la promoción de derechos y la igualdad de oportunidades, considerando la diversidad de situaciones por la que atraviesan mujeres y varones y las vulnerabilidades específicas de algunos grupos humanos, desde la perspectiva de género.

## I. SECRETARÍA DE INFANCIA

En Montevideo viven 106.152 niñas y niños de 0 a 5 años lo que representa el 8% del total de la población<sup>10</sup>, el mayor índice de natalidad se registra en los sectores de menores ingresos. El 54,5% de los menores de 6 años viven en hogares pobres y “la infantilización de la pobreza es una de las características más alarmantes de las condiciones de vida de las personas en Uruguay”<sup>11</sup>.

Ya el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Montevideo, en el capítulo “Creciendo en condiciones de igualdad” planteaba el objetivo de contribuir al desarrollo de estrategias educativas que promuevan mensajes, valores y modelos identitarios libres de estereotipos de género, favoreciendo la socialización de niñas y niños en condiciones de igualdad.

En esta misma línea, la Secretaría de Infancia se propone profundizar en la formación de los diferentes actores que intervienen en los procesos educativos mediante instrumentos que permitan analizar y revisar las prácticas educativas. Se apunta a una pedagogía incluyente de la promoción de la equidad entre niñas y niños y de la diversidad étnica-racial.

Ello afecta a las diferentes iniciativas de dicha Secretaría: El Proyecto la Ciudad de las niñas y los niños de la Comisión Montevideo Ciudades Educadoras y el Programa Nuestros Niños.

### I.a. COMISIÓN MONTEVIDEO CIUDADES EDUCADORAS

Tal como define Jaume Trilla Bernet<sup>12</sup>, el concepto de Ciudad Educadora “acoge e interrelaciona procesos educativos formales, no formales e informales. La ciudad educativa es un entramado de instituciones y lugares educativos. Los nudos más estables y obvios de esta trama están

---

10. INE Censo Fase 1 2004.

11. Observatorio UNICEF 2005.

12. TRILLA BERNET, Jaume: Introducción al Documento “La Ciudad Educadora”. Ayuntamiento de Barcelona. I Congreso Internacional de Ciudades Educadoras. 1990. Pág.13

constituidos por las instituciones formales de educación (escuelas, universidades, etc.). Pero coexisten con ellas, por un lado, todo el conjunto de intervenciones educativas no formales (organizadas a partir de objetivos explícitos de formación o enseñanza pero fuera del sistema de la enseñanza reglada: educación en el tiempo libre, auto-escuelas, etc.), y -por otro lado- el difuso y penetrante conjunto de vivencias educativas informales (espectáculos, publicidad, relaciones de amistad, etc.). Quizás el medio urbano sea precisamente el mejor ejemplo de las constantes interacciones entre estos modos de educación.”

Desde noviembre de 1998, Montevideo integra la Asociación Internacional de Ciudades Educadoras. En su carta de principios, se promueve la promoción de una educación que combata cualquier forma de discriminación, favoreciendo la libertad de expresión, la diversidad cultural y el diálogo en condiciones de igualdad. En concordancia con estos principios de formación de ciudadanas y ciudadanos desde la niñez se enmarca una de las formas más ricas y significativas de la participación infantil, el “Consejo de Niñas y Niños”.

El Proyecto “La ciudad de las niñas y los niños” tiene dos ejes principales: la devolución de la autonomía de movimiento a niñas y niños, y su participación en el gobierno de la ciudad. El Campamento de Punta Espinillo será un espacio de promoción de proyectos educativos que tengan como premisa la participación igualitaria, la equidad de género y la construcción en la diversidad.

#### › OBJETIVO 1

**Incorporar el enfoque de género y equidad en la planificación, ejecución y evaluación de actividades en la Comisión Montevideo Ciudad Educadora (CMCE).**

› **MEDIDA 1.** Se sensibilizará y capacitará a los recursos humanos de la CMCE sobre igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones, diversidad étnico-racial, corresponsabilidad familiar y prevención de violencia.

**Acción 1.** Cursos temáticos que brinden herramientas y estrategias educativas para el trabajo con niñas y niños.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** A mayo 2008 se habrá realizado un curso de formación.

➤ **MEDIDA 2.** Se realizarán actividades educativas y propuestas lúdicas que promuevan la igualdad, el respeto y la dignidad entre niñas, niños y personas en general, independientemente del género, raza o composición familiar.

**Acción 1.** Incorporación de contenidos temáticos y propuestas lúdicas que promuevan la igualdad de oportunidades y derechos entre niñas y niños en el campamento de Punta Espinillo y campamento de Mercocidades.

**Acción 2.** Sistematización de las intervenciones desde la perspectiva de género y equidad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2010 se contará con informes de seguimiento de las actividades en campamentos evaluando la integración de la perspectiva de género.

**1.2.2** Al 2010 se contará con el proceso sistematizado.

---

➤ **MEDIDA 3.** Se construirá una infraestructura en el predio de Punta Espinillo que promueva la igualdad entre niñas y niños.

**Acción 1.** Acondicionamiento e instalación de cabañas en el predio de Punta Espinillo.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** 2008 se contará con la infraestructura completa y en funcionamiento.

---

➤ **MEDIDA 4.** Se formará el Consejo de Niñas y Niños para promover y garantizar el ejercicio paritario de sus derechos como ciudadanas y ciudadanos, participando activamente en la vida democrática y la transformación de la ciudad y garantizando el abordaje desde el enfoque de género en las temáticas a abordar.

**Acción 1.** Aplicación del criterio de paridad en la integración de los Consejos de Niñas y Niños.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.4.1** Al 2007 funcionarán dos Consejos de Niñas y Niños. Al 2010 se contará con un Consejo de Niñas y Niños en el 60% de los CCZ.

## › RESPONSABLES

- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría Infancia
- Comisión Montevideo Ciudades Educadoras

### **En coordinación con:**

- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes
- Departamento de Cultura
- División Promoción Cultural
- Unidad Atención a la Diversidad
- Departamento de Descentralización
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Programa Nuestros Niños
- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Organizaciones Barriales

## I.b. PROGRAMA NUESTROS NIÑOS

La educación es una herramienta eficaz para transformar pautas culturales en dirección a la no discriminación y posibilita crear y promover nuevas formas de ser y de relacionarse entre mujeres y varones. Es imprescindible consolidar entornos educacionales que incorporen una visión de género y que promuevan imágenes no estereotipadas.

La educación inicial tiene como meta el desarrollo integral de niños y niñas, sus referentes familiares y las comunidades e instituciones que inciden en la socialización y construcción de subjetividades. El ámbito de los espacios educativos de este Programa se constituye en espacios privilegiados a la hora de promover la equidad de género. Sin embargo, muchas veces nos encontramos con prácticas educativas en las que operan estereotipos sexistas.

En su Modelo de Intervención Socio-Educativo (1997), toma como eje la plataforma de la Convención de los Derechos del Niño (1990) y plantea algunos elementos a tener en cuenta en un programa con perspectiva de género, al señalar que: “La educación inicial ocupa un rol estratégico para consolidar la reproducción de valores o promover cambios, ya que se

vincula con niños pequeños en momentos de la vida de alta plasticidad y creatividad y con madres y padres especialmente preocupados por la educación de sus hijas e hijos”.

#### › OBJETIVO1

**Impulsar la educación en valores de igualdad.**

› **MEDIDA 1.** Se desarrollarán programas de formación y sensibilización a maestros, maestras, educadores, educadoras y a las personas que trabajan en los centros educativos sobre valores igualitarios en una educación no sexista y no racista que favorezca la diversidad y contribuya a un cambio de actitudes en la práctica docente y laboral.

**Acción 1.** Talleres, cursos y actividades que transmitan metodologías y herramientas adecuadas para el abordaje integral de las temáticas propuestas.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** Al 2008 se habrán realizado tres cursos de 8 horas cada uno.

---

› **MEDIDA 2.** Se realizarán instancias de capacitación y sensibilización sobre diversidad étnico-racial, diversidad sexual, diferentes proyectos de vida, maternidad/paternidad responsables y educación afectivo-sexual dirigidos a padres, madres, abuelas, abuelos y organizaciones de la sociedad civil en los ámbitos locales.

**Acción 1.** Talleres, cursos y seminarios coeducativos sobre la temática.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2008-2010 se habrán realizado actividades semestrales en todos los centros del Programa.

---

› **MEDIDA 3.** Se incorporará al Programa Nuestros Niños un protocolo sobre pedagogía de género y diversidad a implementarse en todos los Centros Educativos, supeditada a financiación a través de cooperaciones.

**Acción 1.** Formulación, validación e implementación del protocolo pedagógico de género.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2010 todos los centros del Programa Nuestros Niños aplicarán el protocolo. 60% de las instituciones de Educación Infantil aplicarán el protocolo a nivel departamental.

---

› **MEDIDA 4.** Se realizarán junto a organizaciones barriales actividades de sensibilización, prevención de la violencia doméstica y abordaje de estereotipos violentos.

**Acción 1.** Preparación y desarrollo de cursos de sensibilización que brinden herramientas que permitan difundir la temática y orientar a mujeres en situación de violencia doméstica.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.4.1** A julio 2009 se habrá realizado un curso en cada región.

## › **RESPONSABLES**

- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de Infancia
- Programa Nuestros Niños

### **En coordinación con:**

- Departamento de Recursos Humanos y Materiales
- Departamento de Recursos Financieros
- División Ejecución Presupuestal
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Temática Afrodescendientes
- Departamento de Cultura
- División Promoción Cultural
- Unidad Atención a la Diversidad
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Ministerio Educación y Cultura
- ANEP

## II. SECRETARÍA DE JUVENTUD

Frecuentemente se asocia a las y los jóvenes en situación de vulnerabilidad social con situaciones problemáticas. Problemáticas que son responsabilidad en su génesis y en su superación de la sociedad en su conjunto. La estigmatización de los comportamientos juveniles es contraria a una sociedad que se proyecta como inclusiva. Trabajar por los derechos de adolescentes y jóvenes supone una tarea ardua, pues abarca el campo cultural, educativo, laboral, y la promoción de salud, entre otras áreas. Realizarlo de una forma participativa implica un posicionamiento conceptual, ético y metodológico.

Las políticas públicas hacia la juventud aún son escasas en nuestro país y han sido históricamente relegadas de la agenda pública. La Secretaría de la Juventud de la Intendencia Municipal de Montevideo, desde el año 1991, se abocó entre otras tareas, a impulsar, apoyar y articular las distintas manifestaciones culturales provenientes de los jóvenes. En estos 15 años se llevaron a cabo una infinidad de proyectos, generando para la comunidad productos y servicios culturales, gestándose en su desarrollo la promoción de artistas y la consolidación de infinidad de grupos. La Movida Joven nació en el 2001 para instalarse paulatinamente como un encuentro de jóvenes por excelencia, un referente de la oferta cultural montevideana, una época del año en que los jóvenes toman para sí algunos de los escenarios más simbólicos de nuestra ciudad, mostrando y compartiendo una nueva forma de expresión.

Otros espacios de participación juvenil en los diferentes programas desarrollados por la Secretaría como los Centros Juveniles, las Policlínicas de Adolescentes y las oportunidades educativo-laborales muestran la necesidad de profundizar la inclusión de la perspectiva de género. La articulación con el Proyecto Objetivos del Milenio en Montevideo constituye una oportunidad histórica para potenciar y enriquecer las líneas de trabajo de la Secretaría de la Juventud y promover la ciudadanía activa de las y los jóvenes.

El derecho de las adolescentes y jóvenes mujeres merece especial atención en varias de las medidas propuestas, así como la apuesta al cambio ideológico y actitudinal de los varones, promoviendo un cambio social y cultural en las relaciones sociales, incluyentes de la diversidad cultural de las nuevas generaciones.

### › OBJETIVO 1

**Contribuir al pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y varones adolescentes y jóvenes.**

› **MEDIDA 1.** Se realizará un relevamiento de los conocimientos y demandas que sobre salud sexual y reproductiva manifiesten mujeres y varones adolescentes y jóvenes, en el marco de los convenios vigentes.

**Acción 1.** Diseño de una ficha de relevamiento con la participación de adolescentes y jóvenes e implementación de la misma por parte de las instituciones convenientes.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** A julio de 2009 se contará con un informe del relevamiento de las instituciones convenientes.

---

› **MEDIDA 2.** Se promoverá el autocuidado y el cuidado del otro/a en el ejercicio de la sexualidad.

**Acción 1.** Promoción de la distribución de preservativos en espectáculos juveniles, de carácter masivo organizados y auspiciados por la Secretaría de la Juventud.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2008 los espectáculos masivos o realizados por la Secretaría garantizarán la accesibilidad a preservativos.

### › OBJETIVO 2

**Promover una línea de trabajo en Salud Sexual y Reproductiva centrada en derechos dirigida a mujeres y varones adolescentes y jóvenes.**

› **MEDIDA 1.** Se implementará una línea estratégica de promoción de Derechos Sexuales y Reproductivos (DDSSRR) en la propuesta educativa del Programa Adolescentes y de los Centros Juveniles.

**Acción 1.** Diseño de pauta y llamado a licitación para desarrollar propuestas educativas en Centros Juveniles.

**Acción 2.** Sistematización de las opiniones y los fundamentos de adolescentes mujeres y varones participantes del Programa Adolescencia y Centros Juveniles, sobre Género y DDSSRR.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** A marzo 2008 se habrá comenzado con la ejecución.

**2.1.2** A diciembre 2008 estará disponible la sistematización.

.....

➤ **MEDIDA 2.** Se facilitará la articulación entre los Centros Juveniles y las policlínicas municipales para el diseño y ejecución de proyectos de Salud Sexual y Reproductiva.

**Acción 1.** Desarrollo de propuestas sanitarias y educativas en policlínicas municipales, con perspectiva de género e incluyentes de madres y padres adolescentes, en coordinación con el programa Objetivos del Milenio.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1** Al 2010 se contará con un informe sobre la intervención realizada en las policlínicas municipales.

### ➤ **OBJETIVO 3**

**Fortalecer la participación activa de mujeres y varones adolescentes y jóvenes con los que se ha venido trabajando, en la generación de propuestas educativas y de comunicación sobre equidad, género y diversidad.**

➤ **MEDIDA 1.** Se impulsará la participación de las y los jóvenes que han trabajado con la Secretaría en la elaboración de propuestas formativas e informativas sobre promoción y defensa de sus derechos.

**Acción 1.** Elaboración y difusión de materiales informativos en espectáculos municipales llevados adelante por la Secretaría de la Juventud y en los desfiles callejeros de la Movida Joven.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1** Al 2009 los espectáculos municipales llevados adelante por la Secretaría de la Juventud habrán incluido mensajes elaborados por mujeres y varones adolescentes y jóvenes.

#### › OBJETIVO 4

**Contribuir a la inclusión de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y derechos en las propuestas educativo-laborales.**

› **MEDIDA 1.** Se incluirá en las bases de los llamados a convenios educativo-laborales el requisito de la inclusión del enfoque de género y derechos en sus propuestas.

**Acción 1.** Inclusión del requisito de formación de las y los educadores y jóvenes mujeres y varones en género y derechos, en los llamados a licitación de convenios educativo-laborales.

**Acción 2.** Confección de cuadrillas y equipos de trabajo mixtos, tendiendo a la paridad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.1.1.** Al 2008 se habrá incluido el requisito en los pliegos de llamado a convenios.

**4.1.2** Al 2010 las cuadrillas y equipos de trabajo serán mixtos y la participación de hombres y mujeres será paritaria.

#### › OBJETIVO 5

**Contribuir a la participación cultural con criterio de equidad, de jóvenes municipales y vinculados a los Centros Juveniles.**

› **MEDIDA 1.** Se impulsará la participación de jóvenes obreras y obreros municipales en eventos y espectáculos culturales.

**Acción 1.** Establecimiento de un porcentaje de entradas a espectáculos para distribuir entre obreras y obreros jóvenes de la IMM.

**Acción 2.** Distribución paritaria de las entradas.

#### **CUMPLIMIENTO**

**5.1.1-5.1.2** Al 2008 se habrá establecido el mecanismo de distribución de entradas a eventos culturales entre jóvenes obreras y obreros municipales.

› **MEDIDA 2.** Se favorecerá la accesibilidad de adolescentes y jóvenes con discapacidad a eventos culturales y recreativos.

**Acción 1.** Incorporación de una cláusula en los convenios de organización de eventos que garantice la accesibilidad de adolescentes y jóvenes con discapacidad.

**Acción 2.** Distribución de entradas para eventos culturales en Centros Juveniles e instituciones que trabajen con adolescentes y jóvenes con discapacidad, en paridad para mujeres y varones adolescentes y jóvenes.

#### **CUMPLIMIENTO**

**5.2.1-5.2.2** La División Políticas Sociales y la Comisión de Equidad y Género recibirán un informe anual de la Secretaría de la Juventud sobre accesibilidad de jóvenes a espectáculos.

#### › **OBJETIVO 6**

**Promover la cultura de paz, la inclusión de la diversidad y la promoción de los derechos humanos entre jóvenes y entre generaciones.**

› **MEDIDA 1.** Se incluirá la promoción de los derechos humanos y la cultura de paz desde un enfoque de género, generaciones y diversidad en las propuestas socioeducativas de la Secretaría.

**Acción 1.** Apoyo conceptual y logístico a organizadores de movidas culturales juveniles.

**Acción 2.** Realización de muestras de “Teatro Joven” que aborden estas temáticas en las tres regiones montevidéanas.

**Acción 3.** Premiación al mejor cuplé murga joven que incorpore una perspectiva de género, generaciones y diversidad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**6.1.1** Al 2009 al menos la mitad de las manifestaciones artísticas juveniles habrá incorporado la perspectiva de defensa de derechos, género y diversidad.

**6.1.2** Al 2009 se habrán realizado muestras de “Teatro Joven” en las tres regiones.

**6.1.3** A 2008 se habrá incluido en las bases de la movida la línea de trabajo.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Juventud

### **En articulación con:**

- Departamento de Descentralización
- Departamento Desarrollo Social
- División Salud
- Unidad Convenios
- Secretaría de la Mujer
- Departamento de Recursos Humanos y Materiales
- Departamento de Recursos Financieros
- Departamento de Cultura
- División Promoción Cultural
- Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional
- División Turismo
- Unidad Festejos y Espectáculos Públicos
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Ministerio de Salud Pública
- Ministerio de Educación y Cultura
- Sector Empresarial

### III. SECRETARÍA DE LA MUJER

En el territorio montevideano habita el 41% de la población del país, albergando un 46% de varones y un 54% de mujeres (el mayor del país, frente al 46% de mujeres en el interior)<sup>13</sup>. Las diferentes características y ubicación de los barrios, su relación con aspectos laborales, socioeconómicos y culturales, las procedencias étnico-raciales, la distribución de edades, entre otras categorías de análisis, se articulan diversificando las vidas de las y los habitantes. Encontramos, entonces, que no hay una sola forma de ser mujer, de ser varón. Esta perspectiva complejiza a la vez que enriquece la mirada sobre lo que ocurre en el territorio y sus habitantes, sea en los ámbitos públicos locales o departamentales, sea en el espacio privado de los hogares, las familias.

Los diferentes estudios e investigaciones van consecuentemente confirmando que los modos y calidades de vida de mujeres y varones son desiguales, así como diferenciales sus impactos y consecuencias.

Las políticas de género municipales se fundan en la necesidad de mejorar la calidad de vida de sus habitantes, atendiendo las necesidades de las y los ciudadanos desde una perspectiva de género, equidad y justicia social. Desde esta misión, la Secretaría de la Mujer ha venido desarrollado por más de una década acciones positivas vinculadas a la violencia doméstica, la salud sexual y reproductiva, la participación social y política, el empleo, a través de diversos programas: “Por una ciudad libre y segura, libre de violencia de género”, “Programa de Atención Integral a la Mujer (PAIM)”, “ComunaMujer”, “Barrido Otoñal”, entre otros.

Esta tarea en permanente construcción requiere el invaluable aporte, alianza y articulación con diferentes actrices y actores de nuestra sociedad, mujeres de los barrios montevideanos nucleadas en torno a diferentes programas y proyectos municipales, mujeres feministas y del movimiento de mujeres, ONG y organizaciones diversas de nuestra sociedad sensibles y comprometidas con la equidad de género.

En este trayecto, además, se siguen construyendo acuerdos y coordinaciones no sólo con diferentes áreas de la estructura municipal, sino también hacia fuera de la Institución donde se concretan alianzas estratégicas con algunos sectores del Estado, con organizaciones internacionales, redes nacionales, regionales e internacionales.

---

13. Instituto Nacional de Estadística: “Perspectiva de Género. Encuesta nacional de Hogares Ampliada 2006. Informe Temático” Karina Batthyány, Mariana Cabrera, Lucía Scuro (2006, 4).

Estos recorridos y movimientos que se deslizan en los diferentes ámbitos municipales, programas, proyectos y acciones encontraron en el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos una herramienta para el impulso de avanzar y legitimar las políticas hacia la equidad de género. Esto marcó un hito en la historia del municipio y la entonces Comisión de la Mujer cumplió un rol protagónico en el proceso de articulación y cumplimiento de las medidas.

Los avances logrados expresan la sostenida voluntad política de la Intendencia Municipal en contribuir a la equidad entre sus habitantes, mujeres y varones. Por esta razón se hace necesario un nuevo paso a través de un 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para Montevideo, en aras de profundizar la transversalidad de las políticas de género municipales tanto en la estructura institucional del Municipio como en la sociedad montevideana, en sus diferentes realidades territoriales y regionales del departamento.

#### › OBJETIVO 1

**Promover la sensibilización y apropiación del enfoque de género en la estructura municipal y en la ciudadanía toda.**

› **MEDIDA 1.** Se promoverán acciones que visibilicen los aportes de las mujeres a la construcción de una sociedad más igualitaria.

**Acción 1.** Articulación, coordinación y apoyo en la realización de actividades, intra e interinstitucionales, para la elaboración de la agenda del mes de marzo, MES DE LAS MUJERES.

**Acción 2.** Promoción, apoyo y difusión de actividades y acciones para la defensa de los derechos de las mujeres.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1-1.1.2** Al 2010 se habrá llevado a cabo anualmente la agenda del mes de marzo y actividades en fechas claves durante todo el año.

---

› **MEDIDA 2.** Se difundirá el 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para mujeres y varones a nivel local.

**Acción 1.** Desarrollo en coordinación con el Departamento de Descentralización, de una estrategia de comunicación que involucre a todos los gobiernos locales en la difusión del 2º Plan.

**Acción 2.** Coordinación con los equipos sociales de los Centros Comunitarios Zonales.

**Acción 3.** Distribución del 2º Plan en formato impreso y materiales didácticos.

**Acción 4.** Relevamiento de funcionarios y funcionarias municipales con formación en género.

**Acción 5.** Realización de actividades educativas sobre políticas de género y equidad, dirigidas al personal técnico y político municipal

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** A marzo de 2008 se habrá establecido la estrategia de comunicación.

**1.2.2** A mayo de 2008 se habrán distribuido el 2º Plan y materiales didácticos de difusión masiva en los 18 CCZ.

**1.2.3** A julio de 2008 se contará con el resultado del relevamiento realizado.

**1.2.4-1.2.5** Al 2008 se habrá realizado al menos un curso con especificidad en indicadores de género dirigido a directoras, directores y personal técnico municipal.

#### **› OBJETIVO 2**

**Contribuir a la prevención, atención calificada y denuncia de situaciones de violencia hacia las mujeres.**

**› MEDIDA 1.** Se desarrollarán articulaciones locales con actores sociales y políticos que trabajen en violencia basada en el género.

**Acción 1.** Desarrollo de acciones hacia la participación activa de mujeres y varones en la denuncia social sobre violencia hacia las mujeres

**Acción 2.** Apoyo estratégico a las iniciativas llevadas adelante por varones que se manifiestan contra la violencia hacia las mujeres.

**Acción 3.** Campañas de la prevención de violencia en el noviazgo.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** A diciembre de 2008 se habrán realizado dos actividades de denuncia social en cada una de las regiones de Montevideo.

**2.1.2** A diciembre de 2008 se habrá apoyado al menos una iniciativa llevada adelante por varones.

**2.1.3** Al 2009 se habrán realizado campañas en todas las ComunasMujer.

---

› **MEDIDA 2.** Se apoyará la creación de un sistema de registro único departamental y nacional para la atención de la Violencia Doméstica que permita la sistematización de la información.

**Acción 1.** Consolidación de la Mesa de Trabajo interinstitucional sobre Violencia Doméstica y Sexual.

**Acción 2.** Sistematización anual y difusión de los datos obtenidos en los programas municipales de prevención y atención a situaciones de Violencia Doméstica

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1.** Al 2007 se habrá consolidado la Mesa de Trabajo.

**2.2.2** Al 2008 se contará con la sistematización anual y se habrá creado un espacio para su difusión en la web institucional.

---

› **MEDIDA 3.** Se generarán respuestas alternativas para la atención inmediata a mujeres en situaciones de violencia doméstica crítica.

**Acción 1.** Coordinación interinstitucional e intrainstitucional para la creación de un alojamiento transitorio para mujeres en situación de violencia doméstica y menores a su cargo.

**Acción 2.** Articulación con el INAMU y el MVOTMA para la puesta en funcionamiento del Proyecto Piloto sobre Alternativas Habitacionales en Montevideo dirigido a mujeres en situación de violencia doméstica y menores a su cargo.

**Acción 3.** Articulación entre ComunasMujer, Centros Comunales Zonales, Organizaciones Sociales y el Instituto Nacional de Alimentación para facilitar alimentos a mujeres en situación de violencia doméstica.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.3.1** Al 2008 se contará con la planificación y se acordarán criterios con INAMU y demás organismos del Estado involucrados.

**2.3.2** Al 2008 estará en funcionamiento la coordinación interinstitucional y el mecanismo de derivación.

**2.3.3** Al 2009 se habrá establecido el mecanismo de gestión del acceso a los alimentos.

---

› **MEDIDA 4.** Se fortalecerá la coordinación entre los referentes de Comisarías y Seccionales Policiales del Ministerio del Interior en Montevideo y los servicios de Violencia Doméstica de ComunaMujer.

**Acción 1.** Planificación de agenda de encuentros y elaboración del plan de acción para la optimización de las respuestas a situaciones de violencia doméstica.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.4.1** Al 2008 las ComunasMujer y los referentes del Ministerio del Interior trabajarán coordinada y articuladamente.

---

› **MEDIDA 5.** Se fortalecerá el servicio telefónico nacional de atención a mujeres en situación de violencia doméstica.

**Acción 1.** Profundización de la capacitación a orientadoras telefónicas.

**Acción 2.** Actualización permanente de las bases de datos de recursos nacionales existentes en articulación con la Comisión Intermunicipal de Género del Congreso de Intendentes e Instituto Nacional de las Mujeres.

**Acción 3.** Difusión del Servicio a nivel nacional a través de la Comisión Intermunicipal de Género del Congreso de Intendentes.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.5.1** Al 2008 se habrá elaborado e implementado el programa de capacitación.

**2.5.2-2.5.3** Al 2010 se habrán mantenido actualizadas las bases de datos y difundido a nivel nacional el Servicio.

#### › **OBJETIVO 3**

**Promoción de sexualidades saludables y placenteras de mujeres y varones.**

› **MEDIDA 1.** Se potenciará la coordinación intra e interinstitucional para la generación de estrategias de comunicación permanente en el marco de la promoción de los derechos sexuales y los derechos reproductivos (DDSSRR).

**Acción 1.** Elaboración de materiales para la difusión de los DDSSRR, tomando en cuenta las distintas etapas de la vida.

**Acción 2.** Diseño e implementación de un plan de acción específico para el involucramiento de varones en el campo de los DDSSRR.

### **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1** Durante el período 2007-2010 se contará con folletería y afiches disponibles en todas las policlínicas municipales, CCZ, ComunasMujer, Centros Juveniles y guarderías del Programa Nuestros Niños.

**3.1.2** Al 2008 se habrá iniciado la implementación del plan de acción.

---

› **MEDIDA 2.** Se desarrollarán programas educativos sobre Salud Sexual y Reproductiva dirigidos a mujeres y varones adolescentes y jóvenes con capacidad de liderazgo, en coordinación con División Salud, Secretaría de la Juventud y otros actores municipales

**Acción 1.** Generación y mantenimiento de espacios educativos participativos, donde mujeres y varones puedan abordar aspectos psicoafectivos y vinculares desde el enfoque de derechos.

### **CUMPLIMIENTO**

**3.2.1** Al 2009 se habrán realizado al menos ocho cursos dirigidos a adolescentes y jóvenes promotores de salud y derechos, en coordinación con División Salud, Secretaría de la Juventud, con organismos estatales y con organizaciones de la sociedad civil.

---

› **MEDIDA 3.** Se promoverá al Programa de Atención Integral como modelo promocional y participativo de atención a la salud de las mujeres en el campo de la Salud Sexual y Reproductiva.

**Acción 1.** Capacitación permanente a las Comisiones Zonales de Apoyo del PAIM en su rol de planificación, acompañamiento, seguimiento y evaluación.

**Acción 2.** Información y orientación a las mujeres con respecto a salud sexual y reproductiva, incluyendo anticoncepción de emergencia, menopausia, ITS, VIH/SIDA, prevención y atención oportuna del aborto inseguro, tomando en cuenta el contexto sociocultural.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.3.1** A marzo de 2009 se habrán realizado seis encuentros sobre gestión comunitaria y empoderamiento.

**3.3.2** Al 2009 se habrán realizado al menos ocho instancias de información y orientación.

#### **> OBJETIVO 4**

**Contribuir a la articulación de los enfoques de género, diversidad sexual, étnico-racial en las políticas sociales de la IMM.**

**> MEDIDA 1.** Se promoverá la incorporación del enfoque de diversidad sexual en los programas del Departamento de Desarrollo Social.

**Acción 1.** Creación de una Mesa de Trabajo con grupos y personas LGTTB para la constitución de un espacio institucional sobre diversidad sexual.

**Acción 2.** Sensibilización a funcionarias y funcionarios municipales para integrar el enfoque de diversidad sexual en los servicios municipales.

**Acción 3.** Cursos coordinados con la División Salud para la capacitación y entrenamiento de los equipos técnicos para la inclusión de la temática en los servicios municipales de atención en salud.

**Acción 4.** Talleres sobre prevención de VIH/SIDA, ITS y usos de sustancias psicoactivas, especialmente dirigido a población trans, en las tres regiones.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.1.1.** Al 2008 estará en funcionamiento la Mesa de Trabajo y al 2010 habrá elaborado una propuesta de trabajo desde el ámbito municipal.

**4.1.2** Al 2009 se habrá realizado al menos un ciclo de talleres con un mínimo 50 participantes.

**4.1.3** Al 2008 se habrán realizado tres cursos, uno por región.

**4.1.4** Al 2008 se habrán realizado tres talleres, uno por región.

› **MEDIDA 2.** Se promoverá la incorporación del enfoque de género y diversidad étnico-racial en los programas del Departamento de Desarrollo Social.

**Acción 1.** Articulación de la Secretaría de la Mujer con la Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes.

**Acción 2.** Realización de un encuentro sobre diversidad étnico-racial.

**Acción 3.** Integración de los insumos brindados por el Observatorio de Inclusión Social a las acciones de la Secretaría de la Mujer.

**Acción 4.** Incorporación de imágenes multiétnicas y multiculturales en las comunicaciones llevadas adelante por la Secretaría de la Mujer.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.2.1** A 2008 se habrá creado un mecanismo permanente de articulación.

**4.2.2** A 2008 se habrá realizado el encuentro.

**4.2.3** A 2009 la información habrá sido integrada en las acciones realizadas.

**4.2.4** A 2009 se cuenta con nuevos conceptos en la comunicación de la Secretaría de la Mujer.

#### › **OBJETIVO 5**

**Impulsar el ejercicio de la ciudadanía activa de todas las montevideanas.**

› **MEDIDA 1.** Se desarrollarán acciones que garanticen la igualdad de acceso y plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisiones en los diferentes ámbitos municipales.

**Acción 1.** Relevamiento de la distribución de cargos de toma de decisión y los mecanismos de acceso según sexo.

**Acción 2.** Investigación sobre las causas que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a cargos de toma de decisiones en los distintos ámbitos municipales.

**Acción 3.** Desarrollo de propuestas para el fomento de presupuestos participativos sensibles al género, articulando los niveles central y regional municipales y en coordinación con el Departamento de Descentralización y el Departamento de Recursos Financieros.

## **CUMPLIMIENTO**

**5.1.1-5.1.2** A marzo de 2008 se contará con el relevamiento y análisis de los datos obtenidos.

**5.1.3** Al 2008 se contará con proyectos elaborados.

---

› **MEDIDA 2.** Se promoverá la presencia y liderazgo de las mujeres en los espacios de decisión de la vida ciudadana.

**Acción 1.** Actividades de formación que impulsen el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres integrantes de los ámbitos de participación local.

**Acción 2.** Inclusión de la perspectiva étnico-racial en los programas de formación.

## **CUMPLIMIENTO**

**5.2.1.** Al 2008 se habrán realizado al menos tres instancias de capacitación en las ComunasMujer y CZZ.

**5.2.2.** Al 2008 se habrán integrado contenidos y metodologías que incorporen la perspectiva étnico-racial.

---

› **MEDIDA 3.** Se apoyarán iniciativas locales para la ampliación del Programa ComunaMujer a otras zonas de Montevideo.

**Acción 1.** Fortalecimiento de la organización social de las mujeres a nivel local.

## **CUMPLIMIENTO**

**5.3.1** Al 2010 se contará con ComunasMujer o grupos de mujeres organizadas en todas las zonas.

## › **OBJETIVO 6**

**Promover oportunidades laborales para las mujeres montevidéanas, con énfasis en aquellas en situación de vulnerabilidad social.**

› **MEDIDA 1.** Se fortalecerán las redes de empleo y autoempleo de las mujeres

**Acción 1.** Promoción de la coordinación permanente con el Departamento de Desarrollo Económico para la formación en gestión empresarial, creación de microempresas y liderazgo.

**Acción 2.** Promoción del análisis de las 12 MEDIDAS DE FOMENTO A LA PRODUCCIÓN ARTESANAL DE ALIMENTOS EN LA REGIÓN METROPOLITANA.

#### **CUMPLIMIENTO**

**6.1.1** Al 2008 se habrá establecido un mecanismo de coordinación permanente.

**6.1.2** Al 2008 se habrán desarrollado actividades de promoción de las 12 medidas.

#### **› RESPONSABLES**

- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer

#### **En coordinación con:**

- Departamento de Cultura
- Departamento Desarrollo Social
- División Salud
- Departamento Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento Descentralización
- Departamento Planificación
- División Planificación Estratégica
- Departamento Secretaría General
- División Comunicación
- Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional
- Departamento Acondicionamiento Urbano
- Unidad Tierras y Viviendas
- Departamento de Recursos Financieros

#### **En articulación con:**

- ComunasMujer y Grupos de Mujeres Organizadas
- Ministerio de Salud Pública -Programa Nacional Salud de la Mujer y Género
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Industria, Minería y Energía
- Congreso Nacional de Intendentes
- Ministerio de Desarrollo Social
- Instituto Nacional de las Mujeres
- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Organizaciones Barriales

## IV. SECRETARÍA DE GESTIÓN SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

Los cambios en el paradigma sobre las discapacidades humanas se han ido modificando en los últimos años. La Clasificación Internacional sobre Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, validada por la Organización Mundial de la Salud (2001), es una muestra de ello al superar el enfoque biomédico-sanitario y al involucrar a los factores contextuales (ambientales, sociales) como condicionantes de las capacidades de funcionamiento. Asimismo, es reconocido por diversos estudios sobre urbanismo, la vulnerabilidad de las personas con discapacidad en varios aspectos de la vida ciudadana y en el ejercicio de derechos. Muchas mujeres enfrentan situaciones de discriminación en función de una determinada discapacidad, que se suma a su condición de género.

Según datos estadísticos<sup>14</sup> las personas con discapacidad alcanzan al 7,6% de la población total, siendo un 8,2% del total de mujeres y un 7% del total de varones. En cifras absolutas la población con al menos una discapacidad se estima en 210.400 personas.

El 32% de las personas con discapacidad alcanza la enseñanza primaria completa y, de aquellas que están en edad económicamente activa, sólo el 16,5% está empleada. Ante la carencia de formación y calificación adecuadas, mujeres y varones con discapacidad tienen escasas alternativas para percibir ingresos y mejorar su situación, limitando así la posibilidad de tener una vida independiente. A esto se agregan las dificultades culturales que asocian las discapacidades con la pérdida de los derechos sexuales y reproductivos, que afectan a las diferentes generaciones.

La Secretaría de Gestión Social de la Discapacidad viene trabajando conjuntamente con la sociedad civil organizada para fomentar la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida ciudadana. En el marco del 2º Plan es necesario integrar la perspectiva de género a esta Secretaría así como también el enfoque sobre la consideración sobre las diferentes capacidades de funcionamiento de las personas, en articulación con los demás departamentos, divisiones y secretarías municipales.

---

14. Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (INE-Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado, diciembre 2004).

### › OBJETIVO 1

**Contribuir a la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades y derechos para personas con discapacidad.**

› **MEDIDA 1.** Se revisarán las condiciones y los mecanismos que limitan el acceso a puestos de empleo municipales de mujeres con discapacidad.

**Acción 1.** Estudio sobre empleabilidad en mujeres con discapacidades, en coordinación con organizaciones de la sociedad civil.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** Al 2008 se contará con resultados de un estudio realizado.

---

› **MEDIDA 2.** Se fortalecerá la integración del enfoque de género en las organizaciones de la sociedad civil para personas con discapacidad.

**Acción 1.** Foros y talleres para incluir la perspectiva de género en el abordaje integral de las políticas sociales dirigidas a personas con discapacidad.

**Acción 2.** Difusión de recomendaciones para modificar las prácticas que dificultan e impiden el ejercicio activo de la ciudadanía de las mujeres con discapacidad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2009 se habrán realizado al menos dos encuentros.

**1.2.2** Al 2009 se habrán elaborado y distribuido materiales de difusión.

### › OBJETIVO 2

**Impulsar la inclusión de mujeres con discapacidad en la vida activa montevideana.**

› **MEDIDA 1.** Se contribuirá a facilitar la circulación libre y segura de las mujeres con discapacidad en Montevideo.

**Acción 1.** Sensibilización a funcionarias y funcionarios municipales sobre la incidencia del enfoque de género y discapacidad en la planificación urbana.

**Acción 2.** Mejoras en la accesibilidad para superar las barreras arquitectónicas en la ciudad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.2** Al 2009 se habrán realizado tres talleres de sensibilización.

**2.1.2** Al 2009 se habrán realizado los rebajes de cordones en los tramos no accesibles de 18 de Julio.

#### **> OBJETIVO 3**

**Contribuir a la mejora de la calidad de vida de mujeres con discapacidad y sus familias.**

**> MEDIDA 1.** Se promoverán actividades que permitan la integración activa de las mujeres discapacitadas en la sociedad.

**Acción 1.** Difusión del aporte de las mujeres con discapacidad como ciudadanas y trabajadoras de Montevideo.

**Acción 2.** Capacitación sobre Salud Sexual y Reproductiva a mujeres con discapacidad y a sus familiares y referentes.

**Acción 3.** Apoyo a la creación de grupos de autoayuda, promoviendo la participación de sus integrantes en diferentes actividades comunitarias.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1-3.1.2** Al 2010 se habrán realizado capacitaciones en al menos cinco CCZ.

**3.1.3** Al 2009 se habrán creado tres grupos.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría Gestión Social de la Discapacidad

### **En coordinación con:**

- Departamento de Recursos Humanos y Materiales
- Departamento de Descentralización
- Departamento Acondicionamiento Urbano
- División Tránsito y Transporte
- Departamento Cultura
- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Convenios
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Comisión Honoraria del Discapacitado
- Organizaciones de la Sociedad civil

## V. SECRETARÍA DEL ADULTO MAYOR

En el Uruguay, de acuerdo a los datos estadísticos <sup>15</sup>, las personas mayores de 60 años son el 17,7% de la población. Esta cifra representa en Montevideo al 16% de los hombres y 23% de las mujeres. Dentro de esta población, las adultas mayores son el 58%. Si analizamos la población de 90 años y más, las mujeres representan el 70%. Podemos apreciar que a medida que la edad de la población aumenta, el porcentaje de mujeres es sustancialmente mayor. Por ello es necesario que las políticas públicas dirigidas hacia la tercera edad incluyan el enfoque de género.

Uno de los principales limitantes a la autonomía y al ejercicio de derechos de muchas mujeres de la tercera edad lo constituye el hecho de no poder acceder a la jubilación, por haberse dedicado a las tareas domésticas, al cuidado familiar o a servicios informales. Esto se da en el contexto de mayor expectativa de vida de las mujeres uruguayas, ya que al perder a su pareja quedan sin ingresos básicos.

“La perspectiva de género marca de manera diferencial la vejez, desde el momento en que las mujeres viven y seguirán viviendo más que los hombres, hasta cómo han construido de manera distinta hombres y mujeres su vida y los lleva a otorgar un significado vivencial específico a su propia vejez. El significado de la familia, del trabajo, de la maternidad, la paternidad, la abuelidad, la jubilación, de las relaciones vinculares que al fin los individuos mantienen con su entorno se establece de maneras que guardan una compleja relación con la construcción de las identidades de género <sup>16</sup>.

Las personas con más de 60 años han atravesado gran parte de su trayectoria vital en un contexto cultural en donde prevalecían los roles tradicionales de género y han sido partícipes de los movimientos sociales surgidos en los años 60, que cuestionaban diferentes estas prácticas y costumbres sociales estereotipantes. Los cambios acelerados en las configuraciones familiares, desde una perspectiva histórica, pueden brindar oportunidades, pero también pueden vulnerar derechos de las mujeres que atraviesan esta etapa de la vida. Recuperar la historia de dichos cambios y valorizar el aporte de las mujeres participantes, a través de sus trayectorias personales, promoverá el diálogo intergeneracional entre montevideanas y montevideanos.

---

15. Instituto Nacional de Estadística INE.

16. Berriel, F; González, M; Pérez, R. “Estudio Reproducción biológica y social de la población uruguaya. Género y Generaciones”. Facultad de Psicología, UDELAR - Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR-IMM-MSP-MYSU-UNFPA, pág. 27.

## › OBJETIVO 1

**Visibilizar el aporte de las adultas y adultos mayores para el aprendizaje de las nuevas generaciones.**

› **MEDIDA 1.** Se contribuirá a la reconstrucción de las historias de vida de las adultas y los adultos mayores y su aporte para el aprendizaje de las nuevas generaciones.

**Acción 1.** Encuentros sobre “Género y Memoria: hablan las y los protagonistas” para rescatar la memoria colectiva de las mujeres adultas mayores en torno a la discriminación de género en los siglos XIX y XX.

**Acción 2.** Sistematización y publicación de los encuentros.

**Acción 3.** Encuentros de diálogo intergeneracional de mujeres montevideanas.

## CUMPLIMIENTO

**1.1.1.** Al 2009 se habrá realizado al menos un encuentro por zona.

**1.1.2.** Al 2010 se habrá publicado la sistematización.

**1.1.3.** Al 2010 se habrán realizado 10 encuentros entre niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres adultas mayores.

.....

› **MEDIDA 2.** Se fomentará la integración de mujeres adultas mayores a los ámbitos de participación zonal municipal y organizaciones zonales.

**Acción 1.** Campañas informativas dirigidas a mujeres adultas mayores con el fin de promocionar los beneficios de la integración a organizaciones en su propia zona.

**Acción 2 .** Talleres de sensibilización dirigidos a técnicas y técnicos locales y organizaciones zonales en relación con la situación de aislamiento de mujeres adultas mayores.

**Acción 3.** Talleres sobre salud sexual integral dirigidos a adultas y adultos mayores.

**Acción 4.** Encuentros de reflexión-acción sobre violencia doméstica.

**CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** A 2009 se habrá realizado al menos una campaña informativa a nivel zonal.

**1.2.2** A 2008 se habrán realizado dos talleres

**1.2.3** A 2010 se habrán realizado nueve talleres.

**1.2.4** A 2010 se habrán desarrollado nueve encuentros.

---

› **MEDIDA 3.** Se contribuirá a la reflexión del derecho de las mujeres adultas a decidir sobre el uso de su tiempo.

**Acción 1.** Jornadas de información y reflexión dirigidas a mujeres adultas mayores y su familia.

**CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2010 se habrán realizado al menos dos jornadas anuales por cada región.

› **RESPONSABLES**

- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría del Adulto Mayor

**En coordinación con:**

- Departamento de Cultura
- Departamento de Descentralización
- Departamento Desarrollo Social
- División Salud
- Secretaría de la Mujer
- Comisión de Equidad y Género

**En articulación con:**

- Ministerio de Educación y Cultura
- Ministerio de Salud Pública
- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Organizaciones Barriales

## VI. DIVISIÓN SALUD

Desde la creación del Programa de Atención Integral a la Mujer (PAIM, 1996), en coordinación con la Comisión de la Mujer (hoy Secretaría), la División Salud de la IMM cuenta con líneas de acción específicas para la promoción y la atención de la Salud Sexual y Reproductiva de las y los montevideanos.

Esta División, apostando a la Estrategia de Atención Primaria en Salud y a través de sus servicios del Primer Nivel de Atención, viene articulando sus acciones con la Red de Atención Primaria de Montevideo (Administración de Servicios de Salud del Estado), para el fortalecimiento de la participación social de usuarias y usuarios del sistema de salud, para la promoción de estrategias de prevención contribuyendo a la implementación del Sistema Nacional Integrado de Salud.

Desde el Plan de Atención Zonal, los equipos interdisciplinarios de las policlínicas y las mujeres organizadas han cogestionado el Programa de Atención Integral a la Mujer, incorporando en la actualidad a las tradicionales prestaciones (control de embarazo y puerperio, detección oportuna del cáncer genito-mamario y acceso a la anticoncepción), la prevención del aborto en condiciones de riesgo y sus consecuencias, apostando a garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los varones.

Asimismo se pretende que en el marco del 2º Plan, la División Salud pueda incorporar la atención de la salud sexual y reproductiva de los varones, tanto en los aspectos de promoción como en la prevención de patologías tales como el cáncer prostático. Es trascendental que éstos asuman un cambio ante su propia salud, la de sus parejas y, en caso de ejercer la paternidad, de participar activamente en el cuidado.

Es necesario avanzar en la calidad de atención en los servicios y garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes en salud. Asimismo es imprescindible profundizar en las medidas ya implementadas por el Plan anterior, apuntando a nuevas metas para una real integración de la perspectiva de género en la promoción de salud en las comunidades de Montevideo.

## > OBJETIVO 1

**Contribuir al desarrollo de la salud sexual y salud reproductiva de mujeres y varones de Montevideo a través de la promoción de prácticas saludables y placenteras independiente de condicionamientos de género y pertenencia étnico-racial, considerando la diversidad de necesidades e intereses de las personas.**

> **MEDIDA 1.** Se desarrollarán estrategias de información, comunicación y educación sobre salud sexual y salud reproductiva dirigidas a mujeres y varones, en coordinación con actores locales y actores interinstitucionales.

**Acción 1.** Campañas de difusión sobre derechos sexuales y derechos reproductivos dirigidas a mujeres y varones tomando en cuenta las distintas etapas vitales.

**Acción 2.** Difusión de información dirigida a mujeres y varones sobre estrategia anticonceptiva, anticoncepción de emergencia, menopausia, enfermedades de transmisión sexual, VIH/SIDA y sexualidad.

**Acción 3.** Generación y mantenimiento de espacios educativos participativos sobre salud sexual y salud reproductiva para mujeres y varones.

**Acción 4.** Capacitación permanente a los equipos multidisciplinarios de salud en una concepción de salud de la mujer y del varón que integre aspectos bio-psicosociales y socioculturales desde una perspectiva de género.

**Acción 5.** Difusión sistemática del recurso LÍNEA SIDA 0800 3131 en espacios institucionales y comunitarios.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** A 2010 se habrán realizado dos campañas.

**1.1.2** Al 2010 se habrán difundido materiales informativos sobre todas las temáticas planteadas.

**1.1.3.** Al 2009 se habrán creado espacios educativos participativos en todas las policlínicas municipales.

**1.1.4** A diciembre 2009 se habrán desarrollado cinco cursos sobre salud integral de la mujer con una participación mínima de 60 funcionarias y funcionarios.

**1.1.5** Al 2008 se contará con material de difusión en todas las dependencias municipales y en una amplia red de organizaciones de la sociedad civil.

---

› **MEDIDA 2.** Se promoverá la salud sexual y la salud reproductiva de las mujeres y varones usuarios de policlínicas municipales a través del fortalecimiento del Programa de Atención Integral a la Mujer (PAIM) como modelo promocional y participativo de atención a la salud.

**Acción 1.** Generación de espacios y soportes informativos y de sensibilización y promoción de exámenes de salud preventivos para mujeres y varones, fomentando conductas de auto cuidado corporal y desarrollo de la autoestima.

**Acción 2.** Mantenimiento de la gestión participativa del Fondo Auto-sustentable de Métodos Anticonceptivos (MAC) de manera de facilitar el acceso y uso de los mismos, de acuerdo a la situación específica y elección de cada persona.

**Acción 3.** Desarrollo de un sistema de indicadores específicos para el seguimiento permanente de la calidad de la atención del PAIM y de los servicios de salud sexual y reproductiva.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** A 2009 cada servicio de salud contará con espacios informativos y de sensibilización. Se han desarrollado spots de difusión en TV Ciudad, se cuenta con materiales educativos disponibles.

**1.2.2** A 2010 la gestión participativa del fondo auto sustentable de MAC se habrá mantenido en funcionamiento.

**1.2.3** A 2008 se contará con indicadores específicos avalados y disponibles para las policlínicas y los servicios municipales de salud sexual y reproductiva.

---

› **MEDIDA 3.** Se desarrollará una estrategia de promoción comunitaria sobre el cuidado social y participación activa de las mujeres embarazadas y su familia en el cuidado de su gestación y puerperio, tomando en cuenta el entorno familiar y social.

**Acción 1.** Coordinación de los equipos de Salud con las Comisiones de Salud y Comisiones de Mujeres zonales para la elaboración y puesta en funcionamiento de la estrategia.

**Acción 2.** Capacitación a los equipos de salud y de atención a la infancia en género, maternidad y paternidad.

**Acción 3.** Promoción del involucramiento activo de los padres en el cuidado prenatal, en la consulta pediátrica y en la atención de las y los hijos.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1.** A diciembre de 2009 se contará con estrategias de trabajo en red en coordinación con servicios y organizaciones zonales.

**1.3.2** Al 2009 se habrá realizado al menos un curso de capacitación con la participación de los equipos de todas la Policlínicas Municipales.

**1.3.3** Al 2010 se contará con material de sensibilización difundido sobre la temática.

---

› **MEDIDA 4.** Se promueve la información y sensibilización a mujeres y varones adolescentes sobre su salud sexual y salud reproductiva.

**Acción 1.** Capacitación y apoyo a los equipos técnicos que trabajan con adolescentes de ambos sexos y específicamente para el trabajo con varones, en coordinación con la Secretaría de la Juventud.

**Acción 2.** Promoción de la consulta de mujeres y varones adolescentes en salud sexual y salud reproductiva.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.4.1** A 2009 se habrán realizado al menos dos cursos de capacitación a técnicos y técnicas de todas las policlínicas municipales.

**1.4.2** A 2010 se habrá desarrollado una campaña dirigida específicamente a varones.

---

› **MEDIDA 5.** Se aplicará la Ordenanza 369 (Iniciativas Sanitarias contra el aborto provocado en condiciones de riesgo) en todas las policlínicas municipales.

**Acción 1.** Desarrollo de una estrategia comunicacional de difusión del derecho al asesoramiento pre y pos aborto.

**Acción 2.** Capacitación permanente a los equipos de salud.

**Acción 3.** Capacitación permanente a las Comisiones Zonales de Apoyo del PAIM en su rol de planificación, acompañamiento, seguimiento y evaluación.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.5.1** Al 2008 los medios de comunicación escritos y audiovisuales municipales informarán sobre el servicio. Se habrá difundido material informativo sobre el servicio en todas las policlínicas municipales.

**1.5.2** Al 2010 se habrá realizado una capacitación anual involucrando al menos al 70% de las y los técnicos prestadores del servicio.

**1.5.3.** Al 2009 se habrán realizado al menos dos encuentros por zona sobre gestión comunitaria y empoderamiento.

› **MEDIDA 6.** Se estudiará la incidencia de la pertenencia étnico-racial de usuarias y usuarios de los centros de salud municipales en las patologías presentadas.

**Acción 1.** Inclusión efectiva de la variable de pertenencia étnico-racial en las fichas de atención.

**Acción 2.** Relevamiento y análisis de las patologías detectadas en la atención asociadas a la pertenencia étnico-racial.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.6.1** Al 2008 se habrá incluido la variable de pertenencia étnico-racial en las fichas de atención.

**1.6.2** Al 2010 se contará con el estudio específico.

## › **RESPONSABLES**

- Departamento Desarrollo Social
- División Salud

### **En coordinación con:**

- Departamento Descentralización
- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Secretaría de la Juventud
- Comisión de Equidad y Género

### **En Articulación con:**

- Ministerio de Salud Pública
- Universidad de la República
- Organizaciones de la sociedad civil

## VII. UNIDAD DE CONVENIOS

La Unidad de Convenios de la División Políticas Sociales del Departamento de Desarrollo Social tiene por objeto desarrollar una política social que apunte a brindar una primera experiencia educativo-laboral a mujeres y varones jóvenes de 18 a 29 años de edad, en condición de pobreza, en situación de riesgo social y alta vulnerabilidad. Este programa se realiza mediante una alianza estratégica entre la Intendencia y Organizaciones No Gubernamentales (ONG), para desarrollar convenios educativo-laborales en Montevideo, siendo la población la beneficiaria por el producto resultante.

La política social de empleo por medio de los convenios educativo-laborales atravesada por el género apunta a la promoción de un proceso a través del cual la o el joven incorpore herramientas que colaboren a mejorar su calidad de vida.

En este marco se conceptúa el trabajo como instrumento pedagógico y socializador. De este modo el trabajo constituye un ámbito estructurador que posibilita:

- a)** adquirir hábitos de trabajo, responsabilidades, derechos y deberes.
- b)** desarrollar, profundizar y mantener los vínculos en las diferentes situaciones de trabajo.
- c)** reforzar la identidad.
- d)** estimular y desarrollar la integración a las diferentes redes sociales que le sirvan de soporte para su nuevo proyecto de vida.

La institución conveniente deberá realizar el diseño de un programa de capacitación que abarque lo referente al desarrollo de habilidades socio-laborales, de acuerdo a las características del convenio a realizar, así como estrategias para mejorar las condiciones de vida de las y los jóvenes en convenio.

### › OBJETIVO 1

**Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los convenios educativo-laborales que lleva adelante la Intendencia Municipal de Montevideo.**

› **MEDIDA 1.** Se incluirá como requisito para las organizaciones conveniantes la capacitación en igualdad de oportunidades y derechos con énfasis en la prevención de la violencia doméstica, y acoso sexual en el ámbito laboral en el proyecto educativo-laboral.

**Acción 1.** Incorporación de los requisitos a los pliegos de llamados a nuevos convenios.

**Acción 2.** Definición de criterios para la evaluación de las ONG conveniantes en la aplicación de metodologías de capacitación con enfoque de género, igualdad y diversidad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** Al 2007 se habrán incorporado los requisitos a los pliegos.

**1.1.2** Al 2008 se habrán definido los criterios e incorporado a los llamados.

› **MEDIDA 2.** Se establecerá una cuota mínima de 40% de mujeres en la plantilla de participantes de los convenios educativo-laborales, propiciando la participación igualitaria de mujeres y varones.

**Acción 1.** Incorporación de la cuota mínima de participación de mujeres en los pliegos de los llamados a convenios.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2008 las plantillas registrarán al menos un mínimo de 40% de mujeres participantes.

› **MEDIDA 3.** Se promoverá la participación de mujeres y varones en oficios no tradicionales.

**Acción 1.** Sistematización de los obstáculos sociales e institucionales para la participación igualitaria en todas las funciones y oficios.

**Acción 2.** Realización de un encuentro anual con las organizaciones convenientes para abordar la promoción y participación de mujeres y varones en trabajos no tradicionales.

**CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2008 se contará con el informe de resultados.

**1.3.2** Al 2009 se habrán realizado dos encuentros.

› **RESPONSABLES**

- Departamento de Desarrollo Social
- División Políticas Sociales
- Unidad de Convenios

**En coordinación con:**

- Departamento de Desarrollo Social
- División Políticas Sociales
- Secretaría de la Juventud
- Secretaría de la Mujer
- Servicio Proyectos y Programas Sociales
- Departamento de Desarrollo Ambiental
- Departamento de Descentralización
- Departamento de Cultura
- Comisión de Equidad y Género

**En articulación con:**

- Organizaciones de la Sociedad Civil convenientes

## VIII. UNIDAD TEMÁTICA MUNICIPAL POR LOS DERECHOS DE LOS AFRO- DESCENDIENTES

Según datos estimados por el INE, considerando su ascendencia racial, el 9,1% de la población a nivel nacional se define afro o negro, de los cuales 31.285 son mujeres y 34.261, varones <sup>17</sup>.

Prácticamente las tres cuartas partes de la población afro pertenece a los estratos bajo y medio-bajo. El 21% forma parte del 10% de la población más pobre del país, con un índice de indigencia del 5%. En Montevideo se concentra aproximadamente el 15% de la población afrodescendiente, de los cuales el 40% reside en las zonas residenciales más pobres.

En este contexto, las mujeres afrodescendientes sufren una triple discriminación: por ser mujeres, por ser de raza negra y por ser pobres. Los bajos niveles de escolarización (el 51,9% de las mujeres mayores de 25 años cursó solamente primaria completa o incompleta) atentan contra sus oportunidades laborales: un 50% se desempeña en el servicio doméstico.

Esta situación de discriminación se refleja en los resultados de la encuesta realizada en el año 2006 sobre percepción de exclusión social y discriminación <sup>18</sup> en la que el 58,7% de la población de la zona metropolitana cree que es mejor ser de raza blanca para acceder a más oportunidades, mientras sólo un 7% cree que es mejor ser negro y un 46,6% lo considera indiferente.

La Intendencia Municipal de Montevideo desde la década de los noventa ha ido incorporando políticas concretas de participación ciudadana y equidad social, con la creación de la Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes (UTA), en el año 2003, e integrada en esta administración a la División de Políticas Sociales del Departamento de Desarrollo Social. Asimismo, desde al año 2004 a instancias de la UNESCO integra la Coalición de Ciudades Contra el Racismo y la Discriminación, siendo nominada Ciudad Líder.

Es desde este ámbito y en un proceso de consulta con la sociedad civil que se han generado las propuestas que integran este 2º Plan para avanzar en la transversalización del enfoque étnico-racial en las políticas municipales.

---

17. Perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial. Encuesta de Hogares Ampliada, INE 2006.

18. Observatorio de Montevideo de Inclusión Social, 2007.

### > OBJETIVO 1

**Promover actitudes y prácticas de igualdad y respeto hacia mujeres afrodescendientes.**

> **MEDIDA 1.** Se visibilizará la discriminación hacia mujeres afrodescendientes y se recomendarán acciones municipales que la combatan.

**Acción 1.** Sensibilización a técnicas y técnicos municipales en el abordaje de las diferencias raciales.

**Acción 2.** Construcción de mecanismos y herramientas para la aplicación de indicadores de desigualdad étnico-racial.

**Acción 3.** Incorporación de la dimensión étnico-racial en los programas de inducción municipales.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** Al 2008 se habrán impartido cuatro talleres de formación a funcionarias y funcionarios de al menos tres Departamentos.

**1.1.2.** Al 2010 se contará con mecanismos y herramientas que permitan documentar la discriminación hacia mujeres y varones afrodescendientes y otras etnias.

**1.1.3.** Al 2008 se habrán diseñado talleres específicos.

### > OBJETIVO 2

**Propiciar la inclusión de mujeres afrodescendientes en el mercado laboral montevideano.**

> **MEDIDA 1.** Generación de espacios locales de reflexión y formación para el trabajo con mujeres afrodescendientes.

**Acción 1.** Encuentros de debate, formación y apoyo para el desarrollo de la autoestima y valoración de las propias capacidades.

**Acción 2.** Encuentros sobre discriminación étnico-racial con municipales, personas vinculadas al sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil y expertos en el tema.

## **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1.** Al 2008 se habrá realizado al menos un encuentro en cada región sobre igualdad de derechos y oportunidades, derechos laborales y autoestima.

**2.1.2.** Al 2009 se habrá realizado al menos un encuentro.

## › **OBJETIVO 3**

**Profundizar en la particularidad histórica de la violencia hacia las mujeres afrodescendientes.**

› **MEDIDA 1.** Se incorporará la dimensión étnico-racial en los monitoreos y seguimientos que se realicen a nivel municipal sobre violencia de género.

**Acción 1.** Incorporación de la variable étnico-racial en los registros de la consulta de las ComunaMujer y atención del servicio telefónico.

## **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1** Al 2009 se contará con datos desagregados por pertenencia étnico-racial.

## › **OBJETIVO 4**

**Impulsar un relevamiento de datos en el sistema de salud municipal sobre enfermedades de propensión étnica discriminadas por sexo.**

› **MEDIDA 1.** Coordinación con la División Salud para el relevamiento de las fichas médicas.

**Acción 1.** Inclusión y aplicación del ítem étnico-racial en las fichas médicas de todos los servicios de salud municipales.

**Acción 2.** Monitoreo anual en todos los servicios de salud municipal del cumplimiento del registro.

## **CUMPLIMIENTO**

**4.1.1.** A diciembre 2009 se habrá integrado en forma definitiva el ítem.

**4.1.2.** Al 2010 se solicitarán informes anuales a la División Salud y Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral.

› **RESPONSABLES**

- Departamento Desarrollo Social
- Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes

**En coordinación con:**

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento de Desarrollo Social
- División Salud
- Secretaría de la Mujer
- Comisión de Equidad y Género

**En articulación con:**

- Ministerio de Educación y Cultura
- Ministerio de Salud Pública
- Instituto Nacional de las Mujeres-Secretaría de Mujeres Afrodescendientes
- Organizaciones de la Sociedad Civil

## IX. DEPARTAMENTO DE CULTURA

El Departamento de Cultura IMM es un espacio peculiar desde el cual se pueden promocionar y consolidar cambios orientados a la equidad entre mujeres y varones, ya que, además de su funcionamiento como institución municipal, trabaja con el “imaginario” de la ciudad.

Las expresiones culturales de Montevideo han reflejado a lo largo de la historia la situación de la sociedad respecto, por ejemplo, al androcentrismo y la homofobia; y al mismo tiempo han sido las comunidades de artistas las primeras en tomar conciencia de la problemática y generar condiciones para superarlas.

A través de “Esquinas de la cultura” el Departamento pone en práctica el respeto por la diversidad cultural, valorizando las diferentes expresiones culturales generadas en los barrios de Montevideo.

El 2º Plan promueve la incorporación de los varones como sujetos protagónicos del cambio. En este sentido, un enfoque innovador ha consistido en la incorporación de los varones en el compromiso público contra la violencia doméstica y sexual, a partir de las iniciativas de la División Artes y Ciencias. La 1ª Marcha de Varones contra la Violencia doméstica (2006), el Encuentro “La violencia en cuestión: los montevidéanos en Cabildo” (2007) y la Marcha de Afrodescendientes contra la Violencia Doméstica (2007), son una muestra de ello.

Las medidas que se proponen a continuación quieren repercutir no sólo en el municipio hacia su interior, sus funcionarios y funcionarias, sino hacia la ciudad toda con y a través de la cultura.

En el sector cultural, en la creación artística, percibimos diferencias, en algunos casos muy importantes respecto a lo producido por mujeres y hombres. El Departamento de Cultura a través de sus cuerpos estables, museos, salas, organismos vinculados a la ciencia, sus acciones y políticas culturales, tiene instrumentos y capacidad para obtener información, analizarla y generar estrategias tendientes a la disminución de las inequidades.

### › OBJETIVO 1

**Visibilizar el rol de las mujeres montevidéanas en la historia y la cultura.**

› **MEDIDA 1.** Se generará un sistema de información y registro de los aportes de las mujeres en la historia y la cultura montevidéana.

**Acción 1.** Diseño y puesta en funcionamiento de sistema de información y mecanismos de registro a ser aplicados en todas las dependencias del Departamento de Cultura.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** Al 2008 se habrá diseñado un sistema de información y registro. Al 2009 se contará con información y registros actualizados.

---

› **MEDIDA 2.** Se generarán acciones que contribuyan a hacer más visible el rol de las mujeres montevidéanas en la historia y la cultura.

**Acción 1.** Producción de eventos anuales.

**Acción 2.** Creación del Museo de las Mujeres en coordinación con la Secretaría de la Mujer.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2010 el Departamento de Cultura habrá realizado cinco actividades.

**1.2.2** Al 2010 se habrá inaugurado el Museo de las Mujeres.

---

› **MEDIDA 3.** Se apoyará el desarrollo de propuestas culturales de las comunidades y grupos artísticos que contribuyan con el objetivo.

**Acción 1.** Creación de una “marca” que identifique las actividades culturales que cumplan con el objetivo.

**Acción 2.** Realización de dos concursos artísticos sobre las mujeres montevidéanas en la historia y la cultura.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2009 se respaldará la marca de identificación en una cantidad significativa de propuestas de la actividad cultural montevidéana.

**1.3.2** Al 2010 se habrán realizado dos concursos artísticos.

› **OBJETIVO 2**

**Avanzar en la inclusión de la perspectiva de género y diversidad en las divisiones y dependencias del Departamento creando condiciones para el pleno desarrollo de las personas**

› **MEDIDA 1.** Se evaluará el estado de situación en cada una de las dependencias del Departamento, con la participación y la formación de sus funcionarias y funcionarios.

**Acción 1.** Instancias de relevamiento participativo en cada uno de los organismos: Filarmónica, Banda Municipal, Escuela de Música, Comedia Nacional, EMAD, Sala Zitarrosa, Teatro en el Aula, Teatro Solís, Museos, Zoológicos, Planetario, Esquinas de la Cultura, bibliotecas y casas de cultura.

**CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** A diciembre de 2008 se contará con las primeras conclusiones y se instrumentarán las medidas.

.....

› **MEDIDA 2.** Se incorporará la perspectiva de género y la diversidad en la gestión integral de todas las bibliotecas municipales y casas de cultura.

**Acción 1.** Capacitación al personal de bibliotecas y casas de cultura.

**CUMPLIMIENTO**

**2.2.1** A Julio 2009 el personal de biblioteca y casas de cultura se habrá capacitado.

### › OBJETIVO 3

**Involucrar a los varones montevideanos en los cambios culturales y sociales hacia la equidad de género y contra la violencia doméstica.**

› **MEDIDA 1.** Se promoverán actividades culturales contra la violencia doméstica que involucren a varones del ámbito político, cultural, sindical, de los medios de comunicación, de organizaciones barriales y grupos de jóvenes.

**Acción1.** Realización de al menos dos actividades anuales involucrando a los varones montevideanos contra la violencia doméstica.

### **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1** Al 2010 se habrán realizado al menos cinco actividades culturales.

### › RESPONSABLES

- Departamento de Cultura
- División Promoción Cultural
- División Artes y Ciencias

#### **En coordinación con:**

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión de Equidad y Género

#### **En articulación con:**

- Ministerio de Educación y Cultura
- Comisiones de Cultura de los Consejos Vecinales
- Instituto Nacional de las Mujeres
- Agrupaciones de Artistas
- Asociaciones Culturales

## X. SECRETARÍA DE DEPORTES

La Secretaría de Educación Física, Deportes y Recreación tiene la misión de crear una política municipal en las áreas de su especialización que diseñe, promueva, gestione, coordine y ejecute acciones con todos los sectores de la población de Montevideo, con el fin de ampliar el derecho a la práctica de la actividad física, fortaleciendo la participación ciudadana organizada, la integración y la inclusión social, con la consecuente mejora en la calidad de vida de vecinas y vecinos.

Sus objetivos son favorecer la elaboración de Programas de Desarrollo Integral, donde se promuevan la actividad física regular, la integración y la inclusión social, fortalecer el proceso de descentralización impulsando la participación organizada de los vecinos, a través de la educación física, el deporte y la recreación, priorizando los sectores más desprotegidos y promover la creación y el desarrollo de una política democratizadora del acondicionamiento, uso y gestión de los bienes socio-comunitarios destinados a la actividad física para el libre esparcimiento.

Han sido varias las iniciativas desde esta Secretaría para promover la equidad de género en los deportes, y específicamente para la inclusión de las mujeres en actividades tradicionalmente masculinas. Es imprescindible avanzar en dichos cambios, consolidándolas desde medidas y acciones concretas, susceptibles de ser evaluadas y reformuladas.

### › OBJETIVO 1

**Inclusión de la perspectiva de género en la Política Municipal de Deportes y áreas de especialización que diseñen, promuevan, gestionen, coordinen, y ejecuten acciones, con el fin de ampliar el derecho a la práctica de la actividad física, fortaleciendo la participación ciudadana organizada, la integración y la inclusión social.**

› **MEDIDA 1.** Se incorporará la perspectiva de género en todos los programas de la Secretaría, particularmente en las Escuelas de Iniciación Deportiva.

**Acción 1.** Incorporación de la perspectiva de género en la currícula de todas las escuelas municipales.

**Acción 2.** Inclusión de la perspectiva de género en todos los programas de la Secretaría.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** A marzo de 2010 todas las escuelas deportivas municipales habrán incorporado la perspectiva de género en la formación.

**1.1.2.** Al 2010 se habrá incorporado la perspectiva de género en todos los programas de la Secretaría.

---

➤ **MEDIDA 2.** Se desarrollarán capacitaciones en género y diversidad dirigidas al personal de la Secretaría.

**Acción 1.** Cursos de formación en deportes y recreación con enfoque de género y diversidad destinados a las y los funcionarios docentes y no docentes de la Secretaría.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.2** A julio de 2009 el 70% del personal docente y no docentes de Secretaría habrá sido capacitado.

#### ➤ **OBJETIVO 2**

**Promover la valoración del ejercicio y deporte con criterios no sexistas**

➤ **MEDIDA 1.** Se diseñará una propuesta comunicacional utilizando los medios de la Intendencia Municipal de Montevideo para la difusión de propuestas de ejercicio y deportes con criterios no sexistas.

**Acción 1.** Diseño, ejecución y evaluación de una propuesta comunicacional en un medio escrito, un medio televisivo y página web.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1.** Al 2008 se habrá iniciado la ejecución de la propuesta comunicacional.

› **MEDIDA 2.** Se incorporará la perspectiva de género en las actividades de la Secretaría vinculadas al Proyecto “Esquinas” y Carpa de Animación.

**Acción1.** Reuniones de trabajo con el equipo técnico del Proyecto Esquinas para la sistematización de los avances culturales desde una mirada de igualdad de oportunidades y derechos.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1.** Al 2008 se contará con una agenda de trabajo en el tema.

---

› **MEDIDA 3.** Se promoverá la participación activa de mujeres y niñas en las actividades deportivo-recreativas en las playas y parques monvideanos en el marco del Programa Verano.

**Acción 1.** Capacitaciones dirigidas a las y los docentes especializados para adecuación de las propuestas deportivas.

**Acción 2.** Difusión de las propuestas del Programa Verano, con énfasis en las de participación de mujeres y niñas.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.3.1** Al 2008 se habrán realizado las capacitaciones a las y los docentes especializados.

**2.3.2** Al 2009 El Programa Verano contará con datos de la participación según sexo, procedencia y grupo etario.

---

› **MEDIDA 4.** Se optimizará el uso de los convenios con instituciones deportivos para los Programas: Adultos Mayores y Discapacitados promoviendo la participación de mujeres y niñas.

**Acción 1.** Reformulación de convenios incluyendo la necesidad del fomento de la participación de mujeres y niñas en actividades deportivo-recreativas.

**Acción 2.** Registro de logros y dificultades en las actividades desarrolladas por los Programas.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.4.1** Al 2009 los convenios reformulados incluirán la disposición.

**2.4.2** Al 2009 se contará con el registro.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Cultura
- Secretaría de Deportes

### **En coordinación con:**

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de Gestión Social de la Discapacidad
- Secretaría de la Mujer
- Secretaría General
- División Comunicación
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Ministerio de Turismo y Deportes
- Instituciones Deportivas

➤ NOTAS

➤ NOTAS





## Capítulo 3

# DESARROLLO PRODUCTIVO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INTEGRACIÓN REGIONAL

Los objetivos generales planteados por el Ejecutivo Municipal para el Desarrollo Productivo están orientados a la consolidación y profundización de un departamento inclusivo, democrático, solidario, productivo y generador de trabajo, integrado al país y a la Región.

Las líneas de trabajo prioritarias están orientadas “a promover políticas de desarrollo económico y a la creación de trabajo como principal factor de integración social, de distribución del ingreso y del desarrollo físico y social de las personas. Crear, recuperar y desarrollar capacidades humanas y de infraestructura, en las distintas áreas de la producción, y fomentar la producción de calidad, a partir de las ventajas comparativas del departamento, y orientada hacia una adecuada inserción de nuestra producción en los mercados nacionales y regionales”<sup>19</sup>.

---

19. Documento Líneas Estratégicas del Quinquenio. 2006.

La Encuesta de Hogares Ampliada 2006 aporta que, de la población que vive en Montevideo, el 48,1% son mujeres y el 39,6% son varones<sup>20</sup>. De acuerdo a la información aportada por el estudio Montevideo en Cifras 2004<sup>21</sup>, de las 707.697 mujeres residentes en Montevideo, 683.682 lo hacen en el área urbana y 24.015 en el área rural.

Las montevidéanas, en concordancia con las líneas generales a nivel nacional, han alcanzado el mayor número de egresos universitarios y de instituciones técnicas con respecto a los varones, con altos niveles de calificación. Sin embargo, la integración al mundo laboral de las mujeres en relación a los varones tiene límites. Si bien las dificultades para conseguir empleo son sentidas por mujeres y varones las mujeres expresan con mayor intensidad la discriminación producto de la edad avanzada a partir de los 45 años, tal como lo expresa el Estudio de Opinión Pública “Identidades y roles de mujeres y varones en la sociedad actual. Percepciones de la población de Montevideo” (Aire. UY, 2007).

En cuanto a la remuneración según sexo, a nivel nacional, la remuneración media de las mujeres por hora de trabajo en su ocupación principal representaba el 88% de la media de los varones, mientras que la pobreza alcanza al 19% de los hogares con jefatura masculina y al 17,3% de los de jefatura femenina (INE, 2006)

La integración de la mujer al mercado laboral se ha incrementado en forma sostenida. Sin embargo, en cuanto a los roles domésticos, vinculados al cuidado del núcleo familiar, y a pesar que se perciben algunos cambios en los varones, la mayoría de las mujeres cumple con la denominada “doble jornada”, y más de la mitad del tiempo total de trabajo realizado no es remunerado, tal como señala una investigación realizada en Montevideo y Área Metropolitana (Aguirre y Batthyany, 2005).

El Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional a través de sus divisiones y unidades se compromete con una serie de objetivos y medidas tendientes a la promoción de la equidad entre mujeres y varones, en las diversas modalidades de desarrollo económico sobre las cuales tiene incidencia.

---

20. INE. Módulo Perspectiva de Género. Encuesta de Hogares Ampliada. 2006.

21. Montevideo en Cifras 2004–IMM.

# I. DIVISIÓN PROMOCIÓN ECONÓMICA

## › OBJETIVO 1

**Promover la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones en la vida económica y especialmente en el empleo.**

› **MEDIDA 1.** Se analizará desde el enfoque de género las oportunidades económicas y de empleo para mujeres.

**Acción 1.** Relevamiento de mercado que identifiquen las oportunidades por rubros para la instalación de unidades productivas o de servicios sustentables lideradas por mujeres.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** Al 2008 se contará con resultados del relevamiento.

---

› **MEDIDA 2.** Se incorporará la perspectiva de género en todas las capacitaciones de inserción laboral y desarrollo empresarial dirigidas a usuarias y usuarios de los servicios de los Centros de Desarrollo Local.

**Acción 1.** Desarrollo de un módulo de género y derechos ciudadanos y laborales en todos los programas de capacitación.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2008 se habrá incorporado el módulo.

---

› **MEDIDA 3.** Se facilitará el acceso, uso y aprendizaje de las mujeres a las nuevas tecnologías y herramientas innovadoras en la formación.

**Acción 1.** Cursos de computación con énfasis en uso de Internet como herramienta para el desarrollo.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2008 se habrán realizado cinco cursos en todos los Centros con al menos 200 participantes.

---

› **MEDIDA 4.** Se avanzará en la instalación de puestos de venta asociativos de empresas lideradas y gerenciadas por mujeres en ferias del ámbito municipal.

**Acción 1.** Definición del número de puestos a instalar en cada feria y de las bases del llamado.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.4.1** Al 2008 se habrán instalado al menos 10 puestos asociativos.

### **> OBJETIVO 2**

**Incluir la perspectiva de género y diversidad en la promoción económica.**

#### **> MEDIDA 1**

Se analizarán y adaptarán los criterios del sistema de compras directas de la IMM que posibiliten la participación a micro, pequeñas y medianas empresas productivas y de servicios.

**Acción 1.** Formación de un grupo que analizará y realizará propuestas con la integración específica de un o una especialista en género y desarrollo económico.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** Al 2008 se habrán establecido los criterios.

**> MEDIDA 2.** Se promoverá la instalación de empresas lideradas por mujeres en los Parques Tecnológicos e Industriales, Mercados y espacios comerciales.

**Acción 1.** Formación de un programa de apoyo económico y de gestión a iniciativas empresariales lideradas por mujeres.

**Acción 2.** Creación de un fondo económico de apoyo a la creación de empresas lideradas por mujeres.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1.** Al 2008 se contará con recursos económicos y especialistas en género para implementar el programa. Al 2009 se ha realizado el primer llamado de presentación de ideas empresariales

**2.2.2** Al 2008 se contará con recursos económicos de apoyo. Al 2009 se habrán instalado al menos cinco empresas.

› **MEDIDA 3.** Se promoverá la incorporación del enfoque de género en programas de Responsabilidad Social Empresarial.

**Acción 1.** Creación de un grupo de trabajo que incorpore el concepto de género y diversidad en los programas de responsabilidad social empresarial.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.3.1** Al 2008 se habrá creado el grupo de trabajo y estará en funcionamiento.

Al 2010 se contará con las empresas que alcanzaron la certificación.

---

› **MEDIDA 4.** Se contará con información desagregada por sexo y raza en toda la operativa del Departamento.

**Acción 1.** Diseño de instrumentos y manual de procedimiento para el registro de datos.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.4.1** Al 2008 se contará con manual de procedimiento y personal capacitado.

**2.4.2** Al 2009 se contará con registros.

### › **OBJETIVO 3**

**Promover el desarrollo económico en equidad e igualdad.**

› **MEDIDA 1.** Se promoverá la creación y/o fortalecimiento de empresas sustentables del medio rural lideradas por mujeres.

**Acción 1.** Análisis e incorporación de las 12 MEDIDAS DE FOMENTO A LA PRODUCCIÓN ARTESANAL DE ALIMENTOS EN LA REGIÓN METROPOLITANA.<sup>22</sup>

---

22. Se propone integrar algunas de las medidas acordadas por los Ministerios de Desarrollo Social, de Salud Pública, de Economía y Finanzas, de Ganadería, Agricultura y Pesca, de Trabajo y Seguridad Social, de Turismo y Deportes, de Educación y Cultura, de Industria, Minería y Energía, y las Intendencias Municipales de Canelones, Florida, Montevideo y San José en el sentido de apoyar institucionalmente la producción artesanal de alimentos a pequeña escala.

**Acción 2.** Análisis de la viabilidad para la instalación de empresas agroindustriales de pequeña y mediana escala.

**CUMPLIMIENTO**

**3.1.1** A julio 2008 se presentará un informe y propuestas concretas para su ejecución.

**3.1.2.** Al 2008 se contará con resultados del análisis y se presentarán dos escenarios posibles de desarrollo. Al 2009 se realizará un llamado a propuestas específicas para empresas agroindustriales lideradas por mujeres.

.....

➤ **MEDIDA 2** Se difundirán iniciativas empresariales innovadoras lideradas por mujeres.

**Acción 1.** Apoyo e impulso a la muestra anual de empresas lideradas por mujeres.

**CUMPLIMIENTO**

**3.2.1.** Al 2008 se contará con procedimientos de selección de empresas.

.....

➤ **MEDIDA 3.** Se promoverá la creación de empresas de servicios para el carnaval lideradas por personas afrodescendientes, especialmente mujeres.

**Acción 1.** Diagnóstico de oportunidades en el sector, sobre oportunidades de oferta de servicios y productos capaces de ser sustentables y generar mano de obra genuina.

**CUMPLIMIENTO**

**3.3.1** Al 2008 se contará con un diagnóstico.

**3.3.2** Al 2008 se realizará un llamado a presentación de ideas específico de los sectores identificados como una oportunidad.

#### › OBJETIVO 4

**Fortalecer la actividad turística como generadora de empleo y cambios culturales.**

› **MEDIDA 1.** Se promoverá la equidad de género, diversidad generacional, étnico-racial, cultural y sexual en las imágenes y la presentación de la ciudad de Montevideo como opción de turismo y recreación.

**Acción 1.** Cursos y talleres de sensibilización a operadores turísticos, agencias y medios de comunicación.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.1.1** Al 2008 se realizarán dos talleres y un Foro que aborde la temática.

---

› **MEDIDA 2 .** Se promoverá la participación de mujeres que desarrollan actividades relacionadas a las tareas del campo en las actividades que se programan en el marco de la Semana Criolla.

**Acción 1.** Realización de un reglamento de participación y premiación a mujeres en distintas disciplinas.

**Acción 2.** Promoción de la participación equitativa de hombres y mujeres en las actividades culturales tradicionales del medio rural.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.2.1** Al 2008 se contará con un reglamento y bases para el llamado.

**4.2.2** Al 2009 se habrán realizado actividades de promoción.

---

› **MEDIDA 3.** Se promoverá la difusión de conocimientos relacionados con el aporte histórico y relevancia de la participación de las mujeres en los espectáculos de carnaval.

**Acción 1.** Incorporación de esta dimensión en las bases del concurso de carnaval.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.3.1** Al 2009 se contará con las incorporaciones en las bases del concurso.

**4.3.2** Al 2010 se otorgará una premiación especial a espectáculos que incorporen la temática.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional
- División Promoción Económica
- Unidad Montevideo Rural
- Unidad Pymes
- Unidad Servicio de Bromatología
- Unidad Desarrollo Local
- División Turismo
- Servicio de Turismo y Eventos

### **En coordinación con:**

- Departamento de Recursos Humanos y Materiales
- Unidad Compras Directas
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes
- Departamento de Planificación
- División Planificación Estratégica
- Unidad de Estadística
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Universidad de la República
- Congreso de Intendentes
- Cámaras y Asociaciones empresariales

## II. RELACIONES INTERNACIONALES Y COOPERACIÓN

### › OBJETIVO 1

**Monitorear el cumplimiento de los indicadores de género que se incorporan en los proyectos de cooperación de la IMM.**

› **MEDIDA 1.** Se incorporarán indicadores de evaluación género sensitivos a todos los programas y proyectos que se ejecutan con apoyo de Cooperación Internacional.

**Acción 1.** Formación a responsables de proyectos en el seguimiento al cumplimiento de indicadores de género.

**Acción 2.** Redacción de cartilla de instrucción de aplicación y uso de indicadores.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** Al 2008 se realizarán tres talleres de formación.

**1.1.2.** Al 2008 se contará con cartillas publicadas y entregadas

### › RESPONSABLES:

- Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional
- División Promoción Económica
- Unidad Ferias vecinales
- Cedel

### **En coordinación con:**

- Departamento de Comunicación
- Departamento de Descentralización
- División Salud
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Temática de Afro descendientes
- Departamento de Planificación
- Comisión de Equidad y Género

➤ NOTAS





## Capítulo 4

# DESARROLLO INSTITUCIONAL

La Intendencia Municipal de Montevideo ha trazado diversos objetivos con vistas a su desarrollo institucional, entre los cuales se destacan la construcción de una institución más democrática, activa, creativa, transparente y eficiente, y para que, al mismo tiempo, sea representativa de los intereses de la comunidad. Para ello apunta a desarrollar la capacidad de gestión política y operativa, a través de procesos de mejora continua que se apoyen en la participación y compromiso de autoridades, funcionarios/as y ciudadanos/as, racionalizando los recursos humanos y materiales, con el fin de lograr resultados económica y socialmente eficientes.

En esta dirección se plantea una política de recursos humanos que tendrá como pilar la participación de los y las trabajadores/as municipales, contribuyendo así a la jerarquización de la función y la revalorización del rol de servidor público. El 2º Plan apunta a garantizar determinados derechos de las y los trabajadoras/es municipales. Por una parte, es necesario conocer las relaciones de género en lo que refiere a las diversas tareas municipales, intentando develar las desigualdades no visibles y/o las consecuencias del trabajo de acuerdo al sexo de pertenencia.

Por otra parte, es necesario garantizar los derechos a una vida sin violencia de género para quienes se desempeñan en la institución. Para ello es fundamental que la salud ocupacional incorpore la atención oportuna a situaciones de violencia doméstica y a las de acoso sexual en el ámbito laboral.

El Departamento de Planificación, y el Departamento de Recursos Humanos y Materiales se han comprometido activamente a generar cambios institucionales a través del 2º Plan. La producción de estadísticas de género constituye una herramienta valiosa para reducir la desigualdad en diversos ámbitos. Para que esto suceda, las mismas deben aportar datos oportunos, relevantes y precisos, que hagan posible la formulación de políticas, la evaluación de su eficacia, el seguimiento de los cambios y la información a un público diverso.<sup>23</sup>

El 2º Plan comienza a abordar esta temática mediante tres aspectos que hacen a la producción de estadísticas, su difusión y comparabilidad, en este sentido se pretende avanzar hacia el desarrollo de un sistema de estadísticas e indicadores de género que permita contar con información centralizada, sistemática, oficial y pública.

---

23. De hecho, la producción y difusión de estadísticas de género es uno de los acuerdos adoptados por los gobiernos en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995. Declaración de Beijing-Capítulo IV: Objetivos estratégicos y medidas. Accedido: mayo 2007. Disponible en: [http://www.pobrezacero.org/img\\_bol/conferencia\\_beijing.pdf](http://www.pobrezacero.org/img_bol/conferencia_beijing.pdf)

# I. DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

## SERVICIO DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

### › OBJETIVO 1

**Incorporar la perspectiva de género en la política de Recursos Humanos municipales.**

› **MEDIDA 1.** Se integrará al Sistema de Recursos Humanos información estadística actualizada, confiable y sistemática, desagregada por sexo.

**Acción 1.** Incorporación de la variable sexo en las herramientas de control de la gestión del Sistema de Recursos Humanos (SRH).

**Acción 2.** Desarrollo del modelo, programación, prueba y ajustes.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1-1.1.2** A marzo de 2009 se habrá integrado la variable sexo al SRH y habrá culminado el período de prueba y ajustes.

› **MEDIDA 2.** Se generará un informe anual que dé cuenta de la situación laboral de las mujeres y varones municipales desde la perspectiva de género.

**Acción 1.** Confección y selección de indicadores de género.

**Acción 2.** Elaboración y análisis del informe anual para la toma de decisiones

### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2008 se contará con la selección de indicadores de género.

**1.2.2** A diciembre de 2009 se habrá elaborado y analizado el primer informe anual.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Recursos Humanos y Materiales
- Servicio de Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos

### En coordinación con:

- Departamento de Planificación
- Nodo Informático
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Comisión de Equidad y Género

## II. SERVICIO DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL

### › OBJETIVO 1

**Promover un modelo de calidad de atención con enfoque de género y diversidad.**

› **MEDIDA 1.** Se desarrollará un nuevo modelo de atención en salud ocupacional con enfoque de género y diversidad.

**Acción 1.** Capacitación al equipo del Servicio en calidad de atención, género y diversidad.

**Acción 2.** Formación de promotoras y promotores de salud en todos los servicios municipales.

**Acción 3.** Formulación, validación, implementación y evaluación de un modelo de atención en salud ocupacional con perspectiva de género.

### CUMPLIMIENTO

**1.1.1** Al 2008 el personal se habrá capacitado en género, calidad de atención y salud.

**1.1.2** Al 2009 el 80% de los servicios contará con promotoras y promotores de salud.

**1.1.3** Al 2008 contará con un modelo formulado. Al 2009 se habrá aplicado el modelo.

## › OBJETIVO 2

**Promover la atención oportuna y derivación adecuada de situaciones de Violencia Doméstica y Acoso Sexual en el ámbito laboral.**

› **MEDIDA 1.** Se sensibilizará y capacitará al equipo técnico y administrativo del Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral sobre Violencia Doméstica y Acoso Sexual.

**Acción 1.** Cursos de capacitación continua a funcionarias y funcionarios del Servicio.

**Acción 2.** Curso de sensibilización para directoras y directores, coordinadoras y coordinadores en género y acoso sexual laboral.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1** Al 2009 al menos el 70% de las y los funcionarios del Servicio habrá sido capacitados.

**2.1.2** A diciembre de 2008 el 100% de las directoras y directores habrá participado de la sensibilización.

.....

› **MEDIDA 2.** Se fortalecerán las acciones del Grupo de trabajo de la IMM sobre Acoso Sexual.

**Acción 1.** Elaboración de un plan de trabajo que incluya acciones de difusión interna del protocolo municipal y de prevención del Acoso Sexual en el ámbito laboral.

**Acción 2.** Acompañamiento y continentación de las personas en situación de acoso sexual laboral.

### **CUMPLIMIENTO**

**2.2.1-2.2.2** A 2008 estará en vigencia el protocolo municipal.

› **MEDIDA 3.** Se optimizará la calidad de atención en la consulta por Violencia Doméstica y Acoso Sexual a funcionarias y funcionarios.

**Acción 1.** Conformación de un equipo de trabajo interdisciplinario para la atención en Violencia Doméstica y Acoso Sexual laboral.

**Acción 2.** Adecuación de la infraestructura necesaria para la atención.

**Acción 3.** Aplicación de la reglamentación y formulario del MSP sobre Violencia Doméstica.

#### **CUMPLIMIENTO**

**2.3.1** Al 2008 se habrá conformado el equipo interdisciplinario.

**2.3.2** Al 2008 el servicio contará con un espacio de consulta adecuado.

**2.3.3** Al 2009 se aplicará la normativa ministerial en la atención en Violencia Doméstica.

#### **> OBJETIVO 3**

**Promover el autocuidado y la prevención en salud sexual y reproductiva de las funcionarias y funcionarios municipales.**

**> MEDIDA 1.** Se incorporará el examen Papanicolau (colpocitología oncológica) y la mamografía en el carné de salud ocupacional.

**Acción 1.** Solicitud de dichos exámenes a las funcionarias en el carné de salud municipal, en un contexto educativo y de derechos.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1.** Al 2009 la totalidad de las funcionarias contarán con exámenes preventivos de PAP y mamografía.

---

**> MEDIDA 2.** Se capacitará al personal técnico del Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral en salud reproductiva masculina y femenina.

**Acción 1.** Talleres de capacitación en salud reproductiva masculina y femenina.

**Acción 2.** Folletería referente al autocuidado en salud reproductiva masculina y femenina.

### **CUMPLIMIENTO**

**3.2.1** Al 2009 se habrán realizado al menos dos talleres de capacitación habiendo participado un mínimo de 50% del personal técnico del servicio.

**3.2.2.** Al 2009 se habrá realizado al menos un folleto sobre autocuidado en salud reproductiva masculina.

---

› **MEDIDA 3.** Se promoverá la prevención secundaria, el diagnóstico oportuno y el tratamiento adecuado de enfermedades frecuentes en la segunda mitad de la vida en funcionarias y funcionarios municipales.

**Acción 1.** Realización de estudios de obesidad, diabetes e hipertensión en coordinación con otras instituciones de salud.

### **CUMPLIMIENTO**

**3.3.1** Al 2010 al menos del 50% de funcionarios/as se habrán realizado estudios preventivos.

### › **OBJETIVO 4**

**Realizar estudios de seguimiento de salud ocupacional y seguridad laboral de funcionarias y funcionarios, considerando la perspectiva de género.**

› **MEDIDA 1.** Se diseñará conjuntamente con Planeamiento de Recursos Humanos y Materiales, estudios sobre el impacto de las condiciones laborales en el ámbito municipal en mujeres y varones.

**Acción 1.** Diseño y desarrollo de estudios específicos en la materia.

### **CUMPLIMIENTO**

**4.1.1.** Al 2010 se habrá diseñado y desarrollado un estudio sobre el impacto de las condiciones laborales en mujeres y varones.

---

› **MEDIDA 2.** Se generará una historia de salud laboral única de cada funcionaria y funcionario.

**Acción 1.** Creación y validación de un sistema de historia única en salud ocupacional.

## **CUMPLIMIENTO**

**4.2.1** Al 2009 se contará con un sistema único de registro.

### **› RESPONSABLES**

- Departamento de Recursos Humanos y Materiales
- Servicio de salud ocupacional y seguridad laboral

#### **En coordinación con:**

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Comisión de Equidad y Género

#### **En articulación con:**

- Ministerio de Salud Pública
- Departamento de Equidad y Género de PIT-CNT

➤ NOTAS

➤ NOTAS





## Capítulo 5

# PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

COORDINACIÓN DE PLANES LOCALES, METROPOLITANOS, NACIONALES Y REGIONALES.

La profundización del proceso de descentralización y la promoción de la participación ciudadana, son prioridades de la actual administración. La coordinación permanente entre el Departamento de Descentralización y el Departamento de Planificación constituye una herramienta de singular importancia para el cumplimiento de una gestión integral en el territorio, combinando las políticas de interés general con las de interés local. La asignación de recursos a través de nuevas modalidades del Presupuesto Participativo, conjuntamente con los Compromisos de Gestión y los Planes Estratégicos de Desarrollo Zonal, son herramientas para la consolidación de un modelo de gestión municipal. La acción articulada de los Departamentos de Planificación (Estratégica y Territorial) y Descentralización deben conjugarse con modalidades de participación ciudadana. Transversalizar la perspectiva de género en estos departamentos constituye un reto técnico, pero fundamental para avanzar en una gestión que supere la especificidad de las políticas de género al ámbito de las políticas sociales. La capacitación y actualización de los recursos humanos aparece como imprescindible para repensar la acción municipal. El Departamento de Planificación cuenta con el Centro de Estudios Municipales, ámbito fundamental para promover la institucionalización del enfoque de género en el desarrollo capitalino.

# I. DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

## › OBJETIVO 1

**Iniciar un proceso de inclusión de la perspectiva de género en la Planificación estratégica municipal.**

› **MEDIDA 1.** Se capacitará en Planificación Estratégica con perspectiva de género a mujeres y varones en cargos de conducción y técnicos del Departamento de Planificación.

**Acción 1.** Realización de dos talleres anuales en el período 2007-2010 sobre “Planificación de las ciudades con Enfoque de Género”.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** Al 2010 todos los cargos de conducción, funcionarias y funcionarios municipales se habrán capacitado.

---

› **MEDIDA 2.** Se trabajará en la Planificación de programas, proyectos y presupuestos sensibles al género.

**Acción 1.** Realización de cursos de formación en indicadores sensibles al género a funcionarias y funcionarios y tomadores/as de decisiones del Departamento.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** Al 2008 el 80% de las funcionarias y funcionarios y tomadores/as de decisiones habrá realizado al menos un curso especializado.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales

### **En articulación con:**

- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Comisión de Equidad y Género

## II. INSTITUTO DE ESTUDIOS MUNICIPALES

### UNIDADES DE FORMACION INSTITUCIONAL PERMANENTE Y DE CAPACITACIÓN CIUDADANA

El Instituto tiene como una de sus responsabilidades la capacitación de funcionarias y funcionarios municipales, así como de los agentes de desarrollo local. Recientemente ha incorporado y de manera paulatina la perspectiva de género en algunas de las actividades de actualización. Desde el año 2007, se ha integrado el Módulo de Equidad y Género en los cursos de inducción para los nuevos funcionarios y funcionarias de los escalafones obrero y administrativo, atendiendo a las nuevas realidades sociales y a la incorporación efectiva del enfoque de género.

A partir del sorteo realizado para proveer cargos en el escalafón obrero, mediante el cual han ingresado 400 personas con criterio de paridad, para mujeres y varones, se han incorporado a mujeres a las áreas y tareas tradicionalmente masculinas. Por ello han surgido nuevos desafíos en el plano de la convivencia laboral, en la asignación de funciones y en la conciliación entre mundo público y mundo privado de las mujeres. Así también surge la demanda de capacitación desde otros funcionarios sobre perspectiva de género en el ámbito laboral municipal. Por otra parte, la coordinación de la formación institucional entiende que es necesario transversalizar la perspectiva de género en otros cursos dirigidos a funcionarias y funcionarios.

Asimismo, se prevé para el año 2008 incorporar el enfoque de género en las actividades dirigidas a los agentes de desarrollo local vinculados con la descentralización, lo que permitirá avanzar en la temática hacia otros sectores de la población de la ciudad de Montevideo.

Otra área que se pretende abordar es la perspectiva de género en el cuerpo de docentes del IEM a efectos que opere como efecto multiplicador en la sensibilización sobre la temática.

## › OBJETIVO 1

**Integrar el enfoque de género en los planes de capacitación municipal.**

› **MEDIDA 1.** Se incluirá en las instancias de capacitación continua a funcionarias y funcionarios municipales el enfoque de género y equidad.

**Acción 1.** Integración de un módulo temático que aborde género y equidad, igualdad de oportunidades y derechos, y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral en la inducción de nuevas y nuevos funcionarios.

**Acción 2.** Incorporación de funcionarios y funcionarias municipales que tengan acreditados estudios en temas de equidad y género al equipo docente del IEM.

**Acción 3.** Formación de las y los docentes de la plantilla de la Unidad de Capacitación sobre transversalización del enfoque de género y equidad en la currícula.

**Acción 4.** Organización de cursos que aborden la temática de género y equidad, igualdad de oportunidades y derechos, prevención del acoso sexual y moral en el ámbito laboral dirigido al personal de la IMM.

**Acción 5.** Coordinación con la Unidad de Gestión del Departamento de Descentralización para definir las estrategias para la inclusión del enfoque de género y diversidad en las instancias de capacitación.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** A diciembre de 2007 se habrá integrado el módulo en la formación institucional incorporando la perspectiva de género en los cursos de inducción.

**1.1.2** A diciembre de 2008 se habrá realizado un llamado a docentes en materia de equidad y género.

**1.1.3** A diciembre de 2008 se habrá implementado un curso para los docentes municipales.

**1.1.4** A diciembre de 2010 se habrán organizado tres cursos diferentes sobre las temáticas referidas, dirigidos a todo el personal municipal.

**1.1.5** A 2010 se habrán realizado talleres de capacitación en la temática en las tres regiones en las que se divide el departamento de Montevideo.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales

### **En coordinación con:**

- Secretaría de la Mujer
- Comisión de Equidad y Género

## III. ARCHIVO DE LA CIUDAD

La creación del Archivo de la Ciudad de Montevideo significa un reto trascendente en un momento clave de la gestión del conocimiento en la denominada sociedad de la información.

Nace con un perfil propio que lo diferencia de los demás archivos de otras organizaciones. La respuesta a la pregunta ¿qué es lo que marca esa diferencia? parece simple aparentemente, sin embargo lleva a reflexionar sobre la incidencia que tiene la vida del gobierno municipal en su relación diaria con su comunidad.

El Archivo Municipal es un sistema documental vivo, una institución que está al servicio de la administración y de la comunidad y no simplemente un servicio estático de documentos. Es por eso que el Archivo de la Ciudad de Montevideo opera para las ciudadanas y ciudadanos como pasaporte documental democratizador de la historia verdadera, fomentando la conciencia cívica y la cohesión social a la desmemoria como factor disgregador.

Sobre esa base se viene trabajando desde noviembre del 2003, en forma incansable con energía creativa, inteligencia, resistencia, orientación al logro y trabajo en equipo, para que la ciudad toda, varones y mujeres vuelvan a reencontrarse con el alto significado de las palabras: memoria colectiva e identidad cultural y seamos entre todas y todos los constructores y guardianes de ciudadanía, base fundamental para la defensa de nuestros derechos.

### > OBJETIVO 1

**Rescatar el conocimiento sobre equidad y género a través de fuentes primarias.**

> **MEDIDA 1.** Se continuará propiciando la apertura de sub fondos documentales relativos a la equidad y género.

**Acción 1.** Búsqueda y rescate de Archivos Particulares de mujeres y hombres emblemáticos en nuestra comunidad.

**Acción 2.** Difusión de la documentación a través de muestras y de ciclos de charlas para conocimiento de toda la ciudadanía.

**Acción 3.** Cuantificación del contenido documental y del grupo objetivo por ciclo de edades.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** A 2007 se habrá publicado en la Intranet.

**1.1.2** A 2009 el 100% del Acervo sobre género se habrá exhibido.

**1.1.3** A 2009 se habrán publicado los resultados.

> **MEDIDA 2.** Se continuará utilizando el Espacio Cultural Ciudadano (ECC) como lugar abierto de expresión y encuentro para montevidéanos y montevideanos para exposición de sus creaciones artísticas.

**Acción 1.** Difusión del ECC y elaboración de cronogramas de exposiciones en paridad.

**Acción 2.** Fomento de la participación de funcionarias y funcionarios municipales en este espacio.

**Acción 3.** Dinamización de la actividad y cuantificación de participantes por vectores.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** A 2008 se habrá ejecutado el 100% del cronograma previsto.

**1.2.2** A 2008 se habrá realizado la difusión a través de dípticos.

**1.2.3** A diciembre de 2007 se habrán publicado los resultados.

› **MEDIDA 3.** Se continuará trabajando el tema género y equidad y sus distintos enfoques a través de documentación tanto interna como externa a la institución.

**Acción 1.** Rescate y exhibición de documentos textuales, iconográficos, digitales, sonoros y audiovisuales sobre género y equidad en fechas específicas, en particular en el Día Internacional de la Mujer.

**Acción 2.** Elaboración de dossiers sobre género y equidad.

**Acción 3.** Rescate de la Historia Oral sobre hechos y personalidades desde una perspectiva de género.

**Acción 4.** Coordinación de actividades con Organizaciones e Instituciones que trabajan el enfoque de género en los servicios que prestan a la comunidad, a través del tratamiento técnico de la documentación.

**Acción 5.** Convocatoria permanente a historiadores e investigadores, que exponen sus conocimientos basados en estudios de documentación de Archivos y rescate de Historia Oral, sobre género y equidad.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Continuidad anual desde 2007 en adelante.

**1.3.2** A 2008 se habrá elaborado Serie: Documento Archivístico N° 1 sobre Equidad y Género.

**1.3.3** A diciembre 2007 se habrá realizado el 60% de la transcripción de historia oral.

**1.3.4** Al 2010 se habrán coordinado actividades en forma continua desde 2007.

**1.3.5** Al 2007 se habrá convocado nueve investigadores e historiadores para disertaciones en el ACM.

## › RESPONSABLES

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- IEM - Archivo de la Ciudad de Montevideo

### **En coordinación con:**

- Departamento de Cultura
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes
- Comisión de Equidad y Género

### **En articulación con:**

- Organizaciones de la Sociedad Civil

## IV. BIBLIOTECA“BIBIEM-MONTEVIDEO”

En la Sociedad de la Información en la que estamos inmersos, las Bibliotecas de acceso público constituyen una apuesta democratizadora para posibilitar el derecho a la información, al conocimiento y a la cultura, tan necesarios para el desarrollo humano de las comunidades.

Este tipo de Bibliotecas contribuyen a elevar la calidad de vida de las personas, por lo cual se procura que estos principios orienten nuestra gestión.

A partir de noviembre de 2003 el Instituto de Estudios Municipales decidió abrir a la ciudadanía su Biblioteca (hasta entonces sólo para personal municipal) incorporándole una especialización en el tema Montevideo y dándole el nombre de “BIBIEM-Montevideo”.

Se destacan entre los temas más consultados por la ciudadanía: barrios de la ciudad, su historia, arquitectura, anécdotas, bares y cafés de antaño, memoria institucional municipal, edificios, monumentos, paseos públicos, patrimonio, políticas sociales, violencia doméstica y drogas.

La Biblioteca puede jugar un rol importante en la difusión de la información sobre equidad y género, utilizando efectivamente sus habilidades y experiencia, si se le suman los recursos adecuados y una firme orientación hacia los resultados.

Un Servicio de Información para ciudadanas y ciudadanos coordinado con la Secretaría de la Mujer y la Comisión de Equidad y Género es un compromiso institucional concreto a asumir.

### › OBJETIVO 1

**Promover la integración de la perspectiva de género en la Biblioteca del Instituto de Estudios Municipales.**

› **MEDIDA 1.** Se trabajará en la integración de la perspectiva de género en la gestión de la Biblioteca.

**Acción 1.** Búsqueda y recolección de material bibliográfico sobre género editado en el ámbito municipal.

**Acción 2.** Integración de la equidad de género en los criterios de selección de las adquisiciones que se realicen en librerías de plaza y solicitud de donaciones a Municipios del exterior.

**Acción 3.** Registro y cuantificación de las consultas de ciudadanas que hacen uso de los servicios de BIBIEM, para estudio, trabajo, investigación, docencia, etc., identificando además consultas específicas sobre temas de equidad y género que realicen tanto mujeres como varones (roles, desafíos, etc.).

**Acción 4.** Organización de un área específica de información, dentro del Servicio de Referencia ya existente, que constituya un punto de información sobre género y equidad destinado a ciudadanas y ciudadanos.

**Acción 5.** Capacitación del equipo de la Biblioteca en los temas de equidad y género para posibilitar una mejor atención a la ciudadanía en el Servicio de Información.

### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1** Al 2008 la biblioteca contará con al menos el 80% de material disponible sobre la temática a nivel municipal.

**1.1.2** Al 2008 se habrá incorporado la equidad de género en los criterios de selección de las adquisiciones.

**1.1.3** Al 2009 se contará con datos sobre los registros realizados.

**1.1.4** Al 2010 se habrá implementado un área específica de información sobre género y diversidad.

**1.1.5** A 2009 se habrán realizado al menos dos capacitaciones.

› **MEDIDA 2.** Se continuarán organizando servicios y actividades que coadyuven a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones en el ámbito municipal y para la ciudadanía en general.

**Acción 1.** Publicación en la Intranet municipal del listado de materiales disponibles sobre equidad y género pertenecientes a la Base de Datos de la Biblioteca.

**Acción 2.** Realización de actividades de extensión cultural en el Día Internacional de la Mujer y otras fechas que se consideren oportunas.

**Acción 3.** Coordinación con el Departamento de Cultura de intercambios de experiencias e información en lo que hace a la integración del enfoque de género en los servicios a la comunidad que brindan las Bibliotecas Públicas Municipales.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.2.1** A 2009 el servicio se habrá implementado y estará en funcionamiento.

**1.2.2** A 2008 se habrá publicado en la Intranet el listado de materiales disponibles.

**1.2.3** A 2010 se habrá realizado como mínimo una actividad anual.

**1.2.4** A 2009 se habrá establecido un mecanismo de intercambio.

#### › **RESPONSABLES**

- Departamento de Planificación
- Instituto de Estudios Municipales
- Biblioteca BIBIEM

#### **En coordinación con:**

- Departamento de Cultura
- Departamento de Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes
- Comisión de Equidad y Género

## V. DEPARTAMENTO DE DESCENTRALIZACIÓN

La actual administración municipal ha jerarquizado la descentralización participativa como uno de sus ejes estratégicos para la inclusión social y la apropiación de los procesos locales y barriales.

Es sabido que diversas modalidades de la descentralización pueden beneficiar o postergar a las mujeres a nivel local al estimular iniciativas de participación ciudadana, al articular la cogestión de recursos y a favorecer el acceso a bienes y servicios. La disponibilidad y localización de los servicios básicos (acceso al agua potable, alumbrado público, pavimentación, transporte público, recolección de residuos, servicios de salud en el primer nivel de atención, educación inicial, espacios recreativos) tienen impacto diferencial en mujeres y varones. El desarrollo urbano nunca es neutro al género, sino que contiene y expresa el estado de las relaciones sociales y la cotidianidad de derechos.

La escasa participación de las mujeres en el planeamiento urbano es un hecho, ya sea como profesionales del urbanismo, ya sea como ciudadanas. Sin embargo, a impulso de la Comisión de la Mujer (1992-2004) y de la actual Secretaría, conjuntamente con el Departamento de Descentralización se trabaja para promover el empoderamiento de las mujeres y fomentar los liderazgos en los gobiernos locales. Las ComunaMujer han jugado un rol importante a nivel de las localidades en el abordaje de la Violencia Doméstica. Asimismo las Comisiones de Género de los Concejos Vecinales han generado acciones con repercusión a nivel departamental y en algunos casos a nivel nacional (Campaña del Crespón, Planes de equidad zonal, entre otros).

A pesar del esfuerzo y la calidad de los aportes de las mujeres organizadas territorialmente y en el contexto de los Gobiernos Locales desde hace más de una década, la sistematización de dichas experiencias constituye un reto.

Es necesario superar el paradigma Mujeres en el Desarrollo (MED) que visualiza a las mujeres como simple intermediarias para el cambio social (en salud, en educación de niñas/os, en el fomento del desarrollo barrial) por el paradigma Género en el Desarrollo (GED), el cual las considera como sujetos protagónicos de los cambios, y promover definitivamente la ciudadanía activa (Moser, 1988). A la vez, es necesario pensar estrategias y acciones para disminuir las resistencias masculinas a la participación política de las mujeres (Güida, 2006), que sin duda colaboran en la construcción del “techo de cristal” en la participación femenina (Britos, A, 2007).

### › OBJETIVO 1

**Generar oportunidades que habiliten iniciativas, ejercicio de derechos y responsabilidad ciudadana en los espacios locales, para las mujeres montevidéanas, en el contexto de la Descentralización.**

› **MEDIDA 1.** Se capacitará a edilas y ediles, concejalas y concejales, mujeres y varones organizados y trabajadoras y trabajadores municipales sobre equidad de género en el manejo de la gestión asociada al proceso de descentralización.

**Acción 1.** Realización de tres instancias formativas en cada una de las 18 zonas, seleccionando estratégicamente los temas, lugares y tiempos de capacitación de manera de adaptarlas a las necesidades, demandas y condiciones propias de cada una.

#### **CUMPLIMIENTO**

1.1.1 Al 2010 se habrán realizado tres instancias de capacitación en cada zona (central, regional, local).

---

› **MEDIDA 2.** Se editarán materiales de apoyo a las capacitaciones sobre equidad, género y descentralización adaptados a la realidad montevidéana.

**Acción 1.** Desarrollo de un Manual de capacitación en Equidad, Género y Descentralización.

**Acción 2.** Distribución del Manual de capacitación en Equidad, Género y Descentralización a quienes participen de las instancias formativas de cada zona.

#### **CUMPLIMIENTO**

1.2.1. Al 2009 se contará con un manual editado.

1.2.2. Al 2009 se habrá distribuido el manual en todas las zonas.

---

› **MEDIDA 3.** Se brindará información a las mujeres sobre sus derechos, servicios y programas.

**Acción 1.** Capacitación a funcionarias y funcionarios para la escucha activa que les permita orientar adecuadamente en temas relativos a la equidad de género y derechos de las mujeres.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** A fines de 2010 todas las zonas contarán con funcionarias y funcionarios referentes vinculados al Departamento de Descentralización y los Gobiernos Locales.

### › **OBJETIVO 2**

**Transversalizar la perspectiva de género en las Ordenanzas y Reglamentos que establecen la normativa a nivel local en coordinación con Asesoría Jurídica**

› **MEDIDA 1.** Se realizará un estudio exploratorio sobre el impacto diferenciado de la aplicación de ordenanzas y reglamentos municipales en mujeres y varones.

**Acción 1.** Implementación y análisis de resultados del estudio exploratorio.

**Acción 2.** Promoción de cambios en ordenanzas y reglamentaciones, si se constatan inequidades de género.

## **CUMPLIMIENTO**

**2.1.1.** A mayo de 2009 se contará con una evaluación de la experiencia.

**2.1.2** A 2010 se habrá modificado la normativa y/o reglamentación que abarca la solución de al menos dos de los problemas detectados.

### › **OBJETIVO 3**

**Impulsar la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones en los Gobiernos Locales y la comunidad.**

› **MEDIDA 1.** Se identificarán y sistematizarán acciones y proyectos que prioricen la equidad de género a nivel local.

**Acción 1.** Formación de un tribunal para la elaboración de las bases de un llamado para la presentación de experiencias eficaces e innovadoras en materia de equidad, participación y género.

**Acción 2.** Convocatoria a presentación de experiencias eficaces e innovadoras en materia de equidad, participación y género.

**Acción 3.** Entrega de un premio por región y difusión del mismo en una publicación.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.1.1.** A julio de 2008 se habrá formado un tribunal interdisciplinario por región.

**3.1.2.** A diciembre de 2008 se habrá realizado el llamado.

**3.1.3.** A julio de 2009 se habrán otorgado los premios por región y se habrán publicado las experiencias.

---

› **MEDIDA 2.** Se promoverá la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo de la diversidad en todas las comunicaciones vinculadas a la descentralización y participación ciudadana.

**Acción 1.** Trabajo coordinado con comunicadoras y comunicadores tomando como base el manual de estilo de manejo del lenguaje Municipal.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.2.1.** A fines de 2009 las comunicaciones se habrán modificado de acuerdo al manual de estilo de manejo del lenguaje Municipal.

---

› **MEDIDA 3.** Se promoverá la participación y presentación de propuestas por parte de mujeres y varones de todas las edades y pertenencia en las instancias del Presupuesto Participativo.

**Acción 1.** Participación a nivel local de la Comisión de Equidad y Género.

**Acción 2.** Convocatoria a la ciudadanía a presentar propuestas que incluyan la perspectiva de género y derechos.

#### **CUMPLIMIENTO**

**3.3.1-3.3.2** Al 2009 se habrá incrementado en un 20% la presentación de propuestas que incluyen la perspectiva de género y derechos.

#### › OBJETIVO 4

**Integrar el enfoque de género a los Planes Estratégicos Zonales (PLAEDEZ) como eje prioritario en el desarrollo.**

› **MEDIDA 1.** Se revisará cada Eje Temático de todos los Planes Estratégicos Zonales (PLAEDEZ) desde el enfoque de género.

**Acción 1.** Talleres locales de sensibilización en género con las personas responsables de los PLAEDEZ de cada zona.

#### **CUMPLIMIENTO**

**4.1.1.** Al 2010 se habrán realizado talleres en al menos 10 zonas.

#### › RESPONSABLES

- Departamento de Descentralización
- División Región Centro
- Servicio CCZ 1-2-3-4-5-16
- División Región Este
- Servicio CCZ 6-7-8-9-10-11
- División Región Oeste
- Servicio CCZ 12-13-14-15-17-18

#### **En coordinación con:**

- Departamento Desarrollo Social
- Secretaría de la Mujer
- Asesoría Jurídica
- Comisión de Equidad y Género

➤ NOTAS





## Capítulo 6

# COMUNICACIONES

**E**n el año 2005, el Foro Ciudadano colocaba en discusión algunos aspectos problemáticos de la comunicación, como uno de los ejes a profundizar en la actual administración. Este desafío atraviesa todas las líneas de acción del período. Es un objetivo central entonces fortalecer la comunicación entre el gobierno departamental, las y los municipales y la ciudadanía, estableciendo los medios y mensajes más adecuados para cada situación, garantizando una comunicación fluida y la expresión de propuestas y opiniones.

Incorporar la perspectiva de género en la comunicación institucional es un elemento clave para garantizar uno de los aspectos de una sociedad inclusiva: la consideración de la equidad entre mujeres y varones implica un reconocimiento en el lenguaje y en los mensajes escritos y audiovisuales.

Varios departamentos, secretarías y unidades han presentado medidas para promover la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones a través de textos, soportes móviles, muestras fotográficas, entre otras acciones. La División Comunicación cumple un papel clave en lo que refiere a la articulación de estas medidas y acciones.

Ello requerirá, más allá de la voluntad política imprescindible, un esfuerzo y compromiso para la formulación de recomendaciones técnicas en lingüística, para incorporar a TV Ciudad en este emprendimiento y para formular un manual de estilo que incorpore la perspectiva de género.

Comunicar hacia la interna municipal y hacia la ciudadanía los avances del 2º Plan es una medida de suma responsabilidad y en la cual la División Comunicación cumplirá un rol fundamental.

#### › OBJETIVO 1

**Integrar a la comunicación institucional, interna y externa, el enfoque de género promoviendo la transformación cultural hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones.**

› **MEDIDA 1.** Se explicitarán criterios institucionales para el tratamiento no estereotipado de los roles de género en las comunicaciones.

**Acción 1.** Instancias de análisis para formular recomendaciones técnicas e intercambios con instituciones especializadas en materia lingüística en coordinación con División Comunicación, Comunicación Interna, Instituto de Estudios Municipales, Comisión de Equidad y Género y Secretaría de la Mujer.

**Acción 2.** Realización de un folleto anual sobre género y comunicación para la distribución interna.

**Acción 3.** Realización de un encuentro de capacitación e intercambio en género y comunicación con las y los funcionarios municipales, becarias y becarios que trabajen en comunicación.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.1.1.** A diciembre de 2008 se contará con criterios institucionales.

**1.1.2.** A junio de 2008 se difunde el primer folleto.

**1.1.3.** A marzo de 2009 se habrá realizado un encuentro de capacitación en comunicación y género.

**MEDIDA 2.** A partir de los criterios institucionales establecidos se elaborará un manual de estilo municipal de uso de lenguaje e imágenes con enfoque de género y diversidad cultural a ser aplicado por todas las áreas involucradas en el registro, formulación y difusión de los mensajes.

**Acción 1.** Integración de un equipo interdisciplinario de trabajo para análisis del tema y elaboración del manual.

**1.2.1** Al 2009 se cuenta con el manual de estilo con enfoque de género

---

› **MEDIDA 3.** Se realizarán campañas masivas anuales de sensibilización en igualdad de oportunidades y derechos.

**Acción 1.** Acuerdo entre División Comunicación, Comunicación interna, Comisión de Equidad y Género y Secretaría de la Mujer de las fechas claves y contenidos de las campañas.

**Acción 2.** Asignación de espacios en los diferentes soportes de comunicación con los que cuenta la Institución, vía pública, televisión, web institucional, publicaciones y otras.

**Acción 3.** Reconocimiento a través de los diferentes medios de comunicación municipales de los aportes de las mujeres en la historia, la cultura, la ciencia, la tecnología y la economía del país.

## **CUMPLIMIENTO**

**1.3.1** Al 2008 se contará con un plan de comunicación establecido.

**1.3.2** Al 2009 se habrán asignado espacios en diferentes soportes de comunicación.

**1.3.3** Al 2010 se reconocerá en los medios de comunicación el aporte de las mujeres.

---

› **MEDIDA 4.** Se realizarán campañas de comunicación del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos y sus avances en la implementación.

**Acción 1.** Realización de campaña de comunicación del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

**Acción 2.** Comunicación interna a todas y todos los funcionarios municipales.

**Acción 3.** Difusión continua de los avances del 2º Plan hacia las ciudadanías, las y los municipales.

**Acción 4.** Difusión en TV Ciudad de los spots televisivos que provea el 2º Plan.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.4.1** A marzo de 2008 se ha realizado la campaña.

**1.4.2** A marzo de 2008 se habrá difundido entre todas/os las y los municipales.

**1.4.3** Al 2010 se habrán difundido anualmente los avances del 2º Plan.

**1.4.4** Al 2010 se habrán difundido los spot televisivos presentados por el 2º Plan.

---

› **MEDIDA 5.** Se integrarán, en el Centro Municipal de Fotografía, registros fotográficos que den cuenta de los aportes de las mujeres en diferentes ámbitos tanto culturales, artísticos, académicos, científicos.

**Acción 1.** Realización de relevamientos fotográficos.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.5.1** Al 2010 se habrán desarrollado e incorporado registros fotográficos.

› **MEDIDA 6.** Se promoverá el debate sobre la utilización del lenguaje y tratamiento de la imagen de la mujer en los medios de comunicación y publicitarios.

**Acción 1.** Desarrollo de encuentros con actores especializados del ámbito público y privado.

#### **CUMPLIMIENTO**

**1.6.1** Al 2010 se habrán realizado al menos dos encuentros.

## › RESPONSABLES

- Departamento Secretaría General
- División de Comunicación

### **En coordinación con:**

- Departamento de Recursos Humanos y Materiales Oficina de Comunicaciones
- Departamentos Divisiones y Servicios Municipales
- Comisión de Equidad y Género

› NOTAS





# Evaluación y monitoreo

**P**ara garantizar la adecuada implementación del 2º Plan se han establecido medidas, grados de cumplimiento y responsables en cada uno de los capítulos. La Comisión de Equidad y Género junto a la Secretaría de la Mujer, desempeñarán un rol protagónico en el monitoreo del proceso de implementación del 2º Plan, su evaluación y seguimiento.

Para cumplir con la transversalización -asumida como uno de los ejes estratégicos-, el 2º Plan requiere de amplios y adecuados niveles de coordinación entre los diferentes Departamentos, Divisiones, Secretarías y Unidades, y de éstos con las instituciones de la sociedad civil y organizaciones de mujeres.

Los objetivos, las medidas y las acciones formuladas en el 2º Plan, así como la dinámica y resonancia de su puesta en marcha, requieren de un proceso de evaluación que de cuenta del cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la sociedad montevideana. Esto implica:

- Elaborar un Plan de Implementación del 2º Plan que incorpore la formulación de indicadores específicos que permitan comprobar el grado de ejecución, así como los resultados e impactos alcanzados.
- Realizar reuniones de trabajo con los diferentes Departamentos, Divisiones, Secretarías y Unidades comprometidas con el 2º Plan, con el objetivo de conocer, apoyar y evaluar el proceso de implementación y el grado de ejecución de los compromisos adquiridos.
- Evaluar los resultados de las acciones así como su contribución al logro de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones que se han producido a partir de las medidas y las acciones desarrolladas.
- Utilizar instrumentos que permitan reunir información sustantiva sobre las actividades realizadas, identificar quienes se han beneficiado de las medidas, el presupuesto adjudicado por los Departamentos y los impactos en la vida cotidiana de la ciudadanía.
- Establecer, en el marco de la Comisión de Equidad y Género, instancias formales de seguimiento del 2º Plan con el objetivo de monitorear el cumplimiento del mismo, detectar debilidades y fortalezas del proceso y elaborar propuestas encaminadas a eliminar las trabas que dificulten o impidan su implementación.
- Establecer instancias formales de rendición de cuentas de lo actuado, anualmente.
- Establecer mecanismos claros de articulación e interlocución con las mujeres organizadas de Montevideo, las organizaciones de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil.



# BIBLIOGRAFÍA

- ▶ **Aguirre, R. y Batthyány, K. (2005).** Uso del tiempo y trabajo no remunerado, UDELAR-UNIFEM, Montevideo.
- ▶ **Aguirre, R. (1998).** Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha, UDELAR-Doble Clic Ediciones. Montevideo.
- ▶ **Almerás, D. (2006).** “Políticas públicas para impulsar representaciones equitativas de lo masculino en el imaginario social” en G. Careaga y S. Cruz (compiladores). Debates sobre Masculinidades. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía, PUEG-UNAM, México.
- ▶ **Barahona, M; Espinosa, I. (2004).** Los Presupuestos de Género como parte del proceso de Planificación de Género. Guía Metodológica - Versión electrónica. Managua.
- ▶ **Bareiro, L, Quesada, S. (2005).** Relevamiento de mecanismos y políticas públicas en el Uruguay para la Igualdad de las mujeres y la equidad de género. Puntos de Partida. Instituto Nacional de las Mujeres.
- ▶ **Bonder, G. (2002).** El tiempo de la evaluación. Avances y asignaturas pendientes.
- ▶ **Britos, A, (2007).** Estudio de Casos “Ciudadanía Activa de las Mujeres Montevideanas”. Tesis de maestría. Versión electrónica.
- ▶ **Bruera, S; González, M. (2004).** Montevideo Construyendo Equidad. Una mirada de género desde los presupuestos. Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Comisión de Equidad y Género, Comisión de la Mujer, Intendencia Municipal de Montevideo-FESUR.
- ▶ **CEPAL (2006).** Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL-UNIFEM-UNFPA. Santiago de Chile. Versión electrónica.
- ▶ **Comisión de Equidad y Género-Comisión de la Mujer (2004).** Memoria de actividades. Intendencia Municipal de Montevideo.

- ▶ **Comisión Nacional de Seguimiento. Mujeres por Democracia, Equidad y Ciudadanía (2004).** Agenda. Una propuesta política de las mujeres, CNS-UNFPA, Montevideo.
- ▶ **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará). (1994).** OEA.
- ▶ **Documento (2004).** Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Plan de Igualdad de trato y oportunidades en el empleo. Propuesta para la acción, OIT. Montevideo.
- ▶ **Documento (2004).** El Uruguay Equitativo. Políticas Públicas de Género para una democracia paritaria. Unidad de Derechos de las Ciudadanas. Encuentro Progresista - Frente Amplio-Nueva Mayoría, FESUR. Montevideo.
- ▶ **Documento (2006).** Líneas Estratégicas del Quinquenio-Intendente Ricardo Ehrlich.
- ▶ **Documento (2007).** Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados VIII Legislatura-Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. España.
- ▶ **Documento de Planes de Igualdad.** “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010”. Servicio Nacional de la Mujer-Chile, Primer Plan Municipal de Igualdad entre hombres y mujeres. Sevilla 2000, IV Plan de Igualdad de Oportunidades das Mulleres Gallegas 2002-2005, Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para la Ciudad de Montevideo 2002-2005, IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006”. Secretaría General de Asuntos Sociales-Secretaría de la Mujer-España, Plan Catalán - Índex Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007- Institut Català de les Dones, V Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña (2005-2007). Generalitat de Catalunya-Institut Català de les Dones, III Plan Integral de la Mujer, 2006-2009, Gobierno de la Rioja-Argentina, III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres de Extremadura. Trabajando para la Igualdad 2006-2009, Junta de Extremadura, Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009”. Consejería de Bienestar Social-Valencia, Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la violencia de género-Marco Conceptual y ejes de intervención. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Secretaría General de Políticas de Igualdad-España.

- › **Documento Ley Nº 17.514 de Violencia Doméstica (2002).**
- › **Documento Ley Nº 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Hombres y Mujeres en la República, (2007)**
- › **Documento presentado en el encuentro “Movimiento de mujeres, ciudadanía y políticas en América Latina” (2001).** Dictado en el marco del Departamento de Women Studies, Madison University, Wisconsin, USA.
- › **Documentos de las Conferencias Internacionales del Sistema de Naciones Unidas.** Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), I a IV Conferencia sobre la Mujer (1975-1995), Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), Convención Internacional de los Derechos del Niño (1989), Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992), Conferencia sobre Derechos Humanos (1993), Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo Naciones Unidas (1994), Conferencia Internacional sobre Desarrollo Social Naciones Unidas (1995), Conferencia contra el Racismo y la Discriminación. Naciones Unidas (2001).
- › **Documentos técnicos del 2º Plan (2006-2007).** Sistematización de la Marcha de Varones contra la Violencia Doméstica y Sistematización del Encuentro “La violencia en cuestión. Los montevideanos en Cabildo”. Departamento de Cultura, División Artes y Ciencias, Departamento de Desarrollo Social -División Programas Sociales-, Secretaría de la Mujer -Equipo Técnico del 2º Plan- IMM. Montevideo.
- › **Doyenart, M. J. y Simois, M. (2007).** Informe “Ciclo de Talleres dirigidos a mujeres líderes vinculadas a la descentralización. Desafíos de la participación”.
- › **Folle, A. M. y col., (2004).** Descentralización y Género. La vida cotidiana de las mujeres a 15 años del Proyecto de Descentralización de la IMM-Facultad de Psicología-Universidad de la República. Montevideo.
- › **García, A; Cruells; M; (2005).** Documento Técnico de Evaluación Externa del 1º Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo.
- › **Graña, F. (2006).** El sexismo en el aula. Editorial Nordan. Montevideo.
- › **Güida, C. (2006).** “Equidad de género y políticas públicas en Uruguay. Avances y resistencias en contextos complejos en “Debates sobre Masculinidades. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía”. En Gloria Careaga y Salvador Cruz (compiladores). PUEG-UNAM-México.

- ▶ **Güida, C; Martínez, I; Salles, G; Scarlatta, L. (2006).** De paternidades y exclusiones. El lugar de los varones en sectores de pobreza extrema. UNIFEM-PNUD. Trilce. Montevideo.
- ▶ **IMM (2004).** El Plan de Igualdad de Oportunidades En Movimiento. Presentación de Avances Alcanzados. Comisión de Equidad y Género - Comisión de la Mujer. Intendencia Municipal de Montevideo.
- ▶ **IMM (2006).** Montevideo rinde cuentas. Julio 2005 a junio 2007 y proyecciones. Versión electrónica. Montevideo.
- ▶ **IMM (2007).** Encuesta sobre percepción de exclusión social y discriminación del Observatorio Montevideo de Inclusión Social.
- ▶ **IMM (2007).** Estudio de Opinión Pública “Identidades y roles de mujeres y varones en la sociedad actual. Consultora Aire.UY. INE-UNFPA (2007). Informe. Perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya.
- ▶ **INE (2006).** Encuesta Nacional de Hogares Ampliada. Montevideo
- ▶ **INE (2006).** Resultados Censo 2004-Fase 1. Montevideo
- ▶ **INE, INAMU/MIDES, UNDP (2006).** Uruguay. Indicadores de género 2001-2004., Ediciones Trilce, Montevideo.
- ▶ **Instituto Andaluz de la Mujer (2004).** Indicadores de género. Guías prácticas. Unidad de Igualdad de Género-España.
- ▶ **Instituto Nacional de la Mujeres (2007).** Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres. 2007-2011 Uruguay.
- ▶ **La Rosa Huertas, L. (2004).** “Descentralización del sistema de salud. Una oportunidad para el empoderamiento de las mujeres y la transversalización del enfoque de género”, versión electrónica, OPS.
- ▶ **López Gómez, A. (coord), Benía, W., Güida, C., Contera, M., Echebeste, (2003).** Del enfoque materno infantil al enfoque en salud reproductiva. Tensiones, obstáculos y perspectivas. Edición Facultad de Psicología Udelar-UNFPA. Uruguay.

- ▶ **López Gómez, A. (coord.). (2004-2006).** “Reproducción biológica y social de la población en Uruguay. Una mirada desde la perspectiva de género y generaciones”. Estudio cualitativo. UNPD-UdelaR-MYSU-MSP-IMM.
- ▶ **Martínez, V et. al. (2004).** Infancia, televisión y género. Guía para la elaboración de contenidos no sexistas en programas infantiles de televisión. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Secretaría General de Políticas de Igualdad-Instituto de la Mujer. España. Versión electrónica
- ▶ **Massolo, A. (2006).** Participar es llegar. Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina AECI-INSTRAW. Versión electrónica, preliminar.
- ▶ **Medina, A. et. al. (2002).** Manual de lenguaje administrativo no sexista. Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga-Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer, Universidad de Málaga.
- ▶ **Ministerio de Salud Pública (2006).** Programa Salud de la Mujer y Género. Abordaje de situaciones de Violencia Doméstica hacia la Mujer. Guía de procedimientos en el Primer Nivel de Atención.
- ▶ **Montaño, S; Pitanguy, J; Lobo, T. (2003).** Las Políticas públicas de género. Un modelo para armar. El caso de Brasil. Naciones Unidas-CEPAL-Serie Mujer y Desarrollo Santiago de Chile.
- ▶ **Moser, C. (1991).** “La Planificación de género en el Tercer Mundo enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género” en Guzmán, Portocarrero y Vargas (compiladores). Una nueva lectura. Género en el desarrollo, Flora Tristán, Perú.
- ▶ **MSP (2006).** Reglamentación del Ministerio de Salud Pública (2006), de la Ley N° 17.514 de Violencia Doméstica
- ▶ **Naciones Unidas (2004).** Informe del Secretario General de Naciones Unidas. Papel de los hombres y los niños en la igualdad de género. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer. 48 Período de Sesiones. E/ CN.6 /2004/9.
- ▶ **Naciones Unidas (2006).** Documento Informe del experto independiente para el estudio de la violencia contra los niños, de las Naciones Unidas. Asamblea General de Naciones Unidas. Observatorio UNICEF 2005.
- ▶ **OMS (2001).** Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

- ▶ **Ortner, S. (2006).** Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura? *Revista de Antropología Iberoamericana*. Versión electrónica. México
- ▶ **Peri, A. (2003).** “Las dimensiones ideológicas del cambio familiar” en *Nuevas formas de familia. Perspectivas nacionales e internacionales*, UNICEF-UDELAR, Montevideo.
- ▶ **PNUD (2003).** *Objetivos de Desarrollo del Milenio en Uruguay. Documento base para la discusión nacional*, Montevideo, Ediciones Trilce. Montevideo.
- ▶ **Rigat-Pflaum, M. (2001).** *La Planificación de género en el ámbito municipal. Una propuesta de elaboración participativa de un Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel local*. Versión electrónica. Buenos Aires.
- ▶ **Rincón, A. (coord.). (1988).** *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para el uso no sexista del lenguaje*. Instituto Vasco de la Mujer.
- ▶ **Trilla Berent, J. (1990).** *Introducción al Documento “La Ciudad Educadora”*. Ayuntamiento de Barcelona. I Congreso Internacional de Ciudades Educadoras.
- ▶ **Valdés, A. (2007).** *La medición en los avances en equidad de género a nivel municipal. Los indicadores*. Documento preparado para el IV Comité de Igualdad de Oportunidades Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas. UCCI. Quito.



# Anexo 1

**SECRETARIA GENERAL**  
**Resolución N° 5834/05**  
**Asunto del Acuerdo del 02/01/2006**  
**Exp.: 1002-022355-05 3180-001743-05**

**RESUMEN:** Se designa a las personas que se indican, para integrar la Comisión de Equidad de Género para el Departamento de Montevideo.-

Texto completo de la resolución:

Montevideo, 27 de Diciembre del 2005.-

**VISTO:** que esta Intendencia Municipal, a través de la Secretaría de la Mujer, ha manifestado su compromiso con el desarrollo de programas y acciones que buscan la igualdad de oportunidades, el desarrollo de ciudadanías y la construcción de una ciudad solidaria e integrada;

**RESULTANDO:**

1º) que en ese sentido, ha definido para el próximo quinquenio la elaboración y ejecución del II Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Montevideo, el cual tiene como cometido fundamental crear condiciones

para que las diferentes acciones municipales urbanas, sociales y culturales, aporten a una mayor equidad entre mujeres y hombres, a través de mayores oportunidades y reconocimiento de derechos;

2º) que al igual que en el período anterior, resulta necesario designar una Comisión de Equidad y Género, ampliada en esta oportunidad a otras áreas del municipio e integrada por técnicos y profesionales de diversas áreas con la tarea de analizar el estado de situación y proponer nuevas iniciativas tendientes a la promoción de la igualdad de oportunidades y a facilitar las condiciones culturales que fomenten la equidad entre mujeres y hombres, así como también, tendrá un rol protagónico respecto a la transversalización del enfoque de género, en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas para el desarrollo ciudadano de la equidad entre mujeres y varones del Departamento de Montevideo;

#### **CONSIDERANDO:**

1º) que esta Comisión se constituye como un actor clave no sólo para la apropiación e incorporación de la perspectiva de género en la estructura municipal, sino también para las políticas locales descentralizadas, permitiendo a la vez, el efectivo seguimiento de los compromisos políticos y de gestión asumidos por este Ejecutivo Departamental, en relación a las políticas de género como perspectiva democratizadora para el logro de un Montevideo con mayor justicia, solidaridad, equidad e inclusión;

2º) que en tal sentido se estima conveniente designar para integrar la mencionada Comisión, a los funcionarios que se proponen a fs. 1 y 2 de estas actuaciones;

#### **EL INTENDENTE MUNICIPAL DE MONTEVIDEO RESUELVE:**

1. Designar para integrar la Comisión de Equidad y Género del Departamento de Montevideo, a los siguientes funcionarios:

Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer, Sra. ELENA PONTE, C.I. 1.968.842, quien la presidirá **POR LA SECRETARIA GENERAL,**

Sr. SILA CONTRERAS, C.I. 835.824, del Servicio de Prensa, Comunicación y Relaciones Públicas

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL:**

Sr. RICARDO LEÓN LERENA, C.I. 3.483.191, de la Dirección General

Ed. Social MARCOS CLAVEROL, C.I. 1.944.025, de la Secretaría de Juventud

A.S. NORA MORALES, C.I. 1.136.786, de la Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad

A.S. SUSANA LEDERFAIN, C.I. 1.573.821, de la Secretaría para el Adulto Mayor

A.S. MARIA EMMA DISEGO, C.I. 1.395.709 y

Psic. MARIA EULALIA MANGADO, C.I. 1.658.025, de la Secretaría de Infancia

A.S.F. MARISA MARMISSOLLE, C.I. 1.571.430,

Psic. ISABEL SOTO, C.I. 1.339.796 y

Soc. GRICEL VIAZZO, C.I. 3.970.850, de la Secretaría de la Mujer

Lic. INES BAUSERO, C.I. 1.521.587 y

Dra. PERLA VIVAS, C.I. 1.223.742, de la División Salud

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESCENTRALIZACION**

A.S. CARMEN GHERARDI, C.I. 1.381.089 y MAESTRA ZULMA CHANS, C.I. 1.395.845

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION**

A.S. CRISTINA FYNN, C.I.1.147.636 y Sr. JORGE BURIANI, C.I. 1.617.582

Lic. GRACIELA SOSA, C.I. 1.458.156, del Instituto de Estudios Municipales

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONOMICO E INTEGRACION REGIONAL**

Sra. BEATRIZ SILVA, C.I. 3.380.920

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO AMBIENTAL**

Prof. DIANA PEREZ, C.I. 1.969.801, Directora de la División Limpieza y

Ayudante de Arquitecto e Ingeniero FERNANDO PIRIZ, C.I. 1.571.052

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

Lic. ROSARIO GARCIA, C.I. 2.732.859 y Psic. MARIANA ESTIN, C.I. 1.695.721 del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional

T.A. ISABEL RODRIGUEZ, C.I. 3.161.724 del Servicio de Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos

Psic. VICTOR GARCIA, C.I. 1.421.679 y

Psic. ESTHER MAGALI MIGLIARINI, C.I. 1.785.400 de la Unidad de Convenios

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE ACONDICIONAMIENTO URBANO**

Dra. GABY LENCINA, C.I. 2.681.801, de la División Tránsito y Transporte

A.S. XIMENA BARAIBAR, C.I. 1.419.728 de la División Espacios Públicos y Edificaciones

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE CULTURA**

Dra. LAURA GUINOVART, C.I. 1.276.194, Sra. RAQUEL DIANA, C.I. 1.701.859 y Prof. NAIR ACKERMANN, C.I. 1.940.209 de la Secretaría de Educación Física, Deportes y Recreación

#### **POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS**

Ec. SERRANA COELHO, C.I. 1.281.039

#### **POR LA ASESORIA JURIDICA**

Dr. ENRIQUE MACHADO, C.I. 1.256.495

**3.** Comuníquese a la Junta Departamental de Montevideo, a todos los Departamentos, a las Divisiones Salud, Limpieza, Tránsito y Transporte, Espacios Públicos y Edificaciones, a la Contaduría General, a la Asesoría Jurídica, a los Servicios de Prensa, Comunicación y Relaciones Públicas, de Salud y Seguridad Ocupacional, de Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos, de Administración de Recursos Humanos, a las Secretarías de Juventud, de la Mujer, de Infancia, de Gestión Social para la Discapacidad, para el Adulto Mayor, a la Comisión de Educación Física, Deportes y Recreación, a Desarrollo Organizacional e Informático (Comunicaciones a Sistemas) y pase por su orden, al Servicio Central de Inspección General para notificar a los funcionarios designados, y a la Secretaría de la Mujer a sus efectos.

**RICARDO EHRLICH, Intendente Municipal.**

**ARQ. HERBERT ICHUSTI, Secretario General.**

---

## **PARTICIPARON ADEMÁS EN LA ELABORACIÓN DE ESTE 2º PLAN**

### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL:**

LOURDES BELLO, de la Secretaría de Infancia

NÉSTOR SILVA y MIRTHA SILVA, de la Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes

### **POR EL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN:**

ALICIA BISIO y ANA MARTÍNEZ del Instituto de Estudios Municipales

### **POR EL DEPARTAMENTO DE ACONDICIONAMIENTO URBANO:**

SILVIA REYES, del Servicio Tierras y Viviendas

## Anexo 2

**SECRETARIA GENERAL**  
**Resolución N° 1163/06**  
**Asunto II-23 del Acuerdo del 03/04/2006**  
**Exp.: 3180-000292-06**

**RESUMEN:** Se amplía la Resolución No. 5834/05 por la cual se integró la Comisión de Equidad y Género, incorporando un numeral estableciendo que a sus integrantes se le asignará una dedicación horaria de hasta 10 horas mensuales.

Texto completo de la resolución:

Montevideo, 3 de Abril del 2006.

**VISTO:** que por Resolución No. 5834/05, de 27 de diciembre de 2005, se dispuso designar a los funcionarios cuya nómina en la misma se indica, para integrar la Comisión de Equidad y Género, en el marco del II Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Montevideo;

**RESULTANDO:**

**10.)** que el 10 de marzo del año en curso, la Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer, solicita ampliar el referido acto administrativo,

incluyendo un numeral con el texto que indica, a los efectos de asignar a los integrantes de dicha comisión, una dedicación horaria de hasta 10 horas mensuales dentro de su carga horaria municipal, para la elaboración, ejecución y monitoreo de las medidas a implementar;

20.) que el 20 de marzo último, el Director General del Departamento de Desarrollo Social, de conformidad con lo informado por la Asesora en Políticas Sociales, eleva estas actuaciones solicitando el dictado de la correspondiente resolución;

**CONSIDERANDO:** que se estima procedente proveer de conformidad;

**LA INTENDENTA MUNICIPAL DE MONTEVIDEO RESUELVE:**

1. Ampliar la Resolución No. 5834/05, de 27 de diciembre de 2005, incorporando un numeral dispositivo con el siguiente texto: “3.-Establecer que las y los funcionarios municipales integrantes de esta Comisión, tendrán una dedicación horaria de hasta 10 (diez) horas mensuales dentro de su carga horaria municipal, para la elaboración, ejecución y monitoreo de las medidas a implementar”.

2. Comuníquese a la Junta Departamental de Montevideo, a todos los Departamentos, a las Divisiones Salud, Limpieza, Tránsito y Transporte, Espacios Públicos y Edificaciones, a la Contaduría General, a la Asesoría Jurídica, a los Servicios de Prensa, Comunicación y Relaciones Públicas, de Salud y Seguridad Ocupacional, de Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos, de Administración de Recursos Humanos, de Liquidación de Haberes, a las Secretarías de Juventud, de la Mujer, de Infancia, de Gestión Social para la Discapacidad, para el Adulto Mayor, a la Secretaría de Educación Física, Deportes y Recreación, a Desarrollo Organizacional e Informático (Comunicaciones a Sistemas) y pase a la Secretaría de la Mujer para notificar a los interesados y demás efectos.

**ESC. HYARA RODRIGUEZ, Intendenta Municipal (I).**

**ARQ. HERBERT ICHUSTI, Secretario General.**







**Montevideo**  
Mujer