

# 3ER PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Montevideo avanza en derechos,  
sin discriminaciones 2014 - 2020.

Compromisos del gobierno departamental y los gobiernos  
municipales para el período 2016 - 2020.





# **3er. Plan de Igualdad de Género**

**Montevideo avanza en derechos,  
sin discriminaciones 2014-2020**

Compromisos del gobierno departamental y los gobiernos  
municipales para el período 2016-2020

**3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones 2014-2020.  
Compromisos del gobierno departamental y los gobiernos municipales para el período 2016-2020**

Montevideo, 2017.  
© Intendencia de Montevideo.

Intendente de Montevideo  
Ing. Daniel Martínez

Director de Secretaría General  
Sr. Fernando Nopitsch

Directora de División Asesoría para la Igualdad de Género  
Lic. Pol. Patricia González Viñoly

Esta edición actualiza los contenidos del 3er. Plan para la gestión de gobierno 2016-2020 de la primera edición del "3er. Plan de Igualdad de género. Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones. 2014/2017" publicado en 2014.

Participaron en la actualización, por el equipo de la División Asesoría para la Igualdad de Género: Lorena Alesina, Noel Avas, Alicia Britos, Cecilia Canessa, Graciela Ottonelli, Stella Pedemonte, Lourdes Pérez y Solana Quesada.

Este documento fue elaborado con base en los aportes de los equipos de Igualdad de la Intendencia y los ocho municipios de Montevideo, organizaciones de la sociedad civil y mujeres organizadas de Montevideo que participaron en diferentes instancias de consulta. El proceso fue coordinado por la Asesoría para la Igualdad de Género y la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo.

El texto original fue redactado por la Soc. Ana Laura Rodríguez Gustá y contó con los aportes de Secretaría de la Mujer y la Comisión de Equidad y Género.

**Fe de erratas:** en la publicación impresa del 3er Plan de Igualdad de Género, donde dice Dr. Fernando Nopitsch debió decir Sr. Fernando Nopitsch.

ISBN: 978-9974-716-32-2

Diseño: Augusto Giussi  
Queda hecho el depósito que ordena la ley  
Impreso en Uruguay - 2017  
Impreso y encuadernado en Mastergraf srl.  
Gral. Pagola 1823 - CP 11800 - Tel.: 2203 4760\*  
Montevideo - Uruguay  
E-mail: mastergraf@mastergraf.com.uy  
Depósito legal: 370.XXX /2017

**División Asesoría para la Igualdad de Género - Intendencia de Montevideo**


Edificio Anexo: Soriano 1426, piso 2. CP: 11200

(+598 2) 1950 8670 y 8671

igualdad.genero@imm.gub.uy

montevideo.gub.uy/genero

montevideo.gub.uy/plandeigualdad

 /MontevideoGenero

 @MontevideoMujer



Cartel de Montevideo. Al fondo: playa Pocitos. 9 de enero de 2014. (Foto: 43234FMCMA.CDF.IMO.UY). Autoría: Carlos Contrera/CdF.



# Índice

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
Propósito del 3er. Plan de Igualdad de Género .....	11
Hoja de ruta .....	13
<b>PARTE I:</b>	
<b>DOCUMENTO CENTRAL DEL 3ER. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE MONTEVIDEO</b> .....	<b>17</b>
<b>Capítulo 1: Marco conceptual</b> .....	<b>19</b>
Igualdad y no discriminación .....	21
Transversalización de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres .....	23
Antecedentes institucionales .....	24
<b>Capítulo 2: Contexto montevideano</b> .....	<b>29</b>
<b>Capítulo 3: 3er. Plan de Igualdad de Género</b> .....	<b>37</b>
La metodología del 3er. Plan .....	37
El propósito del 3er. Plan de Igualdad de Género y su estrategia de desarrollo .....	38
Lineamientos .....	39
Objetivos específicos horizontales y verticales .....	41
Acciones del 3er. Plan .....	42
<b>Capítulo 4: Lineamientos del 3er. Plan de Igualdad de Género</b> .....	<b>45</b>
Participación igualitaria .....	45
Autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados .....	48
Cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos .....	51
Uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos .....	54
Una vida libre de violencia de género .....	56
Salud integral, sin discriminación .....	60
Cultura sin estereotipos ni prejuicios de género .....	63
<b>Capítulo 5: Estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan</b> .....	<b>67</b>
Jerarquización de la institucionalidad de género departamental .....	68
Presupuesto del 3er. Plan .....	70
Mecanismos de gestión con perspectiva de género .....	71
Espacios de articulación y coordinación .....	72
Mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género .....	73
Mecanismos de veeduría social .....	74
<b>Capítulo 6: Proceso de construcción del 3er. Plan</b> .....	<b>77</b>
Eje departamental .....	77
¿Qué son los gabinetes departamentales? .....	78

Algunas voces de los Equipos de Igualdad de los departamentos/asesorías .....	79
Eje municipal .....	79
Voces de los municipios .....	80
Detalles del recorrido con los municipios .....	81
Eje sociedad civil .....	81
Algunos aspectos de la interlocución con la sociedad civil. ....	82
<b>Glosario. ....</b>	<b>85</b>
<b>Anexos</b>	
Resolución de extensión de vigencia del 3er. Plan de Igualdad de Género de Montevideo .....	95
Integración de la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo. ....	97
Resolución de creación de la División Asesoría para la Igualdad de Género, de la Intendencia de Montevideo .....	100
<b>PARTE II:</b>	
<b>COMPROMISOS DE LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO PARA EL PERÍODO 2016 - 2020 .....</b>	<b>103</b>
Introducción .....	105
Departamento de Acondicionamiento Urbano .....	109
Departamento de Cultura .....	117
Departamento de Desarrollo Ambiental .....	131
Departamento de Desarrollo Económico. ....	141
Departamento de Desarrollo Social .....	149
Departamento de Desarrollo Sostenible e Inteligente .....	175
Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales .....	183
Departamento de Movilidad. ....	197
Departamento de Planificación .....	205
Departamento de Recursos Financieros .....	211
Secretaría General .....	215
División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación. ....	227
División Asesoría para la Igualdad de Género .....	235
<b>PARTE III:</b>	
<b>COMPROMISOS DE LOS MUNICIPIOS DE MONTEVIDEO PARA EL PERÍODO 2016-2020 .....</b>	<b>249</b>
Introducción .....	251
Municipio A .....	255
Municipio B .....	265
Municipio C. ....	275
Municipio CH .....	285
Municipio D .....	293
Municipio E. ....	303
Municipio F. ....	313
Municipio G .....	325



# PRESENTACIÓN

El 3er Plan de Igualdad de Género de Montevideo es el resultado de más de 25 años de compromiso de la Intendencia de Montevideo con la igualdad de género.

Los gobiernos locales tienen la responsabilidad de mejorar la vida de sus habitantes, y para nuestra administración debe ser generando condiciones de igualdad. A esa tarea nos hemos comprometido con los y las montevideanas. Desde 2015, nos hemos puesto como objetivo profundizar las políticas de género, entendiendo que el verdadero cambio lo hacemos en equipo.

En esta publicación presentamos los lineamientos estratégicos de género, determinados en el 3er Plan de Igualdad, y las prioridades de gestión de nuestro gobierno, trabajando en conjunto con el tercer nivel de gobierno.

Nuestro compromiso, se ha hecho efectivo en acciones, mejorando la jerarquía de la anterior Secretaría para la Igualdad de Género, transformándola en Asesoría del Intendente y con participación en el gabinete de Gobierno. Esto permitió que los asuntos de género, se incluyan en el día a día, y en todos los espacios de la política departamental, y no solo en los asuntos del Desarrollo Social.

Asimismo, la consolidación de la igualdad de género como horizonte estratégico, nos posiciona en una visión donde tanto los hombres como las mujeres son fundamentales como agentes de cambio.

Y no dudamos que este proceso es posible porque las mujeres de Montevideo se han organizado históricamente para trabajar mancomunadamente en busca de la igualdad en las ComunasMujer; gracias a las trabajadoras sociales de los Centros Comunales Zonales (CCZ) y de las policlínicas municipales; de trabajadoras y trabajadores de los municipios de Montevideo; de funcionarias y funcionarios de la Intendencia que desde 2001 conforman la Comisión de Equidad y Género; de los equipos de igualdad, mesas y comisiones de equidad de los departamentos de la Intendencia y los municipios de Montevideo; de mujeres feministas y mujeres organizadas.

A todas y todos quienes hacen reales las políticas de igualdad, nuestro reconocimiento, pero ante todo nuestro compromiso de continuar trabajando hacia el Montevideo que Queremos.



**Patricia González Viñoly**  
*Directora de la División Asesoría  
para la Igualdad de Género  
Intendencia de Montevideo*



**Daniel Martínez**  
*Intendente de Montevideo*

# INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el *3er. Plan de Igualdad de Género 2014/2020: Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones*. El plan expresa el compromiso de este gobierno con la igualdad de género y al mismo tiempo la continuidad de las políticas de género desarrolladas desde 1991.

El pleno reconocimiento y ejercicio de derechos por la totalidad de la ciudadanía montevideana es un desafío. Las discriminaciones y desigualdades con base en el género y otros cortes relevantes –de clase, generacionales, étnico-racial, discapacidades, orientaciones y preferencias sexuales, entre otros– se reproducen vertiginosamente en múltiples ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Por ello este 3er. Plan es comprensivo en sus lineamientos para la acción, privilegiando el trabajo en el territorio, la articulación con los gobiernos municipales y la interlocución con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a erradicar las desigualdades de género y otras discriminaciones que desvalorizan a grupos humanos.

La Intendencia tiene un recorrido acumulado en políticas de género y esgrime el hecho de haber implementado la primera política de igualdad entre mujeres y hombres en Uruguay. En el marco de esta trayectoria hoy es posible plantearse una nueva etapa que involucra a la totalidad de la institución y proyecta un intenso trabajo con los gobiernos municipales y organizaciones de la sociedad civil. El proceso que acompañó la construcción del Plan implicó, entre varias innovaciones, la conformación de Equipos de Igualdad en los departamentos y las asesorías de la Intendencia y Equipos de Igualdad o Mesas de Equidad de Género en todos los municipios de Montevideo. Con la conducción de la División Asesoría para la Igualdad de Género y el activo protagonismo de la Comisión de Equidad de Género (CEG) de la Intendencia, este Plan se caracteriza por haber convocado a múltiples actores y reunido diversas voces e intereses en torno a la igualdad de género y la no discriminación.

La **División Asesoría para la Igualdad de Género**, es el organismo rector de las políticas de género en Montevideo. Su misión es coordinar el diseño e implementación de las políticas para la igualdad de género del

departamento de Montevideo, en articulación con el primer y tercer nivel de gobierno, con el objetivo de impactar para la transformación de las relaciones de poder generadoras de discriminaciones y desigualdades basadas en el sexo, identidad de género y orientación sexual de las personas.

Asimismo, su visión para los próximos años es que la Intendencia de Montevideo desde sus políticas sustantivas y de gestión humana promueve la igualdad de género y no discriminación generando las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de los derechos de montevidéanos y montevidéanas.

Actualmente cuenta con cuatro áreas de trabajo: Transversalidad para la igualdad de género, Participación y empoderamiento de las mujeres, Violencia basada en género y Cambios culturales.

La **Comisión de Equidad y Género** (CEG) está integrada por funcionarias/os de diferentes dependencias de cada uno de los Departamentos de la Intendencia. Es un espacio de articulación en el que trabajan mancomunadamente todas los departamentos de la Intendencia, a fin de incorporar la perspectiva de igualdad de género en la totalidad de las políticas de la institución.

En la actual gestión, la CEG ha planteado como sus objetivos de trabajo:

- Definir e implementar junto con la Asesoría para la Igualdad de Género, la estrategia de transversalidad de género.
- Identificar, proponer y promover junto con la Asesoría para la Igualdad de Género, las líneas estratégicas de la política de género.
- Asesorar en materia de igualdad de género a la Intendencia para prevenir, identificar y eliminar las inequidades de género.

Con el 3er. Plan 2014/2020, la Intendencia apunta a desarrollar políticas institucionales de largo aliento. La preocupación institucional por la igualdad de género y la no discriminación está en sintonía con los compromisos internacionales de derechos humanos asumidos por el Estado uruguayo, al ratificar varias convenciones, entre ellas la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés). ***Un Estado que promueve, protege, respeta y garantiza los derechos humanos requiere poner las desigualdades de género en el centro de sus medidas.***

Actualmente existe un entorno propicio para la expansión de las políticas de género. En Uruguay, la Ley Nº 18.567, de Descentralización Política y Participación Ciudadana, crea el tercer nivel de gobierno que se complementa en Montevideo con el Decreto 33.209/10, instalando ocho municipios. Este decreto introdujo el “Principio de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres” en la gestión municipal. Los gobiernos municipales lo asumieron activamente al diseñar sus primeros planes quinquenales. En el gobierno nacional, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) culminó el Plan de Igualdad de Derechos y Oportunidades 2007/2011, con lecciones aprendidas en torno a cómo articular y gestionar estas políticas en sociedades crecientemente complejas. De este modo, la Intendencia tiene aliados estratégicos en la trama institucional del Estado y también en la sociedad civil, lo cual brinda una oportunidad para afianzar el compromiso con la igualdad de género en una nueva etapa de política pública.

## Propósito del 3er. Plan de Igualdad de Género

**El propósito es contribuir al cambio de los patrones imperantes de relacionamiento de montevidéanos y montevidéanas, que producen desigualdades y discriminaciones.**

La noción de “patrones imperantes” hace referencia a hábitos y comportamientos profundamente arraigados que reproducimos casi automáticamente, sin detenernos a reflexionar cómo nuestro lenguaje, decisiones, posturas corporales y conductas afectan desigualmente a niños y niñas, mujeres y hombres adultos, adolescentes, personas trans, adultos y adultas mayores, afrodescendientes, personas con discapacidad, entre otros colectivos.

En particular, las relaciones de poder social se construyen con base en el género y han propiciado estándares androcéntricos. Estos estándares colocan los atributos asociados con lo masculino como la medida universal de las conductas de la totalidad de las personas, por lo que, en consecuencia, tienen un menor valor las disímiles realidades de diferentes grupos humanos. Socialmente, partimos de ciertas normas de qué es “deseable”, “bueno”, “recomendado” y “necesario”. Estas normas entorpecen miradas más diversas e inclusivas de las diferencias humanas. Esta mirada sesgada, a la larga, construye desigualdades entre las personas, ya que los patrones imperantes privilegian el acceso a recursos sociales, políticos, económicos y culturales a quienes más se apegan al ideal de modelo masculino.

Junto con este propósito, el 3er. Plan plantea una **estrategia de desarrollo** para la consolidación de condiciones favorables para la implementación de esta política. **Se profundizará la transversalización de la perspectiva de género y de derechos humanos en las políticas públicas de la Intendencia de Montevideo, tanto en el departamento como en los municipios, en articulación con colectivos sociales y el gobierno nacional.**

El orden de género afecta el comportamiento de las personas, el funcionamiento de las instituciones, la organización de las familias, las dinámicas de los grupos en el ámbito laboral, las relaciones interpersonales de los círculos de amistad. Por ello se ha privilegiado una acción comprensiva, amplia y en estrecha vinculación con otros actores. En el interior de la Intendencia y los ocho municipios esto implica adoptar una mirada desde la igualdad de género y los derechos humanos en sus acciones principales. La igualdad de género no es el asunto de una unidad o un departamento de la institución, sino que, más allá de la rectoría de la Asesoría para la Igualdad de Género y el trabajo de la Comisión de Equidad y Género, la Intendencia, en su conjunto, asumirá protagonismo en la ejecución del 3er. Plan. En definitiva, la Intendencia es la responsable por la implementación de este plan y velar por su adecuado cumplimiento.

Dado que en Montevideo convergen tres niveles de gobierno, la Intendencia considera fundamental una alianza estratégica tanto con el gobierno nacional como con los municipios, los cuales han comprometido medidas de igualdad en el Plan.

Es sabido que las acciones bajo un enfoque de igualdad de género se mantienen siempre y cuando esté garantizada la participación social. A tales efectos, es un objetivo adicional dar lugar a las voces de los colectivos sociales y sintonizar esfuerzos en la ejecución y el monitoreo del 3er. Plan e instaurar formas de veeduría social necesarias para dar insumos al Estado. Esto no implica que Estado y diferentes actores sociales deban coincidir y tener una visión unánime, pero, más allá de las necesarias diferencias entre ambas esferas, debe existir una voluntad activa de establecer y fomentar alianzas que aseguren que la ciudadanía montevideana vivencie la igualdad de género como parte de su cotidianidad.

En suma, para ejecutar este 3er. Plan, la Intendencia busca posicionarse estratégicamente en un *campo político de igualdad de género*, conformado por actores de diversa naturaleza y origen. Es un campo conformado por la institucionalidad de género del Estado en los tres niveles de gobierno, pero también por actores sociales que combaten las desigualdades de género, incluyendo organizaciones de mujeres, movimiento feminista, mujeres en política, colectivos a favor de la diversidad sexual y varones comprometidos con la igualdad. La Intendencia se plantea una conducción democrática y compartida con los otros niveles de gobierno pero dejando, también, una “seña de identidad” en sus políticas de género para Montevideo.

El 3er. Plan es fruto de un trabajo con varios actores, por lo que se destacan los procesos de consulta y los ámbitos de trabajo colectivo. En forma mancomunada, la Asesoría para la Igualdad de Género y la CEG abrieron espacios de diálogo con el movimiento feminista, con organizaciones de la diversidad sexual, con organizaciones no gubernamentales de mujeres y con hombres comprometidos con la no discriminación y la igualdad de género. La Asesoría para la Igualdad de Género tiene en sus manos la conducción principal del Plan, dado su mandato de organismo rector en la materia en la Intendencia. La Comisión de Equidad y Género es un sólido espacio de trabajo, de intercambio de ideas y de ejecución, habiéndose constituido en una usina de innovaciones y de expansión de las políticas de género de la institución. Los equipos de Igualdad de los departamentos de la Intendencia están conformados por funcionarios y funcionarias comprometidos con la igualdad de género y aportan su experiencia para una transversalización de amplio alcance. Estos equipos reflejan la voluntad de las autoridades de la Intendencia de continuar con los cambios iniciados en la década de 1990. Este proceso constituye el primer eje de trabajo del 3er. Plan.

El segundo eje supuso un proceso análogo con el tercer nivel de gobierno. Los alcaldes y las alcaldesas motivaron la conformación o consolidación de equipos de Igualdad o mesas de Equidad y Género municipales.

Estos grupos trabajaron con la Asesoría para la Igualdad de Género, la CEG y la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación de la Intendencia en la delimitación de medidas. Los municipios cuentan con diferentes institucionalidades de género: mesas, comisiones, equipos de igualdad y varias instancias de trabajo que van incrementándose y consolidándose, las cuales han colaborado con el diseño de medidas concretas para este Plan.

El tercer eje es el de sociedad civil y llevó a instancias de diálogo e intercambio con diversas organizaciones para informar y debatir los lineamientos del 3er. Plan y prever mecanismos de veeduría social a fin de aportar insumos durante la implementación.

***Con el 3er. Plan, Montevideo renueva su compromiso de avanzar hacia un Estado democrático afirmativo de los derechos de las personas, donde la igualdad de género es una condición central de la democracia.***

## Hoja de ruta

Este documento es una hoja de ruta, ya que el 3er. Plan es un compromiso vivo, un plan abierto y en movimiento, por lo que su ejecución experimentará cambios y ajustes en la marcha. Se estructura en tres partes. La parte I es el cuerpo central del 3er. Plan de Igualdad de Género, consta de seis capítulos, un glosario y tres anexos.

El primero de los capítulos presenta los conceptos fundamentales que inspiraron el Plan y fundamentan las acciones comprometidas. A partir de la normativa internacional de derechos humanos, se toman los principios de igualdad y de no discriminación con base en el sexo y la identidad de género. Además, se hace una breve mención a los antecedentes institucionales del 3er. Plan, recapitulando la historia de las políticas de género de la Intendencia.

El capítulo dos ofrece un panorama corto de la situación contextual de Montevideo, mostrando algunos indicadores básicos que hacen palpable la desigualdad de género.

El capítulo tres presenta el enfoque del 3er. Plan y destaca la combinación de las perspectivas de transversalización de género y de empoderamiento en forma simultánea en sus objetivos y acciones. Esta opción de combinar estrategias captura una visión sistémica de las relaciones de género y la convicción de que la subordinación de género es, primordialmente, una cuestión de poder político y social que requiere diferentes abordajes simultáneos.

El capítulo cuatro presenta los siete lineamientos que motivan el 3er. Plan, con una fundamentación para cada uno y las herramientas para su realización.

El capítulo cinco traza la estrategia de desarrollo de carácter transversal del 3er. Plan. Se buscará jerarquizar la institucionalidad de género de la Intendencia y de los municipios e instalar mecanismos de rendición de cuenta y de veeduría social.

El último capítulo de la Parte I ofrece un relato del proceso de trabajo que implicó la elaboración del 3er. Plan de Igualdad. La confección de este Plan fue participativa y se recogieron insumos de la Intendencia de Montevideo, de los gobiernos municipales y de la sociedad civil, un proceso que merece ser difundido pues da cuenta de la ciudadanía activa de montevidianos y montevidianas.

Finalmente, se incluye un glosario con una definición sintética de algunos términos fundamentales que pueden acompañar la lectura del presente documento.

La parte II despliega los compromisos asumidos por los departamentos y asesorías de la Intendencia de Montevideo para el presente quinquenio por lineamiento y estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan de Igualdad.

Por último, en la parte III se desarrollan los compromisos asumidos por los ocho gobiernos municipales también organizados según los lineamientos y estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan para los próximos años.







**PARTE I:**

**DOCUMENTO CENTRAL DEL 3ER.  
PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE  
MONTEVIDEO**



## Capítulo 1: Marco conceptual

Este capítulo presenta algunos conceptos que nutrieron la elaboración del 3er. Plan. ***Para sustentar su política de género, la Intendencia de Montevideo adoptó el enfoque de derechos humanos porque provee un marco normativo claro y principios y criterios orientadores para el diseño de medidas de igualdad y no discriminación.*** El enfoque de derechos humanos hace visible las diferencias de poder entre hombres y mujeres e invita a comprender las relaciones de género como construcciones sociales y culturales históricamente situadas. Las relaciones de género transforman la diferencia sexual en desigualdades simbólicas (como el reconocimiento) y en desigualdades materiales y distributivas. Por ende, toda política pública cuyo propósito sea la inclusión social deberá garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos y, además, deberá erradicar las diversas formas de discriminación que reproducen las prácticas sociales cotidianas.

El enfoque de derechos humanos está en sintonía con las responsabilidades asumidas por el Estado uruguayo mediante la firma y ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Estos instrumentos son referencia para la Intendencia de Montevideo y los gobiernos municipales. Su cumplimiento insta, además, a procesos de articulación entre los tres niveles de gobierno a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el país.

Las políticas de género tienen su primera piedra angular en 1948, con el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre las personas según el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Todas las personas poseen dignidad humana inherente y sus derechos deben garantizarse sin importar su sexo, raza, etnia, nacionalidad, creencia. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 establece que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable e indivisible de los derechos universales.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es una segunda piedra angular para las políticas de género, ya que es el instrumento internacional que introduce la perspectiva de género en los derechos humanos. Con base en la CEDAW, el 3er. Plan retoma el principio de igualdad y de no discriminación por razones de sexo e identidad de género.

La Convención ha probado ser uno de los instrumentos más eficaces de las Naciones Unidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las sociedades de sus estados miembros. Cuando un Estado se hace parte de la convención, acepta un conjunto de obligaciones legalmente vinculantes para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, y promover la igualdad entre hombres y mujeres. El Estado parte, en este caso el uruguayo, se compromete a regirse por normas y medidas de la CEDAW y se pone a disposición del escrutinio que hace el Comité de este organismo. El Comité de la CEDAW ha ido profundizando y ampliando el significado de la igualdad entre mujeres y hombres para incluir a sectores o grupos de mujeres que viven múltiples discriminaciones, un aspecto que este plan también retoma al establecer diferentes categorías que producen la discriminación: clase, raza, etnia y generación, entre otras. Uruguay ratificó la Convención en 1981 y el Protocolo Facultativo en 2001.

La Convención establece claramente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” que “violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. La Convención, además, refuerza el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos de las mujeres. En un único instrumento se aborda la totalidad de los derechos –ya sean económicos, sociales, culturales, civiles, políticos e incluso los derechos colectivos de sectores de mujeres y el derecho al desarrollo–, los que como están interrelacionados, son interdependientes.

El Estado tiene un papel primordial en la construcción de condiciones de igualdad para hombres y mujeres y debe garantizar los derechos de la totalidad de las personas en su territorio. La Convención menciona la “obligación de resultados” del Estado, es decir, la realización práctica del derecho de las mujeres a la igualdad. A tales efectos, el Estado implementa acciones concretas para erradicar la discriminación que son, para la Convención, “obligaciones de medios”. Estas consisten en medidas tales como consagrar la igualdad en la normativa, abolir leyes, costumbres y prácticas que generen discriminación contra las mujeres, establecer protecciones jurídicas contra la discriminación, crear mecanismos de denuncia, entre otros, introduciendo además medidas especiales de carácter temporal, más conocidas como medidas afirmativas.

La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas, realizada en Beijing en 1995, estableció una Plataforma de Acción que afirma que los derechos humanos de las mujeres son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes. Esta plataforma, si bien no es jurídicamente vinculante para los estados, exhorta a todos los gobiernos, organizaciones e individuos a promover y proteger los derechos humanos de las mujeres mediante la plena aplicación de los instrumentos de derechos humanos y a que velen por la igualdad de género y la no discriminación tanto *de jure* como *de facto*. Otras fuentes significativas para el diseño del 3er. Plan son las conferencias regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe convocadas por la CEPAL, cuyos consensos, desde 2007, señalan la necesidad de introducir la paridad de género en todos los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural.

## Igualdad y no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación se encuentran consagrados en los diversos instrumentos internacionales tanto en el ámbito universal como regional. Ambos son principios fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos. Estos están cercanamente vinculados pero no son iguales: son complementarios<sup>1</sup>.

La Intendencia adopta el enfoque de derechos humanos y, por tanto, las definiciones de igualdad que este ofrece. Retomando la Plataforma de Acción de Beijing, la igualdad entre mujeres y hombres se entiende como igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos. Esto hace posible distinguir igualdad de oportunidades, igualdad de trato (ya sea idéntico o diferenciado) e igualdad sustantiva o real (también llamada de resultados). El principio de igualdad parte del supuesto de que las personas no son idénticas y no pretende que los grupos humanos sean uniformes. Pero la igualdad de las personas está dada por el ejercicio de sus derechos y, para esto, es necesario superar las desigualdades que se originan en una valoración discriminatoria de las diferencias.

Una primera faceta es la *igualdad de oportunidades*. La igualdad de oportunidades garantiza a las personas las mismas condiciones de partida para acceder a los recursos. Supone reconocer que las personas tienen distintos puntos de partida y que para garantizar el ejercicio de derechos (posibilidad de acceder a los servicios y recursos) es necesario equiparar las condiciones de partida.

Ahora bien, existen otros obstáculos que hacen que las personas no logren el pleno ejercicio de sus derechos, como por ejemplo, debido a prácticas sociales basadas en estereotipos y prejuicios que valoran de manera distinta a las personas o a la carencia de condiciones materiales que colocan a las personas en desventaja.

Por estas razones se plantea la noción de medidas especiales orientadas a garantizar la *igualdad de trato*. Así entendida, la igualdad de trato implica trato idéntico pero también diferenciado según las oportunidades realmente disponibles y no solamente las consagradas por la normativa. La igualdad de trato implica, entonces, el tratamiento diferencial para quienes están en desventaja en sus necesidades e intereses.

El principio de *no discriminación*, en tanto principio político y jurídico, acompaña el de igualdad. El sentido de no discriminación contra las mujeres es amplio y según la CEDAW es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio

1 Meza Tananta, Flor. ‘Derechos Humanos, igualdad, no discriminación y equidad de género’, en libro *Género, equidad y políticas públicas. VI Curso para graduados-as año 2007*. Ediciones Ideas. Montevideo, octubre de 2008.

por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1).

Por su parte, la Relatoría de las personas LGTB de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos entiende por discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado –ya sea de hecho o de derecho– anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías.

La discriminación dificulta el ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de las personas, y se produce en las prácticas cotidianas. Pero las prácticas de las instituciones también discriminan de forma directa o indirecta, en forma palpable o sutil. De hecho, en áreas donde las mujeres están en desventaja, la aplicación de una regla mentadamente neutral que garantiza igualdad de acceso a las personas podría resultar en discriminación. Los mecanismos que perpetúan la discriminación ponen en riesgo el bienestar de las personas, razón por la cual el Estado está obligado a introducir políticas públicas capaces de erradicarlos. Entre otras medidas, la discriminación puede combatirse con las medidas especiales. Tales medidas pueden acelerar el logro de la igualdad entre los sexos sin que sean interpretadas como discriminatorias para los hombres.

Considerados en conjunto, el principio de igualdad y el principio de no discriminación garantizan la igualdad de resultados, lo que implica que todas las personas tengan asegurado y garantizado el derecho de que se trate y que mujeres y hombres gocen del bienestar social. La igualdad de resultados hace que la totalidad de las personas puedan ejercer en forma eficaz y plena sus derechos, sin discriminaciones. El principio de igualdad requiere complementarse con la noción de interseccionalidad que permite visualizar cómo el género está entrecruzado con otras identidades y posiciones sociales que llevan a experiencias únicas de opresión y/o privilegio. Las mujeres no son un grupo homogéneo y tienen diferencias por clase, raza y etnia, por pertenencia territorial, orientación sexual, edades, entre otras. Algunas de estas situaciones agravan las desigualdades de género. La desigualdad de género no se “adiciona”, es decir, no se suma sino que –por el contrario– el género reproduce y amplifica las asimetrías existentes.

Un asunto debatido en las políticas de igualdad de género y de derechos humanos de mujeres es el lugar de los hombres y cómo entran ellos en el cambio social en favor de la igualdad. En este marco es que, en la Intendencia, ya se está trabajando con la noción de *masculinidades*. Sin los hombres no hay cambio social



de género, por lo cual son aliados fundamentales a la hora de promover transformaciones. La Plataforma de Acción de Beijing específicamente se propone alentar a los hombres para que participen de los procesos de igualdad y la Intendencia cuenta con prácticas exitosas en esta dirección. En tanto el género implica relaciones entre mujeres y hombres, es una prioridad trabajar con ellos a fin de modificar la subordinación entre seres humanos y crear mayor bienestar social fruto de la igualdad de género.

Con base en estas precisiones, el 3er. Plan apunta a erradicar la discriminación, remover estereotipos y barreras e intentar establecer condiciones necesarias para el disfrute y exigibilidad de los derechos humanos. ***Las políticas públicas que asumen los principios de igualdad y no discriminación buscan garantizar la igualdad de resultados o igualdad sustantiva.***

## Transversalización de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

Con las políticas de igualdad de género, el Estado alienta una agenda de intervenciones orientadas al bienestar, la seguridad, la autonomía y los derechos de las mujeres. Ahora bien, las políticas públicas de igualdad de género adquieren varias modalidades y se perfilan, al menos, dos formas relevantes para este 3er. Plan: las políticas de transversalización de la igualdad de género y las de empoderamiento de mujeres.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer articuló la estrategia de la transversalización de género (*gender mainstreaming*) como un pilar fundamental para el avance en la igualdad entre mujeres y hombres, y coloca al Estado en el centro del esfuerzo por la igualdad entre las personas. Esta estrategia es comprensiva, al considerar la introducción de la perspectiva de la igualdad en todo el ciclo de las políticas públicas, desde la planificación hasta la ejecución, evaluación y la totalidad de los instrumentos de gestión pública.

La estrategia de transversalización de igualdad de género implica cuestionar estándares normativos *androcéntricos* enraizados en las estructuras y los procedimientos, además de cambiar las actitudes sexistas de los actores. Pero el cambio de estándares en los mecanismos de gestión es un pilar fundamental de la transversalización porque la discriminación indirecta produce desigualdad incluso cuando los actores involucrados estén comprometidos con la igualdad de género<sup>2</sup>. No es posible una cabal transformación de las jerarquías de género sin modificar los fundamentos que reproducen organizaciones que históricamente han privilegiado a un grupo sobre otros.

La Plataforma de Acción de Beijing alentó una segunda estrategia: la de empoderamiento. La declaración señala la importancia del “empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igual-

2 Rodríguez Gustá, Ana Laura (2012). *La transversalización de género en la Intendencia de Montevideo. Evaluación del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de la Intendencia Departamental de Montevideo*. Intendencia Municipal de Montevideo/ONU Mujeres/AECID. Montevideo.

dad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder” (Artículo 13). Asimismo, destaca que “es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento con la plena participación de las mujeres, de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las políticas y programas de desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el empoderamiento y el avance de las mujeres” (Artículo 19). Así planteado, el empoderamiento implica mayor presencia y voz de las mujeres en los procesos de toma de decisión en múltiples ámbitos, colocando el ejercicio del poder por parte de ellas como un elemento esencial de remoción de la discriminación y garantía de la igualdad. El poder se entiende, en este contexto, como la capacidad efectiva de incidir en las fuentes del poder social y delinear, en libertad, un proyecto de vida propio.

Cuando el Estado implementa políticas públicas de empoderamiento está apuntando a afianzar la autonomía de las mujeres, pero se trata de un proceso colectivo. Algunas políticas de promoción del empoderamiento son: los procesos educativos; los procesos de acceso privilegiado a recursos económicos y sociales para reducir la dependencia económica de las mujeres de sus parejas, del Estado y de la comunidad; los procesos de organización sociopolítica que sirven para articular necesidades en derechos exigibles al Estado y, también, procesos que refuercen la autoconfianza de las mujeres.

Estas políticas tienen como objetivo específico trabajar con colectivos de mujeres. De esta forma suponen una interacción con organizaciones de mujeres y movimientos feministas. El Estado nutre espacios públicos de “inclusión popular” con el propósito de elaborar marcos de política. La política se inicia con las mujeres organizadas y movilizadas desde la sociedad civil, propugnando por la incorporación en los problemas públicos de la desigualdad de género en la agenda estatal.

Estas dos estrategias son fundamentales y la Intendencia ya tiene experiencia en ellas. Por esto el 3er. Plan optó por un diseño que las combine en forma armónica a efectos de garantizar la igualdad de género y la no discriminación en Montevideo.

## Antecedentes institucionales

El 3er. Plan se inscribe en un amplio recorrido de la Intendencia de Montevideo en materia de igualdad de género y responde a un acumulado de más de dos décadas de trabajo.

Recapitulando algunos hitos fundamentales, en 1991 fue creada, junto con otras comisiones especiales, la Comisión de la Mujer, honoraria en sus inicios e integrada por el movimiento de mujeres, mujeres políticas y sindicalistas. Para atender la violencia de género esta Comisión instaló un servicio telefónico que continúa,

aún hoy, con alcance nacional. En 1995, la Comisión de la Mujer pasó a contar con una coordinación política y se le adjudicó presupuesto y un equipo de trabajo. La Comisión promovió la instauración de los primeros programas para el avance de los derechos de las mujeres (Comunas Mujer, Programa de Atención Integral a la Mujer -PAIM-, Barrido Otoñal). En este período se dio inicio al 1er. Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2002/2005 que significó un avance sustantivo en las políticas del país ya que en ese momento no existía ningún otro plan de igualdad.

En el año 2005 la Comisión se transformó en Secretaría de la Mujer. En este período se profundizaron los programas existentes, se convocó a los hombres a asumir un rol protagónico en las políticas de género y se iniciaron campañas orientadas a la remoción de los estereotipos de género. Asimismo, se impulsó la creación de la Comisión Interdepartamental de Género en el Congreso de Intendentes en 2007 y se diseñó e implementó el 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y de Derechos entre Mujeres y Varones 2007/2010 (extendido hasta 2011).

En 2015, la Secretaría de la Mujer cambió su nombre a Secretaría para la Igualdad de Género. En 2016, el gobierno departamental jerarquiza el mecanismo de género, transformando la Secretaría en División Asesoría para la Igualdad de Género, ubicada en Secretaría General, asesorando directamente al Intendente y con participación en el gabinete de gobierno.<sup>3</sup> Este movimiento en el organigrama, expresa el compromiso político de la presente administración con la igualdad de género, al tiempo que es consecuente con la idea de que las políticas de género comprenden pero no se restringen a las políticas sociales.

La CEG, creada en 2001, acompañó el 1er. y el 2º Plan. En 2005 se expandió su composición incluyendo a representantes de la Intendencia y en 2006 a través de la resolución 1163/06 se asigna 10 horas mensuales dentro de la carga horaria mensual a los y las funcionarios integrantes de la CEG para la elaboración, implementación y evaluación de las medidas a comprometidas. A partir de la creación de los equipos de igualdad, en 2016 la composición de la CEG se modifica, equilibrando la representación de los departamentos de la IM y se fortalece la referencia de los y las integrantes de la CEG con los equipos de igualdad que integran.<sup>4</sup>

El 2º Plan se inició con cambios en la institucionalidad de género en el gobierno nacional, con el nacimiento del Instituto Nacional de las Mujeres, la aprobación de la Ley 18.104 de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y la confección del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, 2007/2011. Estas innovaciones ofrecieron un ambiente de ideas renovado para la implementación del 2º Plan.

El 2º Plan tuvo varios logros. Dejó instalada una lógica en torno a la igualdad de género en la institución y, en tal sentido, marcó un antes y un después en la dinámica interna de la Intendencia. Se avanzó en medidas

3 Véase en anexos la resolución de creación de la División Asesoría para la Igualdad de Género.

4 Se anexa la integración actual de la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo.

de igualdad en los marcos de sentido de los actores, en los procedimientos y sistemas de información, en la normativa que regula al personal, en la lógica que inspira las acciones de los departamentos y las asesorías. Además, ingresaron mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinas, se adoptó un lenguaje inclusivo para las convocatorias laborales, se diseñó y aprobó un Protocolo de Actuación para prevenir e intervenir ante situaciones de acoso sexual laboral, se ofrecieron talleres de sensibilización a una amplia gama de funcionarios y funcionarias. En lo que respecta al trabajo con la ciudadanía, se realizaron campañas con amplia movilización en momentos clave (“Marzo, mes de las mujeres”, “Setiembre, mes de la diversidad sexual”, “Noviembre, lucha contra la violencia doméstica”). Se introdujo la perspectiva de género en la práctica de los presupuestos participativos y se logró la incorporación del principio de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en el decreto de creación del tercer nivel de gobierno.

El 2º Plan culminó con una evaluación ampliamente difundida entre actores políticos y técnicos de la Intendencia y abrió una puerta de continuidad para iniciar una reflexión que se plasmó en un 3er. Plan para el período 2014/2020. El nuevo plan es el fruto, en parte, de un debate ordenado en torno a los resultados del 2º Plan y también de los desafíos pendientes en Montevideo. De hecho, el tiempo de trabajo para diseñar de forma participativa el 3er. Plan se consideró tan valioso como la política finalmente acordada. Por ello se trabajó durante un año y medio en su elaboración. Esto implicó un intenso ciclo de diálogo, convocatoria y movilización de actores institucionales y sociales, y de intercambio con especialistas. Se contó con apoyo proveniente de organismos de cooperación técnica internacional interesados en la promoción de los derechos de mujeres, como ONU Mujeres y PNUD.

En el tercer año de implementación, esta administración hizo una revisión de los lineamientos del 3er. Plan con base en las rendiciones de cuentas de lo hecho y las prioridades y compromisos de los departamentos de la Intendencia y los municipios de Montevideo. Como resultado tenemos este documento que recoge el texto original del 3er. Plan e incorpora elementos que actualizan el proceso de transversalidad de la igualdad de género en Montevideo.

El 3er. Plan contó con el compromiso y liderazgo de la Asesoría para la Igualdad de Género y de la CEG. Las personas integrantes de la CEG actuaron de bisagra estratégica para poner en marcha lo que posteriormente fueron los Equipos de Igualdad de los departamentos y las asesorías de la Intendencia. El acompañamiento de la Unidad de Estadística (antes en el Departamento de Planificación, hoy en el Departamento de Desarrollo Sostenible e Inteligente) y la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación fueron fundamentales en la etapa de diseño. La Unidad de Estadística dio un marco metodológico para pensar la estructura del plan y ponerlo en diálogo con las planificaciones existentes. La Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación apoyó el proceso, junto con personal de la Asesoría para la Igualdad de Género y la CEG para convocar e instalar los Equipos de Igualdad y Mesas de Equidad de Género en los municipios.



Daniel Martínez. Presentación de los compromisos y desafíos en políticas de género de la Intendencia de Montevideo, en el marco Día Internacional de las Mujeres. Teatro Solís. 8 de marzo de 2016. (Foto:61404FMCMA.CDF.IMO.UY). Autoría: Andrés Cribari/CdF.

En el nivel departamental existen actualmente 14 equipos de igualdad en los 11 departamentos de la IM. En el departamento de Desarrollo Social existen dos equipos de igualdad, uno en la División Políticas Sociales y otro en la División Salud, dada la especificidad y complejidad de las medidas en cada una. Asimismo en Secretaría General los equipos de la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación y de la Asesoría Jurídica están formalmente separados/as del equipo de la Secretaría y funcionan autónomamente. Están integrados por funcionarias y funcionarios, de diversas carreras y escalafones.

En el nivel municipal, están en funcionamiento 8 equipos de igualdad, mesas o comisiones de equidad de género. Están integrados por el funcionariado de los Municipios, y también por representantes de los Concejos Municipales (cargos políticos/as), de los Concejos Vecinales y de comisiones de mujeres de las zonas de Montevideo (representantes de la sociedad civil).



## Capítulo 2: Contexto montevideano

El departamento de Montevideo es el más poblado de todo el país con un total de 1.319.108 personas, 40% de los habitantes de Uruguay. De ellos, 705.014 son mujeres; y 614.094, hombres. Su extensión es de 530 kilómetros cuadrados y el área rural abarca 60% de la superficie total. Montevideo, capital política y administrativa del país, se encuentra dividida en ocho municipios, 18 centros comunales zonales y 62 barrios. En la zona rural del departamento se produce 40% de las frutas y hortalizas que se consumen en Montevideo, en donde viven aproximadamente 5.700 productores rurales, de los cuales 64% son familiares. Según el Censo de 2011, el departamento de Montevideo tiene un 9% de población afrodescendiente.<sup>5</sup> Al examinar el tipo de hogar, en 2012, se observa que casi 11% de estos hogares son monoparentales femeninos.<sup>6</sup>

En igualdad de género, hay un trecho por recorrer. En varios aspectos, las montevideanas están en una posición de desventaja respecto de sus pares masculinos y esto afecta sus proyectos de vida. Estas desventajas son, además, acumulativas y particularmente salientes entre las mujeres que sufren discriminaciones agravadas por cuestiones de clase social, etnia, raza o discapacidades, entre otras.

*En materia de representación política, Montevideo tiene un escaso número de mujeres en cargos institucionales, a pesar de que son más de la mitad de la población del departamento.* Luego de las elecciones departamentales y municipales de 2015, en la Junta Departamental de Montevideo hay once mujeres en un total de 31 ediles. De los ocho municipios de Montevideo, solamente uno está encabezado por una alcaldesa. En comparación con el período anterior, si bien se ha reducido el número de alcaldesas (de tres a una) se ha incrementado la cantidad de concejalas municipales (de un tercio al 45% del total de concejales municipales). El actual gabinete del gobierno departamental cuenta con cuatro mujeres directoras de departamentos en la Intendencia en un total de once. Recién en el año 2010 resultó electa la primera mujer como Intendente de Montevideo, es decir, veinticinco años después del retorno del país a la democracia en 1985.

*En el mundo del trabajo, también se evidencian desigualdades sumamente persistentes y las mujeres no logran tener los retornos económicos correspondientes a sus niveles educativos.* Las montevideanas están

5 Datos del Censo de 2011: <http://www.ine.gub.uy/web/guest/censos-2011> (Accedido en setiembre de 2016).

6 Inmujeres/Mides (2013). *Estadísticas de Género 2012. La importancia de los ingresos personales para la equidad*. Mides: Montevideo. Según este mismo estudio, con base en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2012, solamente 1,7% de los hogares montevideanos es monoparental masculino.

desfavorecidas, en comparación con los varones, en la inserción en el mercado laboral, en sus ingresos y en las posibilidades de progreso ocupacional.

En el primer trimestre de 2016, la tasa de actividad de los hombres en Montevideo ascendía a 73% y la tasa de empleo a 67,7%. Por el contrario, la tasa de actividad femenina era 59,2% y la tasa de empleo 53,8%. En ese mismo período, las montevidéas desocupadas ascendían a 9,1% en comparación con 7,2% de varones.<sup>7</sup> Entre las montevidéas, la falta de un ingreso propio es un problema. En 2015, el 46,5% de ellas pertenecía al grupo de “pobres invisibles”, es decir, son mujeres que vivían en hogares no pobres pero carecen de ingresos propios. A ello se agrega 10,3% de montevidéas que son “pobres absolutas”<sup>8</sup>.

Algunos grupos de mujeres enfrentan dificultades particularmente agudas al momento de acceder al empleo. Las mujeres en situación de pobreza, si bien buscan empleo, encuentran claras barreras que las sitúan por fuera del mercado laboral. En el país, la tasa de desocupación de mujeres pobres duplica a los hombres en la misma situación (29% y 16,9% respectivamente en 2015). Las mujeres afrodescendientes resultan especialmente perjudicadas (su tasa de desempleo asciende a 13,7% frente a 9,1% de varones afrodescendientes y 8,3% de mujeres no afrodescendientes)<sup>9</sup>.

En el caso de personas trans, la discriminación que viven a lo largo de su vida -en su familia, el sistema educativo y el propio ámbito laboral-, hace que las posibilidades de acceso a un empleo formal sea extremadamente escasas y la sociedad las confina a la prostitución, edificándose así un estigma entre travestismo y prostitución que se vuelve circular<sup>10</sup>, y sufren procesos agudos de exclusión social. En 2016 el 67% de las personas trans censadas declaró haber realizado el trabajo sexual o lo sigue haciendo y la mayoría comenzó antes de los 18 años<sup>11</sup>.

A las desigualdades en relación al trabajo remunerado, se suman las desigualdades respecto a la asignación y el tiempo dedicado por mujeres y varones al trabajo no remunerado. De acuerdo a la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en 2013, las montevidéas dedican el 61,6% de su tiempo a las tareas domésticas y de cuidados y menos y el 38,4% al trabajo remunerado. Entre los hombres montevidéanos la proporción se invierte, dedican el 67,8% de su tiempo de trabajo al remunerado y el 32,2% al no remunerado. Si lo traducimos en cantidad de personas y en horas vemos que el 90% las mujeres montevidéas realizan tareas relativas al

7 Datos del INE: <http://www.ine.gub.uy/web/guest/actividad-empleo-y-desempleo>. (Accedido en setiembre de 2016).

8 Unidad de Estadística de la Intendencia (2016). *Informe socio-económico: una perspectiva de género*. Intendencia de Montevideo. Montevideo.

9 Todos los datos del párrafo provienen de Inmujeres/Mides (2016). *Estadísticas de género 2015*.

10 Muñoz, Carlos, Aguiar, Sebastián, Dagnone, Lorena y Robaina, Gustavo (2012), “Reclusión a la prostitución: a través de ti ... travesti”, en Alberto Riella (Coordinador), *El Uruguay desde la sociología X*. 10ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales/Udelar. pp. 49/70.

11 Datos extraídos del documento base Transforma 2016 “Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de personas trans”. 21 de setiembre de 2016. MIDES.



trabajo no remunerado y dedican en promedio 36 horas semanales, mientras que los hombre montevideanos participan menos de estas tareas (76%) y le dedican menos horas (solo 20 horas)<sup>12</sup>.

*En autonomía física, las mujeres son quienes más sufren violencia física y psicológica. A esto se suman situaciones de homofobia y transfobia.* En Uruguay, casi 7 de cada mujeres de 15 años o más ha vivido situaciones de violencia basada en género y generaciones en algún momento de su vida (68,8%), entre las montevideanas este número asciende al 76,9%. Asimismo, casi 1 de cada 2 mujeres (45.4%) ha vivido alguna vez violencia por parte de su pareja o ex-pareja, lo cual evidencia la significativa incidencia de la violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja<sup>13</sup>.

La violencia contra las mujeres es el delito más frecuente contra las personas y el delito con más denuncias después de los hurtos. En 2016, en nuestro país se registró un total de 24 asesinatos de mujeres por violencia doméstica, la mayoría asesinadas por su pareja o ex pareja<sup>14</sup>.

En Montevideo, en el período enero - diciembre de 2016, las Comuna Mujer atendieron 3.105 consultas psicosociales vinculadas con violencia –correspondientes a 2.231 mujeres, 892 de ellas son nuevas consultantes–; los servicios jurídicos atendieron 7.831 consultas sobre violencia y asuntos de familia –correspondientes a 64832 mujeres, 2346 fueron nuevas consultantes-. El servicio telefónico de orientación a mujeres en situación de violencia doméstica recibió 4.270 llamadas en 2016, el 76% de Montevideo y el 26% del resto de los departamentos del país<sup>15</sup>.

Además, se registraron delitos vinculados con la identidad de género de las personas. En 2012, en el país se produjeron cinco crímenes de odio contra personas trans, habiéndose aclarado solamente uno de estos homicidios<sup>16</sup>.

*En el plano de la salud, las mujeres tienen dificultades para el ejercicio de sus derechos sexuales y sus derechos reproductivos.* Un relevamiento de MYSU del año 2012 muestra que un alto porcentaje de mujeres (43%) no controla el uso del método anticonceptivo y depende de la voluntad de los varones para la utilización del preservativo<sup>17</sup>. La maternidad en adolescentes está asociada a una escasa inserción laboral y una baja cantidad

12 Batthyány (2016). ¿Quién cuida en la ciudad? Oportunidades y propuestas en Montevideo (Uruguay). CEPAL.

13 Los datos de este párrafo fueron extraídos del Informe de resultados de la Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones. Año 2013. INE.

14 Datos proporcionados por el Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior. Informe anual sobre violencia y criminalidad en todo el país. Año 2016. Disponible en: [https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/homicidiosrapinas\\_2016.pdf](https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/homicidiosrapinas_2016.pdf)

15 Datos de la Intendencia de Montevideo/Asesoría para la Igualdad de Género.

16 Umpiérrez, Alejandra (2013) (compiladora). *Segundo ciclo del Examen Periódico Universal de Naciones Unidas. Compilado de contribuciones presentadas por organizaciones de la sociedad civil de Uruguay. Setiembre de 2013.* Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung.

17 Mujeres y Salud en Uruguay (MYSU) (2012). *Mujeres y salud sexual y reproductiva. Vida sexual, acceso a información y a servicios.* Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva en Uruguay. [[http://www.mysu.org.uy/IMG/pdf/folleto\\_observatorio\\_2012.pdf](http://www.mysu.org.uy/IMG/pdf/folleto_observatorio_2012.pdf)].



Consulta ginecológica en la policlínica Los Ángeles, del Complejo Sacude. 26 de noviembre de 2015. (Foto: 57507FMCMA.CDF.IMO.UY) Autoría: Carlos Contrera/CdF.]

de años de estudios (el 94,6% de las adolescentes embarazadas abandonaron el sistema educativo), pero también a situaciones de pobreza (un tercio se encuentra con sus hijos en esta situación, tres veces más que las que no fueron madres)<sup>18</sup>.

En 2012, Uruguay aprobó la Ley 18.987 que regula la interrupción voluntaria del embarazo, despenalizando la práctica cuando se realiza en las condiciones establecidas en la norma. Según datos del Ministerio de Salud Pública (MSP), en el año 2014 se realizaron 8.500 interrupciones voluntarias de embarazo, el 60% corresponden a Montevideo.

El ejercicio de la salud como un derecho afecta, también, a los varones y a las personas trans. El modelo de masculinidad imperante interfiere con el derecho al disfrute de la sexualidad y la autonomía del cuerpo de la

<sup>18</sup> Los datos de este párrafo provienen del libro *Maternidad en adolescentes y desigualdad social en Uruguay*. UDELAR-UNFPA (2016).

totalidad de las personas. En un estudio de MYSU sobre las prácticas de salud entre varones en 2013, identificó que un 54% de ellos no había escuchado hablar de derechos sexuales y reproductivos, apenas el 60% había consultado en su servicio de salud y sólo el 10% consultó a un profesional por temas de su salud sexual y reproductiva, y 64% nunca se realizó un test de VIH<sup>19</sup>.

En el caso de las personas trans, de acuerdo al primer censo a personas trans del MIDES, el 95% se atiende en un centro de salud y el 38% quisiera realizarse una operación de reasignación de sexo<sup>20</sup>, sin embargo desde el Estado no está garantizando el acceso a la operación y muchas veces los servicios no están preparados para atender las especificidades en salud de esta población.

En un estudio realizado por la IM, se constató que las mujeres con discapacidad en Montevideo se enfrentan con importantes barreras de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva. Estas barreras son físicas, de comunicación, de información y actitudinales y generan una fuerte discriminación y una grave exclusión de estas mujeres<sup>21</sup>.

*En la circulación y disfrute de la ciudad existen diferencias entre las personas. No se circula de igual forma por Montevideo y esto es más evidente entre las mujeres de sectores populares. Ellas son quienes más “caminan” y utilizan el ómnibus con más intensidad (31% de los viajes a diferencia de 23% de los hombres)<sup>22</sup>. Una elevada proporción de estos viajes está vinculada con la realización de tareas de reproducción social. Los espacios públicos y comunitarios a los cuales acceden las mujeres están estrechamente vinculados con las tareas de cuidado y domésticas. Asimismo, en Montevideo existe acoso callejero que afecta a las montevidéanas. Esta forma de acoso busca importunar, intimidar, perseguir y apremiar a las mujeres; ello se agrava porque no hay una sanción inmediata ni se ha logrado instaurar una sanción social colectiva. Casi el 20% de las mujeres de 15 años o más reportan haber vivido situaciones de violencia en el último año en espacios públicos como la calle, el transporte público, fiestas o lugares de diversión, parques, espacios deportivos, entre otros. La situación se agrava entre las adolescentes de 15 a 18 años, donde el 41% declaran han vivido situaciones de violencia de género en el espacio público<sup>23</sup>.*

19 MYSU (2015). *Varones uruguayos y su salud sexual y reproductiva. Vida sexual, acceso a información y servicios de salud*. Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva en Uruguay.

20 Datos extraídos del documento base Transforma 2016 “Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de personas trans”. 21 de setiembre de 2016. MIDES.

21 Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad. Estudio sobre la accesibilidad de los servicios de salud en Montevideo, Secretaría para la Gestión Social de la Discapacidad - IM, 2011.

22 Hernández, Diego (2012). *Políticas de tiempo, movilidad y transporte público: rasgos básicos, equidad social y de género*. Montevideo: Intendencia de Montevideo/PNUD.

23 Datos extraídos del Informe de resultados de la Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones. Año 2013. INE.



Campaña “La violencia empieza con la desigualdad” en el marco del 25 de noviembre, Día de Lucha contra la violencia hacia las mujeres. Noviembre, 2015. División Información y Comunicación y División Asesoría para la Igualdad de Género/Intendencia de Montevideo.]

*En el mundo de las ideas y de las creencias, hay papeles “reservados” para mujeres y varones que las posicionan en una situación de asimetría. A pesar de los cambios, prevalecen los estereotipos de “roles de género” que refuerzan divisiones del trabajo sumamente tajantes, de acuerdo a las que las mujeres son las responsables de la reproducción social (cuidado y tareas domésticas).*

En Uruguay, una encuesta sobre cuidado realizada en 2012 mostró que 55,4% de las personas concordaba con la afirmación de que las madres “están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día”, mientras que 41,1% estaría de acuerdo con que ellas tendrían la obligación de “garantizar” el buen cuidado<sup>24</sup>. Inversamente, 34,5% de las personas estuvo de acuerdo con que los “padres

24 Batthyány, Karina y Genta, Perrotta, V (2012). *La población uruguaya y el cuidado. Persistencias de un mandato de género*. Santiago de Chile: CEPAL Serie Mujer y Desarrollo 117.



Actividades deportivas y recreativas en la rambla Presidente Wilson. 24 de enero de 2016. (Foto: 57667FMCMA.CDF.IMO.UY). Autoría: Carlos Contrera/CdF.]

varones están obligados a cuidar personalmente” de hijos/as menores de un año y 62% se manifestó en acuerdo con la aseveración de que los padres varones “garanticen” ese cuidado. De esta forma, hay claramente una asignación de mandatos diferenciales para mujeres y varones, creencias que establecen a las mujeres como cuidadoras en forma directa y a los varones como garantes de las condiciones para que ellas ejerzan las tareas de cuidado.

Otra manifestación de los roles sociales destinados para varones y mujeres es la percepción de que las mujeres deben demostrar ser eficientes en su trabajo para ser reconocidas en la misma medida que los varones. A título ilustrativo, en una encuesta a empresarias, 45% de ellas afirmó tener que demostrar, en forma recurrente, mayores destrezas que sus pares masculinos a efectos de ser valoradas laboralmente<sup>25</sup>.

25 Battyhány, Karina (2012). *Segunda encuesta a mujeres empresarias sobre barreras de género en Uruguay*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales.



## Capítulo 3:

### 3er. Plan de Igualdad de Género

Un plan de igualdad es un instrumento político porque plasma los compromisos asumidos por el Estado para transformar las relaciones de género. Este capítulo presenta un análisis del contenido y la organización del 3er. Plan, es decir, en qué aspectos de las desigualdades de género se propone incidir y con qué herramientas proyecta hacerlo.

Respecto del enfoque conceptual, ***el 3er. Plan combina las perspectivas de transversalización de género y de empoderamiento en forma simultánea en sus objetivos y acciones.*** Esta opción de combinar estrategias captura una visión sistémica

de las relaciones de género y la creencia de que la subordinación de las mujeres frente a los hombres es, primordialmente, una cuestión de poder político y social, por lo que requiere diferentes abordajes simultáneos. Este enfoque que combina las dos estrategias más comunes para promover la igualdad de género parte de un significativo acumulado de la Intendencia en sus políticas precedentes.

Respecto de la metodología, el plan está organizado en pasos lógicos de diferente nivel de abstracción, yendo de lo más general a lo más concreto. Se recurrió a un esquema ordenador instalado en la institución y probado en instancias previas de elaboración de planes y programas. Por lo tanto, el 3er. Plan también se nutre de lo acumulado por la institución en materia de planificación y gestión pública.

#### La metodología del 3er. Plan

El 3er. Plan logró armonizar un conjunto de medidas institucionales en torno a siete ejes de trabajo acordados previamente que, a su vez, empalman con los lineamientos propios de cada departamento y gobierno municipal. La metodología utilizada provee elementos para identificar indicadores medibles y verificables que permitan observar el cumplimiento de los lineamientos y sus objetivos específicos. Adicionalmente, es un instrumento organizador para informar en las instancias de rendición de cuentas a la ciudadanía y la Junta Departamental de Montevideo cómo se está avanzando en la erradicación de la discriminación y la desigualdad. El marco ordenador que ofrece la metodología permite comunicar a las organizaciones sociales en qué

tópicos se está trabajando porque las múltiples y diversas acciones de la Intendencia estarán agrupadas según lineamientos sustantivos fundamentales.

## El propósito del 3er. Plan de Igualdad de Género y su estrategia de desarrollo

El 3er. Plan se propone “contribuir al cambio de los patrones imperantes de relacionamiento entre montevideanas y montevideanos, promoviendo la igualdad y la no discriminación de todas las personas, con énfasis en la no discriminación por sexo o por identidad de género”. Es un propósito amplio porque expresa una visión de largo plazo de lo que se aspira para Montevideo: que sea reconocido como un departamento respetuoso de los derechos de todas las personas, sin distinciones.

Ahora bien, lleva tiempo, esfuerzo y dedicación erradicar las discriminaciones con base en el sexo y la identidad de género. Este es un propósito de largo aliento, como toda transformación de las relaciones de género. Es por ello que el 3er. Plan será implementado en un período de siete años, desde 2014 a 2020. Dada la relevancia social y política de que en Montevideo se respeten los derechos de la totalidad de las personas, este plan trasciende los períodos administrativos de un gobierno específico. De hecho, se proyecta como una verdadera política de Estado (abarcando así dos períodos de gestión), puesto que se fundamenta en valores ampliamente compartidos por la ciudadanía montevideana.

Con base en este propósito, es posible establecer una “agenda de gestión” que se traduce en ejes de trabajo que le dan contenido sustantivo al 3er. Plan y que son sus siete lineamientos. El cumplimiento de los siete lineamientos se extiende por siete años, pero cada uno de ellos supone medidas o actividades más concretas, con un horizonte temporal menor. En el camino las medidas han tenido ajustes y revisiones –como queda plasmado en esta publicación– a partir de lo comprometido entre los actores responsables del 3er. Plan. Inicialmente, el 3er. Plan tuvo una planificación para el bienio 2014-2015 para cada departamento y asesoría de la Intendencia y ocho planes operativos municipales (uno por municipio). En esta ocasión, se presentan los compromisos quinquenales de la presente administración (2016-2020) de cada departamento y municipio.

La historia de las políticas de género de la Intendencia refleja que estas han adoptado, en forma sucesiva, las dos vertientes propias de los planes de igualdad. Incluyeron los perfiles del empoderamiento –en una etapa inicial– así como características definitorias de la transversalización de género –en un momento posterior–. ***Con base en este acumulado de más de veinte años es posible plantearse un nuevo ciclo de la política de género que represente un salto sustancial y logre combinar los aprendizajes institucionales del uso de ambos abordajes.***



La evaluación del 2º Plan recomendó un 3er. Plan teniendo como brújula un “modelo transformador” que retomara las historias de los dos planes precedentes –el primer plan centrado en el empoderamiento de las mujeres y el segundo enfocado en la transversalización. El 3er. Plan, que ofrece una combinación de las dos estrategias originalmente planteadas en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (1995) en Beijing –empoderamiento y transversalización– reconoce como punto de partida la necesaria modificación de las relaciones sociales jerárquicas con base en la normativa de los derechos humanos de las mujeres. Lo cual implica, por una parte, cambiar las formas de gestionar del Estado, *vis-á-vis* fortalecer a los grupos cuyas demandas y necesidades han sido tradicionalmente postergadas. Esto hace que las políticas públicas sean transformadoras: logran modificar las condiciones de partida pero este cambio también implica que los actores que han sido vulnerados puedan adquirir posiciones y destrezas para reclamar el respeto de sus derechos.

***Por ello el 3er. Plan plasma una verdadera política de transversalización de género combinando el empoderamiento de las mujeres y sus intereses y necesidades más específicas.*** En efecto, el 3er. Plan propone transformar las formas de gestionar las políticas públicas, promover mensajes de igualdad de género hacia la ciudadanía y, asimismo, fortalecer a las montevideanas para el pleno ejercicio de sus derechos, favoreciendo la construcción de condiciones para el reconocimiento y goce de estos. Esta combinación se verá más claramente en los objetivos específicos de los lineamientos que constituyen los ejes de trabajo del 3er. Plan.

## Lineamientos

La Intendencia se comprometió a trabajar en siete lineamientos que considerados en conjunto conforman una mirada estratégica orientada a erradicar la desigualdad de género y la discriminación. Los lineamientos expresan, en forma más desglosada, el propósito general del 3er. Plan.

**LOS SIETE LINEAMIENTOS SUSTANTIVOS DEL 3ER. PLAN**

Lineamiento	Total de objetivos específicos	Total de acciones
L1. Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política.	2	5
L2. Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.	2	6
L3. Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.	4	10
L4. Mejorar las condiciones para el uso, el disfrute y la apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.	2	6
L5. Mejorar las condiciones para vivir libre de violencia de género en Montevideo.	3	8
L6. Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación.	2	6
L7. Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.	5	9

El valor agregado del plan estará dado por la interrelación virtuosa de estos lineamientos, los cuales deberán visualizarse como parte de acciones interconectadas para aunar esfuerzos institucionales, y no como compartimentos estancos que fragmentan las políticas. Esta interrelación es un logro fundamental de este plan. Los lineamientos son el resultado de una reflexión colectiva entre actores institucionales en diálogo con organizaciones de la sociedad civil.

Este proceso de intercambio permitió reconocer áreas de intervención y unificarlas antes de pensar acciones más específicas. En consecuencia, el plan no es un agregado de acciones institucionales. Por el contrario, haber acordado estos lineamientos previamente permitió desarrollar nuevas acciones y agrupar otras existentes. En consecuencia, las medidas proyectadas no son un reflejo mecánico de la diferenciación funcional de la Intendencia sino que son un conjunto institucional coherente en torno a núcleos temáticos centrales para lograr la igualdad.

## Objetivos específicos horizontales y verticales

El 3er. Plan tiene un total de veinte objetivos específicos cuyo fin es traducir los lineamientos en avances para el logro de un escenario deseado. ***Dada su naturaleza de plan transversal combinado con empoderamiento, se plantean objetivos verticales de género y objetivos horizontales de género.***

Por objetivos verticales de género se entienden los que apuntan específicamente a trabajar con grupos de mujeres y personas trans, procurando reparar sus situaciones sociales de desventaja. Son objetivos que privilegian el trabajo de las políticas públicas con un tipo de población en particular, en vistas de sus condiciones de vulneración de derechos. Además, para que se trate efectivamente de empoderamiento, se privilegia una labor con base en los derechos humanos de estos grupos y en el logro de su pleno reconocimiento y ejercicio.

Los objetivos horizontales de género son los que no tienen una población específica delimitada que sea objeto de intervención de la política pública, porque apuntan a transformar las relaciones de desigualdad de género y erradicar la discriminación en términos más amplios. Estos objetivos están dirigidos a la totalidad de las personas, como forma de asegurar que los derechos de mujeres, hombres y personas trans sean respetados. Son objetivos propiamente transversales e implican la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas y en los mensajes culturales de género del Estado hacia la ciudadanía.

Estas no son distinciones tajantes sino que son dinámicas y complementarias; su utilidad es tener claridad política respecto de qué se está haciendo en materia de igualdad. Por ejemplo, los objetivos horizontales bien pueden suponer el desarrollo de medidas afirmativas para poblaciones específicas. Alternativamente, los objetivos verticales podrán llevar a la introducción de la perspectiva de género en un plan y programa para luego realizar medidas específicas para una población delimitada.

***Con los objetivos así planteados, es decir, verticales y horizontales, el 3er. Plan plasma una visión institucional que estima que las transformaciones en las relaciones de desigualdad de género deben involucrar a todas las personas, incluyendo a los varones, algo sobre lo cual la Intendencia ya tiene un acumulado con el 2º Plan.***

Dado que las relaciones de género impactan en el vínculo entre las personas, en el reconocimiento y la distribución de los recursos materiales entre ellas, los derechos de las mujeres y de las personas trans se respetarán solamente si se transforma, concomitantemente, la trama de relaciones que genera la desigualdad.

Además, la igualdad de género es un asunto “de todos y todas” porque está estrechamente vinculada con el bienestar social general de una comunidad, por lo cual los objetivos –directa o indirectamente– deben considerar a la totalidad de las personas. La igualdad de género en tanto asunto público de montevideanos y montevideanas estuvo presente en el debate de todos los equipos de igualdad y es un mandato de la institución y de los gobiernos municipales, por lo tanto debía encontrar su traducción en los objetivos específicos del 3er. Plan.

Finalmente, el empoderamiento de las mujeres y de las personas trans es una línea de trabajo con perfil propio porque las personas tienen derechos vulnerados por su condición sexual e identidad de género. Es preciso entonces atender a esta población en forma específica por su situación particular de discriminación. La posición de desventaja social de las mujeres y las personas trans demanda del Estado el cumplimiento de su responsabilidad política de generar acciones específicas para garantizar el goce de sus derechos.

### Acciones del 3er. Plan

El 3er. Plan plantea un total de 50 acciones que traducen los objetivos específicos y hacen de este una herramienta concreta y tangible, es decir, operativa.

La metodología institucional adoptada para la confección de las acciones permite que estas tengan dos características que hacen a la factibilidad de la política pública. Una primera característica es la delimitación de actividades más específicas, posibles de realizarse a lo largo de la ejecución del plan. Una segunda característica es que las acciones, al ser más concretas, pueden evaluarse mediante indicadores. Esto permite que el 3er. Plan pueda proyectar su monitoreo y seguimiento al proveer una base empírica de acciones medibles.

***Las acciones proyectadas están en armonía con la propuesta de combinar la transversalización de género con el empoderamiento de mujeres.*** Mayoritariamente, el 3er. Plan contiene tres perfiles de acciones: acciones de política pública, promoción y difusión cultural y sensibilización. Para decirlo brevemente, las acciones de política pública refieren a la elaboración de planes y programas con enfoque de género o bien a la incorporación de la perspectiva de género en planes existentes. Las acciones de promoción y difusión cultural son actividades de visibilización, campañas y mensajes culturales en torno a la igualdad que implican comunicaciones y símbolos. Las acciones de sensibilización son talleres y/o capacitaciones a actores institucionales y sociales, individuales y colectivos<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Las categorías empleadas para este agrupamiento son: 1) acciones de política pública (elaboración de planes y programas, incorporación de la perspectiva de género en planes, evaluación de políticas); 2) acciones de promoción/difusión cultural (actividades de visibilización, campañas,

El 3er. Plan fortalecerá las políticas públicas desde la perspectiva de igualdad en el total de su ciclo (diseño, implementación, seguimiento y evaluación). Adicionalmente, se proyecta un intensivo trabajo en el ámbito de la cultura y lo simbólico a fin de lograr erradicar discriminaciones en el departamento. Esto implicará transmitir mensajes claros a la ciudadanía en materia de no discriminación y dirigirse a múltiples actores.

Finalmente, las actividades son las medidas concretas y operativas para llevar a cabo las acciones. Las actividades desglosan las acciones en unidades de trabajo sumamente concretas, son las unidades “más pequeñas” de trabajo del Plan. Las mismas se definen anualmente y constituyen el Plan Operativo Anual de género de cada departamento y de cada municipio.

En su primera operacionalización para los años 2014 y 2015, cada departamento y municipio comprometió a implementar actividades que daban cumplimiento a alguna de las acciones y objetivos del Plan. En 2015 se realizó una evaluación de la ejecución 2014 del 3er. Plan, desde la Asesoría y la CEG se valoró que la operacionalización en actividades, si bien resultaba concreta en algunos casos, la heterogeneidad en relación al carácter y el alcance de las actividades junto con la ausencia de metas hacía muy difícil su seguimiento y monitoreo. Es por ello que con la asunción de la nueva administración que debía preparar su presupuesto quinquenal, se definió desde la Asesoría y la CEG plantear a cada departamento y municipio, la elaboración de objetivos y metas quinquenales en el marco de los objetivos y acciones del 3er. Plan. De este modo, el horizonte de trabajo fue –y lo es aún- hacer confluir estos compromisos en el 3er. Plan con las planificaciones quinquenales –y las consecuentes planificaciones anuales-.

Entre 2015 y 2016 se elaboraron los compromisos para el período 2016-2020, los que fueron revisados a fines de 2016 y principios de 2017 para esta publicación, pero también en el marco de un proceso institucional de alineación y consonancia de los procesos y herramientas de planificación institucional.

Lo que se presenta en la parte II y III es el resultado de este proceso de construcción y definición de objetivos y metas quinquenales para cada departamento de la Intendencia y los ocho municipios de Montevideo.

---

acciones de difusión); 3) acciones de sensibilización de actores (incluye capacitaciones a actores públicos y privados); 4) acciones afirmativas (medidas de equidad para grupos de mujeres, hombres o personas trans); 5) acciones de gestión pública (coordinación de políticas públicas, mejora de mecanismos de gestión organizacional); 6) acciones referidas a normativas (adecuación de normativa, cumplimiento de normativa existente); 7) acciones vinculadas con infraestructura y 8) otras.



## Capítulo 4: Lineamientos del 3er. Plan de Igualdad de Género

Este capítulo presenta los siete lineamientos que motivan el 3er. Plan. Brevemente se presenta una fundamentación de estos y se comentan los objetivos específicos ligándolos con las herramientas para su realización. Se busca informar sobre el contenido general del 3er. Plan, presentando los ejes principales de trabajo a los que se han comprometido la Intendencia de Montevideo y los ocho municipios para el período 2014/2020.

### Participación igualitaria

***El lineamiento 1 se propone “aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política”.*** A pesar de algunos progresos en los últimos años, persisten creencias estereotipadas acerca de las capacidades de las mujeres para el ejercicio de cargos de autoridad y liderazgo. Por tanto, este 3er. Plan se propone transformar creencias y prácticas sociales que generan exclusiones y segregación en el ejercicio del poder y la autoridad; para ello este primer lineamiento procura cambiar las condiciones de participación de las mujeres. Como se vio en el capítulo 2, son escasas las mujeres electas en cargos departamentales y municipales.

La igualdad de género en la participación social y política es un aspecto fundamental que toda política pública de igualdad debe abordar. La participación implica presencia, ejercicio de voz y toma activa de decisiones en tópicos centrales del desarrollo de las personas, de sus destinos personales y del bienestar de los colectivos a los que pertenecen. Por lo tanto, con este primer lineamiento, el 3er. Plan aspira a la remoción de aquellas barreras que enfrentan, especialmente las mujeres y las niñas, a fin de garantizar un pleno ejercicio de la ciudadanía en condiciones de igualdad y sin discriminaciones.

La CEDAW establece que los estados deben garantizar el ejercicio de la participación social y política en condiciones de igualdad en varias esferas de la vida. Es decir, las mujeres deben ejercer su derecho a voz y voto en la política institucional y en espacios de poder social en la vida pública y social de un país (organizaciones diversas, organizaciones no gubernamentales, sindicatos) en las mismas condiciones que los hombres.

Pero el reconocimiento, ejercicio y goce del derecho a la plena participación social y política involucra la remoción de discriminación en ámbitos sociales interpersonales, en los núcleos familiares y en espacios informales cotidianos. De hecho, las decisiones en los ámbitos familiares y los espacios informales son fundamentales, puesto que en estos se producen discriminaciones que afectan la plena incorporación de las mujeres



Elección de Presupuesto Participativo y Concejos Vecinales de Montevideo. Autoría: Artigas Pessio/Intendencia de Montevideo.]

a otros ámbitos. En efecto, la menor probabilidad de tomar decisiones sobre los diversos aspectos de la vida no solamente lleva a la exclusión de las mujeres sino que es una dimensión clave en la producción de pobreza femenina.

*La participación es una condición necesaria de la ciudadanía, ya que una persona se considera ciudadana cuando tiene la potestad de influir en los procesos que afectan de manera directa o indirecta su propio destino<sup>27</sup>.*

Una verdadera democracia se consolida si cambian las instituciones políticas y las dinámicas cotidianas y privadas que producen situaciones de exclusión y vulneración de derechos de las mujeres. Inicialmente formulada con el lema “lo personal es político”, la democracia de género hoy se traduce en la región con el compromiso de la paridad acordado en el Consenso de Quito en 2007 y renovado en San José en 2013.

27 Zaldaña, Claudia Patricia (1999). *La unión hace el poder. Procesos de participación y empoderamiento*. San José, Serie Hacia la Equidad.



LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política	
Objetivos específicos	Acciones
1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.	1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.
	1.1.2 Promover el empoderamiento de las mujeres.
1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.	1.2.1 Promover la integración paritaria en los ámbitos de toma de decisión departamentales y municipales.
	1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.
	1.2.3 Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios.

**La participación, para ser plena, supone transformaciones en las instituciones formales y también en los espacios informales propios de los ámbitos privados, donde las creencias culturales producen sesgos, discriminaciones y exclusiones recurrentes.** Los objetivos específicos planteados son verticales, es decir, jerarquizan el trabajo con mujeres, apuntalando su participación. No obstante, en cada objetivo existen acciones de carácter horizontal, o sea, están dirigidas a toda la población, en este caso, a todas las personas que integran o se vinculan a los espacios de participación para incorporar la perspectiva de género, así como para transformar los estereotipos de género presentes.

**Con este lineamiento, la participación, para ser plena, supone transformaciones en las instituciones formales y también en los espacios informales propios de los ámbitos privados, donde las creencias culturales producen sesgos, discriminaciones y exclusiones recurrentes.** De los tres objetivos específicos planteados, dos son verticales, es decir, jerarquizan el trabajo con mujeres, apuntalando su participación; el tercero es horizontal al incorporar la perspectiva de género en las construcciones culturales. Las seis acciones proyectadas para el cumplimiento de estos objetivos son variadas y suponen trabajar con políticas, desarrollar acciones de promoción y difusión cultural, sensibilizar a actores e introducir acciones afirmativas.

## Autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados

**El lineamiento 2 propone “promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados”.** Existen desigualdades significativas en el acceso y goce de recursos económicos, así como al uso del tiempo que afectan negativamente a las montevideanas, como se mostró en el capítulo 2 con algunos indicadores de participación en el mercado laboral. Las desigualdades socioeconómicas de género se relacionan con la carga de trabajo no remunerado y las responsabilidades de cuidado, con las formas parciales y precarias de inserción de las mujeres en el empleo y con la segregación ocupacional por sexo.

A su vez, estas desigualdades se vinculan con el reconocimiento y la valoración social de las personas. Por ejemplo, la distinción en el mercado de trabajo de actividades “masculinas” y “femeninas” produce brechas en la remuneración y protección social entre las personas, incluso cuando el trabajo es comparable. Además, los procesos de reconocimiento traen consecuencias distributivas: el menor acceso a los recursos económicos por parte de un grupo humano tiene como correlato su menor valoración social.

En particular, la falta de autonomía económica de las mujeres incide en el acceso a otros recursos materiales y culturales que dan forma a la posibilidad de tener un proyecto de vida propio. Estos recursos son fundamentales para el desarrollo de las personas y están interrelacionados: desigualdades en el disfrute de algunos de ellos supone barreras para el acceso a otros. Por ello las mujeres padecen situaciones de privación social multidimensional: hay un déficit en el acceso a bienes públicos, al poder, a la autoestima y al reconocimiento público.

Las mujeres serán sujetos plenos de derechos solamente si se producen cambios en los sistemas productivos, en la organización social del trabajo y en la ponderación del trabajo reproductivo de tal manera de afianzar su autonomía económica. Para la Cepal, esta manifestación de autonomía es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los varones.

Es difícil imaginar que las mujeres puedan gozar de los recursos sociales si su tiempo y sus vidas giran exclusivamente en torno a lo doméstico y familiar. Por tanto, es necesario valorar desde lo cultural y lo simbólico las actividades de reproducción social (tareas domésticas, cuidado de niños/niñas, personas con discapacidad y personas adultas mayores) que son despreciadas o directamente invisibilizadas. Estas tareas deberán distribuirse en forma más igualitaria en el seno de los hogares y también jerarquizarse, a efectos de ser atractivas para que los varones las asuman como propias. Según un informe de la Unidad de Estadística de la Intendencia (2015), el porcentaje de montevideanas entre 15 y 24 años que “ni estudia ni trabaja” ascendía en 2012 a 20,3%, mientras este guarismo descendía a 18,7% de los varones en el mismo tramo de edades. Probablemente, estas mujeres tengan a su cargo el cuidado de personas dependientes y/o tareas domésticas que se constituyen en barreras para su progreso.

Las desigualdades de género abarcan, además, a las personas trans, quienes en Uruguay están en una grave situación de vulneración de derechos y de extrema pobreza. En el Censo Trans realizado por el MIDES en 2016, dos tercios de las personas encuestadas realizó en algún momento de su vida o realiza actualmente el trabajo sexual. Asimismo, de las personas trans ocupadas, el 19% indicó haber sido discriminada por el empleador/a y un 64,5% por un supervisor/a o compañero/a. Una encuesta realizada por MYSU en 2012 identificó que prácticamente 60% de las personas trans tenía un ingreso menor al sueldo básico. Por sus condiciones de pobreza, el Mides incorpora como beneficiaria de la Tarjeta Uruguay Social a esta población.

***En consecuencia, este segundo lineamiento cuestiona la división sexual del trabajo que impide a las mujeres acceder en forma plena al mundo público y laboral, pero también al disfrute del tiempo libre y recrea-***



Jóvenes del Programa educativo–laboral Girasoles de la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social, trabajando en el Cedel Carrasco Norte. 10 de agosto de 2016. Autoría: Comunicación de Desarrollo Social/Intendencia de Montevideo.]

**tivo, un recurso social que incide en la calidad de vida. Además, se propone abordar las barreras que tiene la población trans en Montevideo para acceder a trabajos dignos adecuadamente retribuidos.** Por ende, el 3er. Plan busca una inserción igualitaria de la totalidad de las personas en el mundo laboral, ya que este es un espacio de obtención de recursos económicos pero también de posibilidades de realización personal y colectiva.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.	2.1.1 Promover la remoción de las iniquidades de género en el mercado de trabajo desde los programas laborales de la Intendencia de Montevideo
	2.1.2 Impulsar políticas departamentales y municipales de cuidado de personas dependientes.
2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.	2.2.1 Difundir los derechos que garantizan el acceso a la protección social de las mujeres y personas trans.
	2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socioeducativos laborales departamentales y municipales.
	2.2.3 Promover el acceso laboral igualitario y sin discriminación de mujeres y personas trans.
	2.2.4 Incorporar la perspectiva de género en los programas de vivienda.

Los dos objetivos específicos (uno horizontal y uno vertical) ponen en marcha seis acciones. Varias de ellas son de visibilización y cambio cultural, en especial en relación a las tareas de producción y reproducción y el valor relativo del trabajo de varones y mujeres. Pero también se proyectan acciones para garantizar el acceso efectivo de mujeres a recursos, promoviendo así acciones con efectos que deberían ser más inmediatos. Por tanto, un lineamiento tan complejo como el presente incorpora acciones de diversos niveles de agregación cuyo valor es, precisamente, ir sincronizando cambios concretos y microtransformaciones con otras de más largo plazo.

## Cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos

**El lineamiento 3 busca “Promover una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos”.** La Intendencia de Montevideo presenta importantes avances en materia de gestión humana. Entre otros, se destacan el “Protocolo para la erradicación del acoso sexual laboral” y la contratación de mujeres en ocupaciones no tradicionales. Es necesario profundizar estas acciones para continuar avanzando hacia una plena igualdad.

Históricamente, el Estado, en tanto estructura burocrática, no escapa a un modelo masculino de trabajador, es decir, un varón dedicado tiempo completo a su trabajo y sin responsabilidades de cuidado y/o domésticas. Si bien la realidad laboral cambió enormemente, muchas estructuras, culturas y prácticas institucionales to-



Jornada especial de limpieza. Autoría: Artigas Pessio/Intendencia de Montevideo.

davía reproducen estas pautas de origen que llevan a discriminaciones con base en el sexo y la identidad de género. Al mantenerse en forma inercial, muchas creencias y prácticas organizacionales no dan cuenta de su fuerza laboral crecientemente diversa.

La CEDAW obliga a los estados parte a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar usos y prácticas que produzcan discriminaciones contra las mujeres en organizaciones y empresas (Artículo 2). En la esfera del empleo, deben tomarse medidas para que hombres y mujeres gocen, en condiciones de igualdad, de los mismos derechos (Artículo 11).

Existen claras ventajas asociadas a un ambiente laboral respetuoso de los derechos de trabajadores y trabajadoras porque motiva a las personas y estimula mayor compromiso institucional, colaborando también con la eficacia de las tareas organizacionales y la productividad. Una intendencia “amigable” con los derechos laborales de las mujeres tiene un importante efecto de demostración sobre el resto de las organizaciones públicas y privadas.

***En vista de los avances realizados por la Intendencia en materia de gestión humana desde una perspectiva de género, este lineamiento busca profundizar los logros y difundirlos, así como asumir nuevos desafíos para consolidarse como burocracia moderna que opera bajo principios de igualdad entre las personas. Además, con este lineamiento se busca erradicar prácticas de acoso sexual laboral así como adecuar el ámbito laboral a necesidades específicas de mujeres y personas trans.***

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:</b>	
<b>Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.	3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.
	3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.
3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.	3.2.1 Adecuar la organización de tareas para que se desarrollen independientemente del sexo, identidad de género o edad del funcionariado.
	3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.
	3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.
3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.	3.3.1 Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).
	3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).
3.4 Revisar e impulsar cambios en la normativa interna respecto al funcionariado.	3.4.1 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de derechos sexuales y reproductivos.
	3.4.2 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de violencia doméstica.
	3.4.3 Adecuar la normativa interna con la normativa vigente en materia de derechos civiles.

Los cuatro objetivos específicos planteados son horizontales, es decir, proponen incorporar el principio de igualdad y no discriminación en las estructuras de la organización, en el diseño de las tareas, en las condiciones laborales y en las normativas, en aras de beneficiar a la totalidad de las personas. Los objetivos se apoyan en nueve acciones que suponen la puesta en práctica de algunos logros del 2do Plan (como el nuevo protocolo de acoso sexual laboral), la sensibilización a funcionarios y funcionarias, algunos cambios normativos y la adecuación de instrumentos de trabajo a las diferencias existentes entre las personas.

## Uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos

El lineamiento 4 establece: ***“Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo”***. Montevideo es una hermosa ciudad para vivir, pero para que todas las personas puedan disfrutarla hay que continuar democratizando el uso y goce del espacio público. Esto supone poder circular libremente por la ciudad con la tranquilidad de disfrutar calles, plazas y cualquier otro espacio sin temor a ser agraviado/a por razones de sexo, identidad de género, raza, clase, generación, discapacidad, entre otros. Un Montevideo sin exclusiones es una ciudad cuya arquitectura pública, infraestructura urbana y transporte colectivo cubren las diversas necesidades de quienes la habitan, ofreciendo protección y vínculos de respeto así como espacios lúdicos y recreativos propios de una ciudad abierta a sus habitantes. Este lineamiento llama a reflexionar acerca del propio diseño urbano y arquitectónico de la ciudad y visualizar cómo y dónde se producen desigualdades de género.

Una ciudad inclusiva fomenta la construcción y el uso de espacios colectivos y desincentiva la reducción de las personas a sus ámbitos privados y/o espacios públicos segregados. Además promueve la seguridad de las personas que transitan por sus calles, avenidas, plazas y parques e incluso por los centros comerciales de mayor envergadura. Algunos avances fueron concretados con los presupuestos participativos con perspectiva de género, que facilitaron la accesibilidad a las plazas y construyeron espacios lúdicos mixtos con juegos para niños y niñas, sin segregaciones. Otros esfuerzos por democratizar el espacio público son la construcción de la plaza Líber Seregni y la plaza Casavalle que incorporaron juegos saludables y juegos inclusivos, ejemplos emblemáticos del derecho al uso del espacio público sin distinción. En el predio de Villa Dolores funciona el primer parque inclusivo del país: Parque de la Amistad. Con base en estos antecedentes, este lineamiento convoca a profundizar la incorporación de la perspectiva de género en la democratización de los espacios públicos de la ciudad.

Las mujeres de los sectores populares dependen, en gran medida, de espacios cercanos para sus actividades recreativas pero muchas veces no acceden por sus restricciones de vida. Cuando lo hacen, es a espacios comunitarios vinculados con sus tareas de reproducción social (centros de salud y educativos, merenderos). Por tanto, esta situación plantea un doble desafío: adecuar los espacios públicos a las condiciones de vida de las mujeres pero también incentivar el acceso de ellas a espacios más diversos y no exclusivamente vinculados al cuidado de personas.

En Montevideo, los viajes de las mujeres se relacionan con las tareas de reproducción social del hogar en mayor proporción que los de los varones (20% en lugar de 15%)<sup>28</sup>. Las mujeres tienen menor proporción de via-

<sup>28</sup> Los datos de este párrafo son tomados de Hernández (2012).



jes, respecto de los hombres, destinados a actividades de trabajo remunerado (14% de los viajes de mujeres son laborales versus 21% de hombres). Las mujeres concentran 60% de todos los viajes por concepto de fines domésticos, los cuales ascienden a 70% de viajes en ómnibus o caminatas/bicicleta. Los mecanismos tarifarios más recientes impulsados por la Intendencia han sido ahorros actuales y/o potenciales para las mujeres de sectores populares, por lo que cualquier inversión en transporte público tendrá un efecto progresivo y de género. Para que ello suceda es necesario implantar una red de transporte colectivo que garantice la llegada oportuna a estos servicios, estableciéndose así una trama urbana adecuadamente conectada.

***Con este cuarto lineamiento, el 3er. Plan propone medidas que jerarquicen la perspectiva de género en la planificación urbana y que aseguren que las personas circulen en un espacio público amigable, garantizando así el acceso a servicios de variado tipo y también a la recreación.***

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.	4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión.
	4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de movilidad.
	4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.
	4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.
4.2 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbana.	4.2.1 Integrar la perspectiva de género en los instrumentos y procesos de Ordenamiento Territorial y planificación del departamento.

Hay dos objetivos (uno horizontal y otro vertical) acompañados de seis acciones que buscan incorporar la visión de igualdad de género en planes referidos al reordenamiento territorial de Montevideo y erradicar comportamientos sexistas, homofóbicos y transfóbicos en el espacio público.

## Una vida libre de violencia de género

***El lineamiento 5 busca “Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo”.***

Las montevidéanas sufren, cotidianamente, diversas manifestaciones de violencia que les impiden vivir en libertad, igualdad y sin discriminación. Según el Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior, entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2016 hubo 24.454 denuncias de violencia doméstica en todo el país, se recibieron 79 denuncias por día (una cada 17 minutos). Entre noviembre de 2015 y octubre de 2016, 29 mujeres fueron asesinadas por violencia doméstica y 14 intentos de asesinato (estos datos incluyen los infanticidios, así como los homicidios de mujeres (o las tentativas) cometidos por la pareja, ex pareja o personas que convivían con ella)<sup>29</sup>.

En el año 2016 el total de llamadas recibidas por el Servicio de Atención Telefónica de la Intendencia de Montevideo ascendió a 4.270 para el total del país: 3.231 correspondientes a Montevideo y 1.039 al interior. Por su parte ese mismo año los servicios de atención en violencia doméstica de las ComunasMujer registraron 3.105 consultas en los servicios psicosociales –correspondiente a 2.231 mujeres- y 7.831 consultas en los servicios jurídicos –correspondiente a 6.483 mujeres<sup>30</sup>. En general, las situaciones de violencia afectan a todos los grupos de mujeres, independientemente de su edad, nivel educativo u ocupación.

La violencia de género es una de las expresiones más brutales de la discriminación y una manifestación de la violencia patriarcal que tiene lugar en ámbitos sociales, tanto públicos como interpersonales y cotidianos. Las manifestaciones más conocidas son la violencia física, la violencia sexual, la violencia económica y la violencia psicológica. Todas ellas reproducen la subordinación de las mujeres e impiden que ellas hagan pleno ejercicio de sus derechos humanos.

La Recomendación 19 de la CEDAW establece que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre. Además, la adopción de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem do Pará, 1994) ha sido uno de los hitos más notorios del reconocimiento de la violencia contra las mujeres, que el Estado uruguayo ha firmado y ratificado. Según esta Convención, la violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado.

***La Intendencia tiene una amplia trayectoria en el abordaje a la violencia contra las mujeres, por lo que este Plan se centrará en mejorar los dispositivos existentes pero especialmente en la articulación con otras instituciones. Con este fin, el presente lineamiento prioriza tres aspectos de la violencia de género: violencia de***

29 Datos elaborados por el Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior. Disponible en: [https://www.minterior.gub.uy/images/datos\\_25112016.pdf](https://www.minterior.gub.uy/images/datos_25112016.pdf)

30 Datos provistos por la Asesoría para la Igualdad de Género de Montevideo – Intendencia de Montevideo, enero de 2017.



Casa de la Mujer zona 8 donde funcionan los servicios de atención a mujeres en situación de violencia doméstica del Programa ComunaMujer.. Autoría: Mónica Riet/Intendencia de Montevideo.

***género en el ámbito público, la violencia doméstica y la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral, con énfasis en mujeres y niñas<sup>31</sup>.***

La violencia doméstica es “toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho” (Artículo 2 de la Ley Nº 17.514 de Violencia Doméstica en Uruguay).

31 El acoso sexual laboral está contemplado en el Lineamiento 3.

Una forma extrema de violencia abusiva del cuerpo femenino es la trata de mujeres, niñas y adolescentes con fines de explotación sexual. Su objetivo es “lucrar con los cuerpos en el mercado del sexo”<sup>32</sup>. Es un fenómeno delictivo cuyos responsables son redes de corrupción y esclavistas (transnacionales) de enorme poder. El informe de la Relatora Especial de Derechos Humanos sobre Trata de Personas señaló a Uruguay como país de origen, tránsito y destino de trata de mujeres y niñas y niños con fines de explotación sexual.

La violencia de género en el espacio público provoca malestar y padecimientos (físicos y/o psicológicos) originados en la reproducción de discriminaciones y situaciones de acoso callejero sexista, homofobia y transfobia. El acoso callejero sexista es un despliegue de masculinidad agresiva considerada “normal” que impide que las mujeres “caminen tranquilas” por la ciudad<sup>33</sup>.

En consecuencia, la violencia de género adquiere múltiples facetas, por ello este quinto lineamiento supone acciones para desnaturalizar este fenómeno, visibilizarlo y denunciarlo. Se procura erradicar la tolerancia social existente frente a la explotación sexual y desnaturalizar la violencia contra las mujeres en ámbitos familiares y laborales, así como la violencia ejercida por las personas y las instituciones contra las personas trans.

---

32 Inmujeres (s/f). *La trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial en Uruguay. Caminos recorridos hacia la construcción de una política pública*. Mides Montevideo. Se utilizan varones, de cualquier edad, pero los datos mundiales muestran que la enorme mayoría son mujeres, adultas, niñas o adolescentes.

33 Para las periodistas González y Vilella (2013) esto es una manifestación cotidiana del machismo en Montevideo que transforma a los sujetos femeninos en objetos porque no supone interlocución ni comunicación con las mujeres, solamente el ejercicio de poder simbólico violento unidireccional. González, Marta y Vilella, Paula (2013), ‘¿Y si me permitís caminar tranquila?’, en. <http://brecha.com.uy/index.php/sociedad/2074-y-si-me-permites-caminar-tranquila> (Accedido enero de 2014).

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
5.1 Promover una cultura ciudadana libre de violencia de género en el ámbito público.	5.1.1 Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosos de la diversidad en los mensajes y campañas públicas.
	5.1.2 Promover en Montevideo servicios de hospedaje respetuosos de la diversidad sexual.
5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.	5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.
	5.2.2 Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la respuesta integral a situaciones de violencia doméstica.
	5.2.3 Profundizar la capacitación de los operadores en violencia doméstica.
5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.	5.3.1 Sensibilizar a operadores turísticos y a otros actores relevantes vinculados a programas de la Intendencia de Montevideo para la prevención de situaciones de trata.
	5.3.2 Sensibilizar a la población sobre la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.
	5.3.3 Articular con las organizaciones de la sociedad civil actividades para la prevención de la trata con fines de explotación laboral.

Se plantean tres objetivos horizontales y ocho acciones para trabajar con las creencias culturales a fin de desterrar sexismos, desnaturalizar la violencia y promover imágenes inclusivas y respetuosas de la diversidad. Asimismo, se propone profundizar las políticas departamentales vinculadas a la diversidad sexual y a la violencia doméstica, promoviendo mayores grados de articulación entre las instituciones involucradas. También se trabajará con los actores que tienen jurisdicción en materia de violencia doméstica y con operadores turísticos y otros actores sociales relevantes para prevenir situaciones de trata de mujeres. Se visibilizará esta temática en la ciudadanía ya que permanece oculta en Montevideo.

## Salud integral, sin discriminación

***El lineamiento 6 busca “garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación”.***

La salud tiene varios aspectos y el 3er. Plan aborda la salud humana en un sentido integral, sin desconocer la centralidad de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, pero abriendo otras líneas de trabajo en salud que toman las diferencias por sexo e identidad de género de las personas a fin de brindar igualdad de trato.

La Intendencia ha abierto nuevas líneas en su trabajo en salud, abordando temas de masculinidades y diversidad sexual, además de continuar con un perfil propio en la atención de la salud de las mujeres. Se ha trabajado con colectivos de diversidad sexual, implementando Policlínicas libres de LGBTIfobia.

El ejercicio pleno del derecho a la salud, en sus múltiples dimensiones, supone la ausencia de coacciones y violencia. Desde la Intendencia se ha trabajado para establecer que la hetero-normatividad no es el único parámetro de vida, sino otro entre varios posibles y todos merecedores de una atención respetuosa por parte de los equipos técnicos de salud. Esto pone en primer plano el derecho al disfrute de las diversas orientaciones sexuales, la autonomía del cuerpo y el deseo de reproducción antes que su mandato. Además, permite el abordaje de la salud de los varones desde un ángulo del cuidado propio y de las relaciones que entablan con otras personas. Se busca garantizar una salud integral incorporando la diversidad, lo que permite una atención en salud respetuosa de las elecciones de las personas.

Los tópicos vinculados con los derechos sexuales, los derechos reproductivos y el derecho a una maternidad saludable ocupan un lugar privilegiado. Al asegurar el ejercicio de estos, se procura asegurar la libertad de las personas a la determinación, en libertad, de su vida sexual y reproductiva, y al derecho a recibir una adecuada atención. La Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo establece que la salud reproductiva es la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. La CEDAW en su Artículo 12 insta a los estados a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, incluyendo los relativos a la planificación de la familia. En temas vinculados con la reproducción, se establece que las mujeres deberán tener servicios apropiados durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto. Dado que Uruguay aprobó, recientemente, la ley de interrupción voluntaria del embarazo, las policlínicas de la Intendencia son parte del sistema que brinda este servicio. Allí se realizan los primeros pasos en la interrupción voluntaria de los embarazos, para lo que están conformados equipos multidisciplinarios en cada policlínica.

A pesar de las recientes conquistas legales, las mujeres todavía enfrentan dificultades para gozar de sus derechos sexuales y derechos reproductivos sin discriminación, y de su salud en general. Además, y no obstante las significativas innovaciones en materia de cuidado de salud y del respeto a las diversidades realizadas por la Intendencia Departamental, mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas están en desventaja. El pleno ejercicio y goce del derecho a la salud es entonces materia de trabajo del 3er. Plan.

Como se mencionó, Uruguay ha dado un paso legal fundamental al despenalizar el aborto sin restricciones y garantizar la autonomía física de las mujeres y el derecho a decidir sobre su cuerpo. Estos derechos se vinculan activamente con otros: son una puerta privilegiada para comenzar a modificar la tradicional asignación exclusiva del cuidado y crianza de hijos e hijas a las mujeres-madres y son un punto fundamental de remoción de estereotipos que vincularon a las mujeres casi exclusivamente con la condición social maternal. La sexualidad es inherente a la vida humana y su disfrute es un derecho de todas las personas.

Pero las prácticas sociales muestran significativos problemas que afectan a las mujeres, a los varones y a las personas trans. Un relevamiento de MYSU del año 2012 muestra que un alto porcentaje de mujeres (43%) no controla el uso del método anticonceptivo y depende de la voluntad de los varones para la utilización del preservativo. En 2013, MYSU realizó un estudio nacional de las prácticas de salud entre varones. Se identificó que muchos de ellos tienen comportamientos de riesgo y escasas consultas por su bienestar físico, fruto del modelo de masculinidad predominante. El estudio encontró que 55% de los varones no escuchó hablar de derechos sexuales y derechos reproductivos; 60% no acudió a un centro de salud en los últimos doce meses; y 90% nunca consultó a un profesional por temas de su salud sexual y reproductiva. Además, 63% de ellos nunca se realizó un test de HIV.

Por otra parte, si bien en mortalidad materna Uruguay tiene la segunda tasa más baja de las Américas, esta es más elevada entre las mujeres que concurren al Hospital Pereira Rossell, quienes son las de más bajos recursos<sup>34</sup>. En Uruguay, el 16,4% de los nacimientos son de niñas y adolescentes entre 10 y 19 años. El embarazo en las adolescente está asociado a un bajo nivel socioeducativo y condiciones de pobreza; la consecuencia de ello es el refuerzo de estas condiciones, puesto que 95% de las adolescentes embarazadas están fuera del sistema educativo<sup>35</sup>.

34 Datos extraídos de la página web del Ministerio de Salud Pública: <http://www.msp.gub.uy/noticia/histórica-baja-de-mortalidad-infantil-y-materna-se-explica-por-planificación-y-control-de>

35 Datos provenientes de <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/salud-embarazo-adolescente-estrategia-intersectorial-no-intencional>

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.	6.1.1 Aplicar la normativa vigente en derechos sexuales y derechos reproductivos en las policlínicas de la Intendencia de Montevideo.
	6.1.2 Ampliar la cobertura del programa de prevención del cáncer génito-mamario.
	6.1.3 Desarrollar actividades que favorezcan el cuidado de la salud sexual y reproductiva de los varones y el ejercicio responsable de su sexualidad.
	6.1.4 Brindar atención respetuosa de la diversidad sexual en las policlínicas de salud.
	6.1.5 Desarrollar actividades que promuevan una sexualidad placentera y disfrutable.
6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.	6.2.1 Impulsar acciones de promoción de salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.

***En el campo de salud, la Intendencia de Montevideo ya tiene una destacable trayectoria por lo cual se procurará consolidar y profundizar varias prácticas iniciadas con el 2º Plan de Igualdad, adaptándose a las nuevas realidades de salud de la totalidad de la población. Con este sexto lineamiento, la Intendencia se compromete a asegurar que las mujeres gocen de sus plenos derechos sexuales y derechos reproductivos y continúa con un trabajo previo en salud a personas con orientaciones y preferencias sexuales diversas sin estigmatización ni discriminación.*** Además, promueve la incorporación de los hombres a prácticas de salud y sexuales saludables y respetuosas de diferencias y diversidades. Para ello plantea dos objetivos específicos horizontales y un total de siete acciones. Las acciones implican la plena aplicación de normativa en derechos sexuales y de derechos reproductivos, el fortalecimiento de programas específicos (prevención del cáncer génito-mamario), la promoción de prácticas de cuidado de la salud sexual y reproductiva de varones (incluyendo prácticas de procreación responsable), fortalecer la asistencia respetuosa de la diversidad sexual e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas.



## Cultura sin estereotipos ni prejuicios de género

**El lineamiento 7 propone “Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género”.**

Los estereotipos de género son difíciles de remover y, además, tienen consecuencias concretas en cómo se vinculan las personas, creando desigualdades y discriminación. En consecuencia, es necesario transformar el mundo de las creencias respecto del valor relativo del mundo simbólico de lo femenino y lo masculino y de los papeles “reservados” para mujeres y varones.

La CEDAW señala la necesidad de que los estados asuman responsabilidad por la modificación de patrones socioculturales de conducta que instauran prejuicios y prácticas que colocan a las mujeres en una situación de inferioridad y en funciones estereotipadas. La esfera de la educación y la recreación, en tanto espacios donde ocurre la socialización primaria de las personas, son lugares privilegiados para comenzar con una transformación cultural de largo aliento. Las imágenes de textos escolares, los discursos educativos, los “ídolos” del deporte, muchas veces, reproducen sesgos que valoran en forma desigual a niños y niñas, adolescentes varones y mujeres.



Cultura: Semana de Arte Trans: Semana de Arte Trans, Valeria Houston y Pady Jeff. 24 de setiembre de 2016. Autoría: Comunicación de Desarrollo Social/Intendencia de Montevideo.

Es un verdadero desafío trabajar con las creencias culturales, las comunicaciones y las imágenes porque los sesgos subyacentes son muchas veces solapados con efectos indirectos y la discriminación no resulta aparente. En vistas de la importancia de la cultura en la reproducción de desigualdad social, es una prioridad del 3er. Plan delinear objetivos específicos para su abordaje y transformación. ***Se parte de la convicción de que es posible edificar espacios lúdicos e imaginarios sin discriminación, respetuosos de las diversidades y suficientemente inclusivos para garantizar el principio de igualdad y de libertad humana. Aun más: este plano cultural es insoslayable para la construcción de instituciones donde la igualdad sea un aspecto duradero.***

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.	7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.
	7.1.2 Promover una agenda cultural inclusiva de la diversidad sexual
	7.1.3 Profundizar la perspectiva de género en las políticas municipales vinculadas con deportes.
	7.1.4. Promover el enfoque género en el concurso oficial de agrupaciones carnavalescas.
7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.	7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.
7.3. Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.	7.3.1. Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.
7.4 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.	7.4.1 Fomentar la producción de bienes culturales no sexistas.
	7.4.2 Mejorar el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad a las producciones culturales que brinda la Intendencia de Montevideo y a la oferta cultural descentralizada.
7.5 Promover la deconstrucción de los roles estereotipados de género.	7.5.1 Promover masculinidades no hegemónicas a través de la transformación de lo roles estereotipados de género

Este lineamiento plantea tres objetivos específicos: cuatro horizontales y uno vertical. Las acciones son de diferente naturaleza, dado lo multifacético de las expresiones culturales. Se proyectan acciones en el ámbito de las comunicaciones, en el plano educativo, en las esferas de recreación y deportes, entre otras. Al final del recorrido del 3er. Plan, quedarán instaladas creencias y juicios de valor sustentados en los principios de igualdad, no discriminación y equivalencia humana entre las personas.



## Capítulo 5:

### Estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan

El 3er. Plan requiere desarrollar nuevas capacidades institucionales y consolidar otras existentes. Entre sus objetivos está el de jerarquizar la institucionalidad de género de la Intendencia y los equipos/mesas municipales. Además, se plantea la instauración de procesos de coordinación entre la institucionalidad de la Intendencia y la municipal a fin de garantizar acciones sinérgicas, hacer dialogar aprendizajes, articularse con organizaciones sociales y dar respuestas a nuevas formas de veeduría social. Una estrategia de desarrollo transversal implica recursos, ideas y compromiso. El 3er. Plan requiere de renovar estructuras, formas de funcionamiento y rutinas organizacionales. Por cierto, la Intendencia de Montevideo no comienza de cero y cuenta con una trayectoria y una plataforma para iniciar el proceso.

***El aspecto distintivo de una estrategia de desarrollo transversal es la incorporación de prácticas y normas sensibles al género en las estructuras, los procesos y los entornos de las políticas públicas.*** Esto supone al menos dos cuestiones: 1) los actores institucionales deberán ser portadores de actitudes y comportamientos inclusivos y no discriminatorios y, además, 2) las metodologías de trabajo, las herramientas de gestión y los enfoques de las intervenciones públicas deben sustentarse en la igualdad de género. Esto último apunta a erradicar la discriminación indirecta, es decir, la producida a partir de estándares y normas androcéntricas imperantes en una organización más que en las acciones visibles de las personas.

En su dinámica interna, la Intendencia de Montevideo ha avanzado en ambas cuestiones. Respecto del comportamiento de los actores, actualmente existe mayor involucramiento por parte de la conducción política con la igualdad de género. La evaluación del 2º Plan evidenció un importante avance en materia de clima laboral desde la igualdad de oportunidades respecto a períodos anteriores. El 3er. Plan continuará profundizando este cambio cultural, para lo cual seguirá promoviendo una transformación ideológica en materia de género entre sus actores internos.

Respecto de los procedimientos de gestión, la nueva etapa que se abre con el 3er. Plan trae desafíos específicos que implican consolidar un conjunto de mecanismos. En términos más concretos, la estrategia de desarrollo transversal requiere sistemas informáticos y contables renovados, mecanismos de monitoreo y seguimiento de las medidas y formas de coordinación institucional fortalecidas.

## Jerarquización de la institucionalidad de género departamental

Un primer paso de la estrategia transversal implica disponer de estructuras dedicadas a la igualdad de género jerarquizadas y dotadas con los recursos presupuestales necesarios (y estables) para su trabajo. En tanto Estado parte de CEDAW, Uruguay tiene “obligaciones de medios”, que son las vinculadas con dotar de solidez a las instituciones y destinar recursos para instaurar la igualdad de género y no discriminación. ***Esto supone consolidar los mecanismos institucionales de género de la Intendencia, incluyendo los de “primera generación” (Asesoría para la Igualdad Género y CEG) y los de “segunda generación” (Equipos de Igualdad departamentales y Equipos de Igualdad/Mesas de Equidad y Género municipales).***

La **Asesoría para la Igualdad de Género**, en tanto estructura política rectora en asuntos de género, inició el 3er. Plan con el desafío de participar más directamente de los ámbitos de decisión relevantes de la institución;



Creación de la División Asesoría para la Igualdad de Género. 24 de octubre de 2016. Autoría: Mónica Riet/Intendencia de Montevideo.

este es un reconocimiento institucional consistente con las aspiraciones del 3er. Plan. Su jerarquización fue un paso fundamental, puesto que la Asesoría es una de las herramientas principales para que el plan se ejecute en forma oportuna, armónica y con los recursos presupuestales, materiales y humanos adecuados.

El grupo humano de la Asesoría para la Igualdad de Género tiene como desafío la coordinación de las acciones de un total de veintidós equipos de igualdad –catorce departamentales y ocho municipales–, además de trabajar con las organizaciones de la sociedad civil. Dado que las medidas de igualdad ahora son asunto de la totalidad de los departamentos de la Intendencia, este plan requiere nuevos perfiles profesionales en sintonía con las nuevas demandas. Por tanto, la estrategia de desarrollo transversal procura dotar a la Asesoría para la Igualdad de Género de un equipo más numeroso y temáticamente más diversificado.

La **Comisión de Equidad de Género (CEG)** de la Intendencia de Montevideo es un caso ejemplar de grupo integrador que da sentido al 3er. Plan y que adquirió experiencia y visibilidad con el 2º Plan. Los grupos integradores, en burocracias con múltiples funciones, desempeñan papeles cruciales al momento de coordinar acciones, resolver tensiones y ofrecer soluciones en entornos de incertidumbre. Son grupos formados para atender problemas en forma más flexible y constituyen una modalidad de funcionamiento horizontal que potencia la innovación en las políticas públicas.

Para mantener este desempeño en el 3er. Plan, la CEG deberá contar con mayores capacidades de articulación, seguimiento y monitoreo de las actividades de género de la Intendencia. Como las personas de la CEG son integrantes dinamizadores de los equipos de Igualdad de la institución, la estrategia de desarrollo transversal procurará que la Comisión esté dotada de mayores capacidades.

Los **Equipos de Igualdad de los departamentos y las asesorías** de la Intendencia si bien fueron creados en 2014, han sufrido actualizaciones en su integración en el marco del cambio de gestión. Por ende, la estrategia de desarrollo transversal buscará fortalecerlos en el manejo de la perspectiva de género y en el empleo de mecanismos de planificación y rendición de cuentas y manejo de indicadores. Se prevé la capacitación de estos equipos considerando, también, las especificidades temáticas de los departamentos de la Intendencia. Además, serán elaborados planes operativos anuales en género, por departamento, lo cual implicará una tarea de organización y revisión de las actividades anuales. Estos equipos podrán nutrir de información al sistema de indicadores y además deberán elaborar un informe anual de rendición de cuentas de su labor.

Análogamente, la estrategia de desarrollo transversal aspira al fortalecimiento de las capacidades de gestión en género de los ocho **Equipos de Igualdad o Mesas de Equidad y Género municipales**. Al igual que los equipos departamentales, deberán consolidar su capacidad de planificación y organización de información

ya que entre sus cometidos se encuentra la elaboración de planificaciones operativas en género y recibirán capacitaciones. A ello se suman actividades territoriales que supondrán expandir las capacidades existentes de comunicación, convocatoria a actores y agregación de intereses. Estas capacidades son fundamentales para incorporar la multiplicidad de voces e intereses del territorio que son, por definición, sumamente heterogéneas. La reciente **Mesa Municipal de Igualdad de Género** constituirá una instancia para la coordinación de acciones y el intercambio de experiencias.

En la consolidación de esta institucionalidad de género de “segunda generación”, la Asesoría para la Igualdad de Género y la CEG tienen un papel de timón.

## Presupuesto del 3er. Plan

Un aspecto central del 3er. Plan es disponer de un presupuesto adecuado. Indudablemente, la ejecución de los compromisos en el 3er. Plan implican erogaciones, igual que cualquier otra política institucional. La evaluación del 2º Plan indicó que a efectos de sostener las políticas de género, estas deben contar con recursos asignados. Además de darle un sustrato material a las actividades, un presupuesto firme y visible otorga valor político al 3er. Plan.

Al igual que cualquier otra política transversal de la Intendencia, el 3er. Plan obtiene su presupuesto a través de los recursos comprometidos por los departamentos y las asesorías de la institución y los ocho municipios en sus planificaciones anuales. Por ello las actividades 2014/2015 del 3er. Plan se enmarcaron en los planes operativos anuales y la planificación 2016/2020 fue realizada simultáneamente con los planes quinquenales.

El Decreto 34.853 (25 de octubre de 2013) de modificación presupuestal de la Junta Departamental (DTOS) menciona al Plan de Igualdad, lo cual le da visibilidad y abre la oportunidad de que la Intendencia rinda cuentas de lo ejecutado por concepto de igualdad ante la Junta.

*“Equidad de género y participación ciudadana. Los recursos que se hubieran destinado al 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, se transfieren para la ejecución de acciones del 3er. Plan durante el año 2014. Estos recursos proceden de las actividades previstas por los Departamentos de Desarrollo Social y de Desarrollo Económico e Integración Regional. La aplicación del presupuesto 2014 implica el comienzo de ejecución del 3er. Plan de Igualdad y Oportunidades y Derechos en toda la Administración de acuerdo con los objetivos, acciones y actividades planificadas en todos los departamentos, fortaleciendo las políticas departamentales con perspectiva de género y de derechos” (Decreto 34.853, Artículo 11).*



Además, en 2014 algunas reparticiones abrieron líneas específicas que visibilizan la asignación de recursos en materia de igualdad en su presupuesto, en 2015 nuevos departamentos se sumaron a esta iniciativa. Finalmente en 2016 todos los departamentos de la IM (incluso algunas divisiones) cuentan con una línea presupuestaria destinada a género.

## Mecanismos de gestión con perspectiva de género

El 3er. Plan plantea un amplio involucramiento institucional en articulación con los municipios y, a tales efectos, la estrategia aspira a consolidar las capacidades de coordinación, de producir y sistematizar información en indicadores que hagan posible su seguimiento.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Esto es, señalar la situación relativa de mujeres y varones, los cambios producidos en esta situación (Dávila, 2004) y visibilizar la temática a partir de valores y datos confiables. Los indicadores de género contribuyen también a la formulación de planes, al monitoreo y evaluación adecuada de las políticas públicas y a la rendición de cuentas para transparentar las acciones de los organismos públicos.

Resulta fundamental que los sistemas de registro y la producción de información estén desagregados por sexo e incorporen la perspectiva de género en todo el proceso de la producción estadística.

Los sistemas de indicadores están en estrecha vinculación con las condiciones de generación, almacenamiento y procesamiento de información. Estos indicadores son una señal de cuánto y cómo se avanza en esta política y permitirán determinar cómo es el progreso del plan. Además, facilitará recalibrar esfuerzos de acuerdo con los avances que se hayan consolidado por lineamiento y fortalecer los que presenten debilidades. En suma, este sistema posibilitará ver los resultados del 3er. Plan en los tópicos sustantivos de desigualdad en los que se acordó trabajar.

La estrategia transversal recomienda la instauración de sistemas informáticos para la entrada y el procesamiento de información vinculado con el Plan. De hecho, las condiciones de registro y análisis de información con perspectiva de género son fundamentales para tener un conocimiento institucional de los avances en igualdad.

En este sentido, en 2016 se está llevando adelante un proyecto piloto con 6 departamentos de la Intendencia de Montevideo para incorporar en el sistema informático de Compromisos de Gestión, los compromisos del 3er. Plan para contribuir al monitoreo y la evaluación del mismo dando continuidad al camino iniciado en el 2º Plan. Este piloto implica la formulación de metas anuales (vinculadas a las quinquenales) y sus correspondien-

tes indicadores, lo cual facilita que tanto las distintas unidades de la Intendencia como la sociedad visualicen las prioridades políticas en relación a la igualdad de género.

Estos registros permiten monitorear la sintonía de las acciones respecto de los lineamientos del plan. Además, nutren una rendición de cuentas y devolución de información más precisas a la ciudadanía. ***En suma, las condiciones para la recolección, procesamiento y análisis de información con perspectiva de género son mecanismos para la mejora de la gestión interna de la Intendencia, para el funcionamiento del entramado institucional de género pero también facilitarán una mejora en la provisión de información pública ciudadana para quienes estén interesados en el 3er. Plan.***

### Espacios de articulación y coordinación

La estrategia de desarrollo transversal apunta a la instauración de mecanismos de coordinación entre el entramado de género de la Intendencia y de este con el entramado municipal. Por mecanismos de coordinación entendemos espacios de intercambio y debate, instancias periódicas de información de lo actuado así como



Mesa de Equidad y Género del Municipio E. Foto: Unidad de Comunicación del Municipio E.]

también formas de comunicación virtual (*on-line*) que permitan compartir qué se está haciendo, a fin de identificar oportunidades de labor conjunta.

Los espacios de coordinación permiten la implementación armónica de los lineamientos del plan y evitan su fragmentación en microacciones, ya que al conectar los diversos Equipos de Igualdad es posible un entramado de género “compacto”. Es decir, para los Equipos de Igualdad de los departamentos y los Equipos/Mesas de Género municipales es posible conocerse, saber cuáles hacen tareas afines para aunar esfuerzos y desarrollar alianzas estratégicas para aprovechar complementariedades.

Los mecanismos de coordinación son fundamentales para el 3er. Plan. Ante una carga de trabajo cotidiana dinámica y múltiples actividades heterogéneas entre sí, es preciso blindar posibles fugas de colaboración que podrían producirse por las propias rutinas diarias. Se proyectan encuentros periódicos entre los Equipos de Igualdad departamentales y los Equipos/Mesas de Género municipales.

## Mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género

El plan requiere seguimiento y monitoreo regular. Por cierto, las condiciones relativas a la información y los indicadores ya mencionadas son clave. Pero en sí mismas, si no están acompañadas de otros mecanismos de gestión, son insuficientes.

Por ello la estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan proyecta mecanismos específicos para tomar el pulso a los avances. La Asesoría para la Igualdad de Género y la CEG son las encargadas de dar seguimiento con los insumos de los equipos departamentales y equipos/mesas municipales. Se prevé la elaboración de un informe anual de gestión, con un formato estandarizado, que permita recolectar la información necesaria para identificar avances en los departamentos de la Intendencia y en los municipios. De hecho, los POA anuales de género son el insumo primario para estos informes, lo cual permite esfuerzos sinérgicos.

Los mecanismos de seguimiento y monitoreo permitirán brindar rendiciones de cuenta con mayor precisión. La Intendencia rinde cuentas en marzo ante la ciudadanía, en el marco de Marzo Mes de las Mujeres. Los gobiernos municipales lo hacen en los cabildos municipales en abril. El gobierno departamental y el municipal incorporarán las medidas de igualdad en su rendición de cuentas anual ante la Junta Departamental.

La Intendencia se propone hacer una pausa a mitad de camino del 3er. Plan y reflexionar para corregir o ajustar medidas y fortalecer los logros. Al culminar los dos años de implementación, la Asesoría para la Igualdad

de Género y la CEG realizarán una revisión de medio término, interna, para ordenar los avances e identificar áreas de mejora. Esta revisión interna será, también, una oportunidad para comunicar en forma sistematizada los avances del 3er. Plan a las organizaciones de la sociedad civil y a la Junta Departamental.

## Mecanismos de veeduría social

La estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan propone un diálogo con organizaciones sociales de mujeres, de diversidad sexual, de derechos humanos, de colectivos de varones comprometidos con la igualdad. Las organizaciones pueden tener trayectorias nacionales o territoriales, pero son todas fundamentales en tanto interlocutoras comprometidas con la igualdad de género y no discriminación.

Por ello, la estrategia se propone abrir la estructura de diálogo a diferentes voces (organizaciones ya instaladas y otros colectivos más recientes) y sostener este diálogo a lo largo de la ejecución del plan. El país tiene una multiplicidad de organizaciones, algunas de las cuales son testigos fundamentales en los exámenes periódicos del país ante los comités de vigilancia de derechos humanos. Esto ofrece un enorme potencial social acumulado para observar y contribuir con el 3er. Plan.

Este plan ha generado expectativas entre las organizaciones de la sociedad civil para entablar alianzas estratégicas con el Estado. En esta dirección, los encuentros deberán ser de trabajo mancomunado y puesta en común de ideas. Los espacios de interlocución son un desafío. El Consejo de Género de Montevideo, propiciado por organizaciones de la sociedad civil, ofrece una oportunidad para ejercer una veeduría informada sobre lo actuado por la Intendencia en el marco del 3er. Plan.

Paralelamente, la consolidación de las capacidades de los Equipos de Igualdad/Mesas de Equidad de Género municipales permitirá interlocuciones entre la institucionalidad de género y la sociedad. Las Mesas de Equidad de Género municipales son intersectoriales, por lo cual ya son, de por sí, un espacio natural para la interlocución y veeduría del 3er. Plan. Pero estos procesos no se dan por sí mismos sino que hay que nutrirlos y para ello resulta clave el trabajo territorial de la Intendencia, capacitando y sensibilizando, promoviendo encuentros, fomentando la comunicación entre los actores y sistematizando lo actuado.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>
ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.
<b>Acciones</b>
ET1.1. Jerarquizar la Secretaría de la Mujer como organismo rector de las políticas de género departamentales, habilitando su participación en los ámbitos de toma de decisiones institucionales.
ET 1.2 Dotar a la institucionalidad de género de los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su rol.
ET 1.3 Fortalecer la Comisión de Equidad y Género como mecanismo de transversalización de las políticas de género en las distintas áreas de la Intendencia de Montevideo.
ET 1.4 Fortalecer la Comisión de Equidad y Género en las tareas de articulación, seguimiento y monitoreo de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas departamentales.
ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.
ET 1.6 Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er. Plan de Igualdad.
ET 1.7 Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales.
ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.
ET 1.9 Incorporar la perspectiva de género en la producción de información.
ET 1.10 Articular con otras ciudades del país y la región para potenciar las políticas de género departamentales y municipales.
ET 1.11 Promover la aprobación y aplicación de normativa departamental que contribuya a la igualdad de género y no discriminación en Montevideo.



## Capítulo 6: Proceso de construcción del 3er. Plan

El proceso de trabajo que implica la elaboración del 3er. Plan fue intenso, creativo y supuso consultas e interlocuciones con actores institucionales, municipales y sociales. De hecho, la confección de este plan fue participativa y se recogieron insumos de la Intendencia de Montevideo, de los gobiernos municipales y de una amplia gama de organizaciones sociales.

El 3er. Plan tiene tres aspectos distintivos. Primero, ***es una política de la Intendencia de Montevideo, es decir, es una política institucional que tiene el compromiso de las máximas autoridades***. En este sentido, el 3er. Plan nació con una enorme difusión, conocimiento y apropiación por parte de los actores de mayor poder de decisión de la institución. Segundo, el 3er. Plan proyecta un expresivo anclaje territorial, un objetivo primordial de las políticas de la Intendencia. Así, ***la Intendencia cumple con su mandato y su potestad de llevar a la totalidad del territorio montevideano sus medidas de igualdad***. Tercero, este plan supone una articulación virtuosa entre dos niveles de gobierno al involucrar a los ocho municipios de Montevideo. Al igual que el gobierno departamental, las autoridades municipales (alcaldes y alcaldesas) han comprometido medidas que se irán alcanzando, actualizando y renovando durante un período de cuatro años.

Con los departamentos y asesorías de la Intendencia de Montevideo y los municipios, el trabajo para definir los lineamientos y las medidas respectivas llevó un año completo de reuniones, intercambios presenciales y comunicaciones, así como encuentros y presentaciones. Hubo varias instancias de diálogo con las organizaciones de la sociedad civil –algunas más propiamente de intercambio, otras más informativas–. Este recorrido fue un proceso dinámico, participativo y reflexivo. A partir del impulso y el compromiso de la Asesoría para la Igualdad de Género y de la CEG, se fueron sumando diferentes actores que hoy conforman un amplio entramado institucional de género de primera y de segunda generación. ***De esta forma, el 3er. Plan es una política pensada en forma colectiva y un compromiso institucional de amplio alcance.***

### Eje departamental

La Intendencia de Montevideo se involucró activamente en la confección del 3er. Plan. El proceso se inició con la presentación de las ideas centrales del nuevo plan a los directores y directoras, por parte de la Asesoría

para la Igualdad de Género y la CEG. Desde los inicios, el 3er. Plan fue valorado como una política institucional. La conformación de los equipos de Igualdad de los departamentos y asesorías respondió a un compromiso político manifiesto.

Entre abril y mayo de 2013, se realizó un ciclo de desayunos de trabajo con los gabinetes de los departamentos. En estas instancias participaron autoridades políticas y funcionarios y funcionarias. En estas reuniones fueron planteados los puntos nodales del 3er. Plan. Las presentaciones a los gabinetes departamentales y el seguimiento más cotidiano implicaron reuniones de diálogo, intercambio y acuerdo con personal político y técnico (profesional y administrativo) de todos los departamentos de la Intendencia, de sus asesorías y de la Secretaría General. Es así que el debate en torno al 3er. Plan llegó a la totalidad de la Intendencia y no hubo repartición por afuera de este proceso. La Asesoría para la Igualdad de Género se apoyó en la CEG y en la Subcomisión de Transversalización de Género de la CEG en la tarea de definir medidas de igualdad de género y no discriminación en un universo de líneas de trabajo y tareas enormemente heterogéneo.

### ¿Qué son los gabinetes departamentales?

Los gabinetes departamentales son el conjunto de las autoridades políticas de los departamentos y están integrados por los directores y directoras de las unidades en las que se subdividen los departamentos (divisiones y secretarías). Los gabinetes son órganos políticos y tienen la responsabilidad de hacer operativa la conducción política de la Intendencia.

La conformación de los doce Equipos de Igualdad de la Intendencia se respaldó con resoluciones formales de designación de sus integrantes. Así, los Equipos de Igualdad no son espacios “voluntarios” formados a partir de quienes podrían estar más afines a temas de género, sino que son parte de un mandato institucional. ***La política de género pasó a concebirse como un aspecto de la tarea funcional.***

Los Equipos de Igualdad son grupos estables de trabajo (y no colectivos *ad hoc*) y piensan cómo abordar la igualdad de género desde sus prácticas laborales cotidianas, por lo que están enraizados en la estructura organizacional. Esto es una enorme virtud de la institucionalidad forjada a raíz del 3er. Plan, puesto que es sólida, acompaña la división funcional del trabajo existente y permite agregar valor a las tareas de la Intendencia.

A partir de reuniones sistémicas con la participación de la Asesoría para la Igualdad de Género y de la CEG, los Equipos de Igualdad diseñaron medidas de género con base en lo que el departamento ya tenía establecido en su planificación institucional, cumpliendo con su función de transversalizar la perspectiva de género en su área específica. Fue un proceso respetuoso de los saberes de los equipos y de sus necesidades de planifi-



cación y, también, un proceso iterativo. Las medidas de género del 3er. Plan son una verdadera intersección entre sus lineamientos generales y el plan de trabajo de cada departamento.

### **Algunas voces de los Equipos de Igualdad de los departamentos/asesorías**

*“Integrar el Equipo de Equidad y Género de este departamento me permitió conocer más las necesidades que existen en diferentes sectores de nuestra sociedad. Me involucré y me comprometí a trabajar en la defensa de la igualdad de oportunidades, en el control y el uso de los bienes y servicios. En los avances que hemos logrado, hoy este equipo cuenta con un presupuesto, esta situación me motiva aún más a trabajar en la creación de una serie de condiciones determinadas para lograr nuestro objetivo. Desempeño tareas en la Unidad de Gestión Presupuestal y desde aquí el trabajo lo observo como algo concreto, dejando de ser una idea”.*

*“El permitirme integrar el Equipo de Igualdad me brindó la oportunidad de expresar aquellas cosas que, con el diario vivir, veo constantemente en mi ciudad y no encontraba el espacio para manifestarlas. Ser parte un equipo que pretende cambiar nuestra ciudad, nuestras costumbres y sobre todo nuestras cabezas, ya que todas y todos tenemos y nos merecemos un lugar en el mundo sin ningún tipo de tabú ni de discriminación”.*

Este proceso convocó una masa crítica de actores que están comprometidos e informados de la nueva política de género. Este intenso trabajo cerró su círculo con el mismo respaldo político con el cual se inició: las medidas comprometidas por los departamentos están formalmente respaldadas por las autoridades políticas.

### **Eje municipal**

Una dimensión novedosa de este 3er. Plan es su intensa articulación con los ocho municipios para implementar medidas que sean sinérgicas en el territorio en lo relativo a la igualdad de género y no discriminación.

En los municipios, la elaboración de las medidas concretas implicó una convocatoria y un diálogo multisectorial, por lo que intervinieron en el diseño de las medidas actores de múltiples sectores. Desde la Secretaría para la Igualdad de Género (mediante sus referentes territoriales) y en articulación con la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación y la Subcomisión de Municipios de la CEG se dialogó con alcaldes y alcaldesas y los concejos municipales. Concejalas vecinales, equipos sociales de los centros comunales zonales y servicios departamentales en el territorio (como las policlínicas de Montevideo) fueron partícipes de encuentros y

debates. Asimismo, tuvieron un papel dinamizador las mujeres organizadas de Montevideo (ComunasMujer y colectivos de mujeres) y organizaciones sociales zonales de naturaleza variada.

### **Voces de los municipios**

*“Integrar una Mesa de Equidad municipal es un paso importantísimo en la construcción de redes comunitarias entre mujeres. En estos diez años de experiencia trabajando en la sensibilización de la temática de género en el nivel barrial, siempre habíamos coincidido con las diferentes compañeras que han integrado la Comisión de Género y Equidad del Concejo Vecinal en la importancia de generar vínculos con otras mujeres, con las que compartimos lugares físicos de identidad barrial y a la vez necesidades y problemáticas comunes. El intercambio de experiencias y la discusión productiva hizo posible una visión ampliada y mucho más rica, tanto de lo que se puede hacer como de las reales posibilidades de llevarlo a cabo en el propio territorio. Se fortaleció la comisión y sus posibilidades de incidencia. Un ejemplo de esto fue la elaboración de un Plan de Acciones de Igualdad, que es una propuesta de trabajo conjunta de las mujeres organizadas y algún compañero comprometido con la temática masculinidades del municipio [...] Por otra parte ha sido, estoy segura, una de las instancias de trabajo en la que esta temática ha hecho posible la comunicación e integración de equipos de trabajo de los tres comunales que integran el municipio, cosa que fortalece y enriquece enormemente al gobierno local”, integrante de una Comisión Género y Equidad municipal en representación de las mujeres organizadas de Montevideo.*

*“Me integré desde diferentes roles. Participé en la organización del Tercer Encuentro de género del municipio, donde se sumaron vecinos/as, emprendimientos productivos y técnicos que trabajan en la zona. Esta instancia nos permitió contar con las diferentes miradas desde el territorio. Además realizamos una pauta para recibir otros aportes para incluir en el 3er. Plan. A su vez se realizó un espacio de capacitación de tres instancias con todos/as los/as funcionarios/as del municipio, donde se integró el relevamiento de propuestas para el 3er. Plan. Se logró trabajar en equipo tomando los diferentes aportes de las distintas instancias de consulta. Se generó un compromiso en la participación de vecinos/as, técnicos/as, funcionarios/as y actores políticos locales”, integrante del Equipo Social Municipal.*

*“Integrar la Mesa de Equidad y Género como concejala municipal me aportó el compromiso de trabajar para profundizar los cambios que hoy son impostergables. Conocer más las profundas inequidades que aún existen en nuestra sociedad entre hombres y mujeres”, concejala municipal.*

La elaboración conjunta de medidas de género entre la Intendencia y los gobiernos municipales, al igual que en el proceso departamental, no partió de cero sino que se apoyó en recorridos previos. Algunas estructuras

territoriales que oficiaron de apoyos para el nuevo plan fueron las comisiones de equidad de género, mesas de género y los equipos sociales de los Centros Comunales Zonales. Algunos eventos previos fueron fundamentales, como el Encuentro de Mujeres en Raigón en 2011 que generó un ámbito donde las montevidéas identificaron líneas para dialogar con las autoridades municipales.

El Principio X de Igualdad de Oportunidades y Derechos del Decreto 33.209 que da origen a los municipios de Montevideo y la existencia de Planes Quinquenales 2010/2015 municipales allanaron el camino para asumir las medidas de igualdad de género como parte del mandato del tercer nivel de gobierno. Al momento de plantear la propuesta del 3er. Plan, los municipios de Montevideo ya contaban, en sus planes quinquenales, con acciones de género verticales (se proyectaban medidas específicamente orientadas a favorecer a mujeres en situaciones de derechos vulnerados) u horizontales (se proponía la incorporación de la perspectiva de género en planes y programas).

### **Detalles del recorrido con los municipios**

La Asesoría para la Igualdad de Género, la Subcomisión de Municipios de la CEG y la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación unieron esfuerzos con los municipios para la definición de las medidas y la conformación de los equipos y/o mesas. Concomitantemente, se capacitó en género a 556 funcionarios/as municipales. En el marco de esta capacitación se intercambiaron opiniones respecto de las posibles medidas del 3er. Plan y fue, por ende, un ámbito de interlocución privilegiado. Hubo instancias de consulta a la ciudadanía, destacándose encuentros de género, asambleas preparatorias de cabildo, consultas mediante formularios y mesas con organizaciones sociales. Se instalaron ocho Equipos de Igualdad y/o Mesas de Equidad y Género municipales, un promedio de ocho personas por municipio que trabajan por igualdad de género en el territorio.

A fines de 2013 los gobiernos municipales aprobaron formalmente las medidas propuestas por los Equipos de Igualdad/Mesas de Equidad de Género. Esto ha dado una enorme visibilidad al 3er. Plan en el nivel municipal y, a su vez, una expresiva visibilidad a los municipios en su contribución a las políticas de género.

## **Eje sociedad civil**

El proceso de elaboración del 3er. Plan propició espacios de intercambio y diálogo con organizaciones sociales de mujeres y movimientos feministas de reconocida trayectoria en el departamento. A tales efectos, una primera reunión de intercambio de ideas tuvo lugar a fines de 2012, la cual consistió en la presentación de

la evaluación del 2do Plan. Desde entonces se realizan instancias de información, intercambio y debate de agenda. Más específicamente, los primeros bosquejos de los lineamientos del 3er. Plan fueron presentados a estas organizaciones a fin de recoger su mirada sobre los ejes planteados que fueron modificados y ajustados con el intercambio.

Las organizaciones participantes hicieron énfasis en la necesidad de jerarquizar la institucionalidad de género en el Estado, incluyendo un presupuesto acorde a las aspiraciones del 3er. Plan de Igualdad. También destacaron la urgencia de lograr mayores niveles de articulación y coordinación entre la estatalidad de género de los diferentes niveles de gobierno (nacional, departamental y municipal, en particular a través del Congreso de Intendentes). Desde la sociedad se percibe una superposición de esfuerzos entre las políticas nacionales y departamentales que no siempre resultan sinérgicas. Por ello las organizaciones sociales enfatizaron las condiciones de implementación de un nuevo plan y la factibilidad de sostener un ciclo de cuatro años de trabajo en igualdad de género en Montevideo. Estas sugerencias fueron recogidas e incorporadas en la definición de la estrategia de desarrollo transversal del 3er. Plan.

En estas instancias se acordó trabajar conjuntamente en dos cuestiones. En primer término, se acordó que el 3er. Plan apoye los espacios de participación amplia de mujeres de Montevideo convocados por las organizaciones de mujeres y movimiento feminista. En segundo término, se creará un ámbito de articulación, intercambio y veeduría social integrado por representantes de organizaciones de mujeres y la Intendencia de Montevideo a fin de dar seguimiento al 3er. Plan de igualdad de Género.

### **Algunos aspectos de la interlocución con la sociedad civil**

Entre 2012 y 2013 fueron realizadas siete reuniones de intercambio y consulta con organizaciones sociales diversas. En noviembre de 2013 se realizó una presentación de un perfil más acabado del plan. En total, se estima una presencia de dieciocho organizaciones sociales a lo largo de los diferentes encuentros<sup>36</sup>. Solamente en el año 2013, estas reuniones tuvieron un total de 119 participantes. De los eventos participaron, además, mujeres activas en el ámbito de la política partidaria, destacándose su presencia<sup>37</sup>. Asimismo, estuvieron presentes las Comunas Mujer. Este proceso de interlocución multisectorial contó, además, con la presencia de algunos equipos técnicos zonales, comisiones de equidad de algunos municipios, integrantes de la CEG y organismos de cooperación internacional.

36 Cotidiano Mujer, Instituto Mujer y Sociedad, CNS Mujeres, Red Género y Familia, MYSU, Ciedur, Repem, CIRE, Centro de Estudios de Masculinidades y Género, Ripama, Instituto Raíces Afro, Movimiento Nacional de Usuarios de la Salud, Casa de la Mujer, Mujer Ahora, Red de Jóvenes del Municipio C, Ciudadanas en Red, Sexur, Cladem, Secretariado de Género del PIT-CNT.

37 Unidad Temática Derechos de las Ciudadanas del Frente Amplio y Centro de Estudios y Formación Josefa Oribe, del Partido Nacional.

El 3er. Plan se propone como modalidad de articulación, la planteada por organizaciones feministas bajo el formato de un consejo de género de Montevideo. Consiste en la creación de un “consejo de igualdad”, integrado por representantes de partidos políticos, organizaciones sociales de mujeres y representantes institucionales, por ende, de naturaleza multisectorial.

Por otra parte, las mesas y equipos de igualdad en el nivel municipal, están integrados por funcionariado de los municipios pero también por representantes de los Concejos Municipales (cargos políticos/as) y de los Concejos Vecinales y comisiones de mujeres de las zonas de Montevideo (representantes de la sociedad civil). El carácter público pero no exclusivamente estatal de los equipos de igualdad municipales los hacen un ámbito de participación e incidencia de la sociedad civil en el nivel local que en cada municipio tiene expresiones prácticas distintas.

En síntesis, el consejo de igualdad y los equipos de igualdad/mesas de equidad municipal son instancias de seguimiento y monitoreo, a fin de mantener una mirada crítica de qué se hace, en Montevideo, en materia de igualdad. Este es un punto de partida central para pensar mecanismos más amplios de veeduría social.



## Glosario

### **Acción afirmativa o Medidas Especiales de Carácter Temporal.**

Conjunto de medidas legislativas, administrativas y de política pública en general, de carácter temporal, que tienen como fin corregir desigualdades existentes entre mujeres y hombres y prevenir futuras situaciones de desventaja o exclusión de las mujeres. Procuran acelerar la igualdad entre mujeres y hombres corrigiendo la distribución desigual de oportunidades y/o recursos.

### **CEDAW**

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). Es el primer instrumento internacional legalmente vinculante en el que se prohíbe la discriminación contra las mujeres y se obliga a los Estados Parte a tomar medidas para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

### **Cuidado**

Tareas que se realizan para garantizar la calidad de vida y el bienestar de las personas a través de la satisfacción de las necesidades biológicas, sociales y afectivo emocionales.

Se entiende también por cuidado la función social que implica tanto la promoción de la autonomía personal como la atención y asistencia a personas dependientes. Esta dependencia puede ser transitoria, permanente o crónica, o asociada al ciclo de vida.

### **Derechos humanos**

Derechos inherentes a todas las personas (que tienen las personas por el simple hecho de serlo), sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, etnia, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son universales (para todas las personas), irrenunciables, inalienables, indelegables, indivisibles (no se puede priorizar uno sobre otro, todos son igualmente importantes), integrales e intransferibles.

### **Derechos humanos de las mujeres**

Término político usado para recalcar que los derechos de las mujeres son derechos humanos. Sirve para remarcar el hecho de que los derechos no son neutrales en términos de género y que las mujeres han sido

históricamente discriminadas en función de su sexo. El documento internacional más importante que sienta las bases para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer es la CEDAW.

### Discriminación

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. Trato desigual de personas o grupos que conlleva una distinción injusta, inmotivada y arbitraria.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

La discriminación se presenta como una actitud cultural pero se organiza y se reproduce a partir de efectos estructurales con consecuencias legales, económicas y sociales. En este sentido, la discriminación es una práctica social arraigada y tangible en sus consecuencias estructurales de forma de excluir a un grupo social de oportunidades de desarrollo de su proyecto de vida.

### Discriminación de género

Discriminación fundamentada en ideas y percepciones socialmente construidas en torno a hombres y mujeres.

### Diversidad Sexual

Refiere a las diversas formas de expresar y vivir la sexualidad, a las diferentes maneras de orientar el deseo erótico-afectivo y a las distintas formas en que las personas se identifican respecto de su cuerpo.

### División sexual del trabajo

Refiere a la asignación de roles, responsabilidades y tareas, diferentes para mujeres y hombres en función de su sexo y según las pautas culturales vigentes. Esta diferenciación – que conlleva subordinación y desigualdad – ha relegado a las mujeres a la esfera reproductiva, privada, doméstica y no remunerada y colocado a los hombres en el mundo de lo productivo, lo público y lo remunerado. Esta división se apoya en estereotipos generando desigualdades sociales entre mujeres y hombres siendo las mujeres las más afectadas por ello.



### Empoderamiento

Término proveniente del inglés *empowerment*, y refiere a “ganar poder de decisión” respecto de una situación anterior. Promueve que las mujeres tengan acceso a las fuentes de poder social de tal manera de elaborar proyectos de vida autónomos. El empoderamiento es un proceso personal y colectivo y tiene como efecto el ejercicio de mayor autonomía sobre la propia vida y el cuerpo. Por tanto, consiste en un proceso de emancipación de las mujeres mediante el cual aprenden a ejercer su voz en las decisiones que atañen a sus vidas.

### Estereotipo

Caracterización elemental, generalización distorsionada e inexacta sobre un grupo o categoría de personas, instituciones o acontecimientos que es desfavorable, exagerada o en extremo simplificada. Suele utilizarse con un sentido negativo o descalificante. Los estereotipos permiten la reproducción de la discriminación y sustentan imágenes estigmatizadas de determinados colectivos.

### Estereotipos de género

Cada sociedad, en cada momento histórico produce discursos, promueve prácticas sociales, normatiza, regula lo que debieran ser y hacer varones y mujeres (considerando clase social, etnia, generación), de acuerdo a parámetros construidos socio - históricamente sobre “lo masculino” y “lo femenino”. En la medida en que dichos parámetros son rígidos y no respetan la diversidad humana se generan “estereotipos de género”.

### Género

El género es una categoría de análisis, una construcción social y cultural por la cual cada sociedad, en un momento histórico determinado, define cualidades, capacidades, prohibiciones, prescripciones, derechos y obligaciones diferentes para mujeres y varones, a partir de las diferencias biológicas percibidas respecto al sexo. Joan Scott argumenta que el género es una forma primaria de relaciones de poder, por ello el género implica que las diferencias se transformen en desigualdad. Esto permite comprender que la valoración de los hombres y de lo masculino tiene preeminencia sobre lo femenino y las mujeres y estas valoraciones desiguales se han incorporado en las reglas, los usos y las costumbres sociales.

### Igualdad

Es un derecho y un principio de los derechos humanos. El derecho a la igualdad implica el derecho a la no discriminación; la igualdad trae consigo obligaciones legales para los Estados e implica trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres.

### Igualdad de género

La noción de igualdad de género se basa en la premisa de que todas las personas, independientemente de su sexo y/o identidad de género, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin restricciones vinculadas con estereotipos, roles de género y/o prejuicios.

### Igualdad de facto o igualdad sustantiva

Es la igualdad de hecho, dado que la existencia de un derecho no supone automáticamente su ejercicio. La igualdad de facto se define como la realización efectiva de los derechos para la totalidad de las personas. La igualdad de facto, en tanto igualdad que se concreta en los hechos, hace de la igualdad una situación *real* para mujeres y hombres, y la igualdad deja de ser así puramente formal.

### Igualdad de jure

Es la igualdad “de derecho” y se obtiene mediante la consagración de normas escritas que reconocen tanto a hombres como a mujeres como sujetos de derechos e implica una ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

### Igualdad de oportunidades

Supone que todas las personas, independientemente de sus características, han de tener las mismas oportunidades de acceso a los recursos y los beneficios de las políticas públicas.

La igualdad de oportunidades no garantiza la igualdad de resultados. Hoy se admite que la igualdad de oportunidades implica, únicamente, una equiparación en las condiciones de partida para que las personas tengan la opción de acceder a la garantía de los derechos que establece la ley.

### Igualdad de resultados

Refiere a que todas las personas, por igual, tengan asegurado y garantizado el acceso y el ejercicio efectivo de sus derechos.

La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Aspira a que hombres y mujeres tengan los mismos niveles de ingresos, igualdad en la adopción de decisiones y en la superación de distintas formas de opresión de género.

En políticas públicas, la igualdad de resultados está vinculada con la justicia distributiva y con la provisión a la totalidad de las personas de recursos comparables para el desarrollo de su proyecto de vida.

### Igualdad real

Implica que deben eliminarse todos los aspectos que produzcan discriminación por razones de sexo y/o identidad de género. Es la igualdad material finalmente alcanzada entre mujeres y hombres sin distinción.

### Igualdad de trato

Refiere al trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

### Masculinidades

Conjunto de características, valores y comportamientos que una sociedad impone como el “deber ser de un hombre”. Los hombres construyen su masculinidad, es decir, aprenden a comportarse como tales de acuerdo con el lugar y momento histórico en el que viven.

La *masculinidad hegemónica* está asociada directamente con el patriarcado como lógica de relación y de comprensión del mundo, donde el varón es más valorado socialmente y goza de privilegios.

Actualmente existen estudios sobre masculinidades y género y activistas varones que cuestionan los roles estereotipados de género, proponen relaciones cooperativas e igualitarias entre varones, mujeres y otras identidades sexuales, y promueven la lucha contra la violencia basada en género.

### Paridad

Es un criterio político que tiene por objetivo asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, en particular en la toma de decisiones y en las instituciones de representación política.

### Participación política de las mujeres

El concepto de participación política tiene dos acepciones. Una primera acepción refiere a la presencia de las mujeres en las instituciones de representación política donde pueden incidir en el destino de sus países mediante la toma de decisiones de alto nivel. Una segunda acepción refiere a la toma de decisiones sobre las fuentes del poder sociales por parte de mujeres y ello puede ocurrir en múltiples colectivos sociales (sindicatos, movimientos sociales) o políticos (partidos políticos, instituciones de representación política).

### Participación social de las mujeres

Es un concepto amplio, surgido en la década de los setenta ligado a las controversias sobre desarrollo y promueve la toma de decisión de las mujeres en aspectos clave de sus proyectos de vida, de la vida de sus comunidades y naciones. El supuesto es que la subordinación de las mujeres resulta de su escasa presencia como

sujetos activos del desarrollo. La toma de decisiones está ligada, también, al acceso a recursos sociales básicos como el acceso a la salud, la nutrición, la vivienda, el agua y la generación y manejo de ingresos propios.

### **Patriarcado**

Es una forma de organización social que otorga más poder, privilegio y valoración a los varones que a las mujeres. Es una toma histórica del poder por parte de los varones sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue de orden biológico, siendo elevado éste a la categoría política y económica. El poder patriarcal es ejercido no solamente sobre las mujeres, sino también sobre otros varones a partir de condiciones o características devaluadas socialmente, como pertenecer a ciertos grupos de edad, el origen étnico, la orientación sexo-afectiva y condición de salud entre otras.

### **Política pública ciega al género**

Políticas públicas que no están sustentadas en las necesidades e intereses diferentes de mujeres y varones. En estas políticas, se presupone que se beneficia a la totalidad de la ciudadanía, pero generalmente benefician solamente a un grupo, el que ya tiene mayores privilegios.

### **Políticas públicas de igualdad de género**

Conjunto de decisiones y medidas adoptadas por los poderes gubernamentales para la promoción de la igualdad de género entre mujeres, hombres y personas trans. Incluyen medidas tendientes a eliminar discriminaciones por razón de sexo y/o identidad de género que limitan las oportunidades de las personas de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito (político, social, económico, cultural, afectivo, educativo). Para que sean eficaces, estas políticas deben eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas.

Dentro de las políticas de igualdad de género, las políticas transformadoras toman en cuenta las necesidades comunes y diferentes de mujeres, hombres y personas trans y propician una redistribución más democrática e igualitaria de los recursos y las responsabilidades. Son políticas que cuestionan la división sexual del trabajo y las discriminaciones por género que puedan ocurrir en las instituciones sociales y políticas. A tales efectos, estas políticas combinan elementos de la transversalización de género y del empoderamiento.

### **Sexismo**

Discriminación basada en el sexo de una persona. Así se beneficia a un sexo sobre otro. Generalmente, el prejuicio del sexismo ha construido a las mujeres como “inferiores” y a los hombres como “superiores”, produciendo múltiples formas de discriminación que atentan contra la igualdad de género. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas; está en todo el orden social.

### Transversalización de género

Según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas la transversalización (*mainstreaming*) de la perspectiva de género es *“el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas de todos los ámbitos políticos, sociales y económicos”*

La transversalización de género implica que los poderes públicos se comprometen a incorporar la dimensión de género en la totalidad de sus actuaciones. Tiene consecuencias muy profundas en la propia acción pública ya que lleva a modificar “las formas de ver y hacer del Estado”.

El punto de partida para la transversalización de género es el reconocimiento de que hay decisiones políticas que parecerían no sexistas pero que pueden impactar diferencialmente a hombres y mujeres, incluso cuando ello no sea la intención de la medida. La incorporación de la dimensión de género como parte integrada en los procesos de decisión y de gestión implica que las políticas públicas han de integrar la igualdad de trato, de oportunidades y de resultados como objetivo en todo el ciclo de la política.

### Trans

Persona, hombre o mujer, que siente que su sexo anatómico no se corresponde con su vivencia más profunda de pertenecer a éste, presentando un sentimiento de ajenez para el cuerpo que tiene. No todas las personas trans sienten la necesidad de modificar sus genitales (cirugía de reasignación de sexo) para que su cuerpo sea coherente con su identidad sexual.

### Violencia de género

Violencia ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo y/o identidad de género y que impacta negativamente en su bienestar tanto en el ámbito público como privado. Esta definición comprende las amenazas, la coacción y la privación de la libertad así como cualquier otra acción hacia una persona sin su consentimiento y en detrimento de sus libertades y dignidad humana.

### Violencia contra las mujeres

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

La Violencia contra las mujeres puede expresarse en: (i) la familia (violencia doméstica); en el trabajo (violencia laboral mediante el acoso sexual, por ejemplo); en la comunidad (violencia social, agresiones sexuales, trata de mujeres y niñas, entre otras); en los medios de comunicación (violencia mediática donde se trans-

miten imágenes estereotipadas de la mujer, por ejemplo); en el Estado (violencia institucional, mediante sus agentes, por omisión o mediante la política pública); en los conflictos armados (cuando se utiliza a las mujeres como botín de guerra).

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, más conocida como Convención de Belem do Pará afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos”. Esta Convención incluye un derecho humano nuevo, el “derecho a vivir una vida sin violencia”, precisando con claridad lo que antes se deducía de diversos artículos contenidos en diversos instrumentos de derechos humanos.

### **Violencia doméstica**

*Es toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho (Artículo 2, Ley 17.514)*

La violencia doméstica tiene diversas manifestaciones: (i) *violencia física*; (ii) *violencia psicológica o emocional*; (iii) *violencia sexual* y (iv) *violencia patrimonial* (Artículo 3, Ley 17.514)







### Resolución de extensión de vigencia del 3er. Plan de Igualdad de Género de Montevideo

#### Resolución N° 1583/16

Montevideo, 25 de Abril de 2016

VISTO: que por Resolución N° 1093/14 de 24 de marzo de 2014 se aprobó el 3er. Plan de Igualdad de Género 2014-2017, Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones;

RESULTANDO: 1o.) que por nota de 7 de abril de 2016 la Secretaría para la Igualdad de Género informa que la Comisión de Equidad y Género y la citada Secretaría han impulsado junto con los equipos de igualdad de esta Intendencia y de los Municipios de Montevideo la elaboración de planificaciones de género, las cuales están en consonancia con los lineamientos estratégicos del citado Plan y fueron incorporadas en los presupuestos quinquenales de los departamentos y los planes de desarrollo de los Municipios;

2o.) que además expresa que dado el compromiso y la existencia de medidas con un horizonte temporal que abarca el quinquenio 2016-2020 se entiende pertinente extender la vigencia del 3er. Plan de Igualdad hasta el fin de la presente administración de gobierno;

3o.) que el 11 de abril de 2016 la División Políticas Sociales expresa su conformidad con lo solicitado y la Dirección General del Departamento de Desarrollo Social remite estos obrados para el dictado de la resolución correspondiente;

CONSIDERANDO: que procede proveer de conformidad;

EL INTENDENTE DE MONTEVIDEO  
RESUELVE:

- 1.- Extender la vigencia del 3er. Plan de Igualdad de Género, Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones, aprobado por Resolución Nº 1093/14 de 24 de marzo de 2014, hasta el fin de la presente Administración.-
- 2.- Comuníquese a todos los Municipios, a todos los Departamentos, a las Divisiones Políticas Sociales, Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación, Información y Comunicación y pase a la Secretaría para la igualdad de Género a su efectos.-

ING. DANIEL MARTINEZ, Intendente de Montevideo.-  
FERNANDO NOPITSCH, Secretario General.-

## Integración de la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo

**Resolución N° 27/52 del 20 de junio de 2016.**

### **PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN**

Patricia González Viñoly (División Asesoría para la Igualdad de Género)

Solana Quesada (División Asesoría para la Igualdad de Género)

### **POR EL DEPARTAMENTO DE ACONDICIONAMIENTO URBANO**

María del Rosario Revello

Álvaro Paciello

Adriana Gómez

### **POR EL DEPARTAMENTO DE CULTURA**

Augusto Techera

Virginia D'Alto

Carlos Ortiz

### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO AMBIENTAL**

Marisa Gavioli

Margarita Abilleira

Viviana Sande

### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO**

Lidia Elizabeth Villalba

Adolfo Eduardo Grandillo

### **POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL**

División Políticas Sociales

Tania Aguerrebere

María Ema Disego

División Salud

Álvaro Díaz

Secretaría de Diversidad  
Rina Piana

**POR EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOSTENIBLE E INTELIGENTE**

Andrea Apolaro  
Rosanna Lemme  
Alicia Borisi  
Déborah Pellejero

**POR EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA Y RECURSOS MATERIALES**

Silvia Zapata  
Rosario García  
Stella Montiel

**POR EL DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD**

Mauricio Ostria  
Carolina Romero  
Mauricia Martínez

**POR EL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN**

Alicia Bisio

**POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS**

Claudia Bracco  
Dante Rodríguez

**POR EL DEPARTAMENTO DE SECRETARÍA GENERAL**

Prosecretaría  
Marta Garagorry  
Nicolás Curbelo  
División Información y Comunicación  
Natalia Mardero  
Ana Acosta

División Asesoría Jurídica

Verónica Morales

Carina Estefan

División Relaciones Internacionales

Lucía Hornes

Tania Paitta

Carlos Luján

División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

Stella Beatriz López

División Asesoría para la Igualdad de Género

María Noel Avas

María Lourdes Pérez

## Resolución de creación de la División Asesoría para la Igualdad de Género, de la Intendencia de Montevideo

**Resolución N° 4872/16**

Montevideo, 24 de Octubre de 2016.-

**VISTO:** el propósito de la presente Administración Departamental de impulsar las políticas de **igualdad** de género, como medio para la transformación social y para hacer realidad la igualdad en las relaciones entre los distintos géneros;

**RESULTANDO:** 1o.) que la Intendencia de Montevideo ha sido pionera, desde hace más de dos décadas, en la implementación de políticas públicas de género, con la creación de la Comisión de la Mujer en el año 1991;

2o.) que desde entonces se han producido constantes progresos, tanto en los aspectos institucionales, como en los de desarrollo de las políticas correlativas, que han dado lugar, tras variaciones de denominación y enfoques, al funcionamiento de la Secretaría para la **Igualdad** de Género, dentro de la División Políticas Sociales, del Departamento de Desarrollo Social;

3o.) que el enfoque actual busca visibilizar el diferencial de las políticas de género como combinación de políticas transversales y específicas y de impacto universal, abarcando al conjunto de la población (mujeres, varones, personas trans) y no a un sector específico;

4o) que la jerarquización del trabajo emprendido hace necesaria una nueva posición institucional para el área funcional de trabajo, para la mejor implementación de las políticas sectoriales y las medidas concretas a adoptar;

**CONSIDERANDO:** lo establecido en el Artículo 279 de la Constitución de la República;

### **EL INTENDENTE DE MONTEVIDEO**

#### **RESUELVE:**

1. Crear la División Asesoría para la Igualdad de Género, la que dependerá directamente del Director General del Departamento de Secretaría General.-

2. Modificar el numeral 1º de la Resolución Nº 3048/15, de 3 de julio de 2015, estableciendo la División Asesoría para la Igualdad de Género como repartición del Departamento de Secretaría General, en relación directa de dependencia al Director General respectivo.-
3. Suprimir, en el numeral 1º de la Resolución Nº 6160/15, de 29 de diciembre de 2015, la referencia a la Secretaría de Igualdad de Género.-
4. Comuníquese a la Junta Departamental de Montevideo, a todos los Municipios, a todos los Departamentos, a todas las Divisiones, a la Contaduría General, a la Unidad Central de Auditoría Interna, y pase a la División Asesoría Jurídica, para intervención del Equipo Técnico de Actualización Normativa.-

**ING. DANIEL MARTINEZ**, Intendente de Montevideo.-

**FERNANDO NOPITSCH**, Secretario General.-





**PARTE II:**  
**COMPROMISOS DE LA INTENDENCIA DE**  
**MONTEVIDEO PARA EL PERÍODO 2016 - 2020**



## Introducción

La Intendencia de Montevideo se involucró activamente en la confección del *3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones*. El proceso se inició en 2014 con la presentación de las ideas centrales del nuevo plan. Desde los inicios, el 3er. Plan fue valorado como una política institucional y la conformación de los equipos de Igualdad de los departamentos y asesorías respondió a un compromiso político manifiesto.

Entre 2013 y 2014, los departamentos de la Intendencia de Montevideo desplegaron un proceso de trabajo para la construcción de los compromisos para el primer bienio del 3er. Plan 2014/2015, que involucró a las autoridades y los equipos de igualdad.

En el marco de la nueva administración que asumió en julio de 2015, la Intendencia emprende el trabajo de renovar su compromiso, esta vez con un carácter quinquenal. En este sentido, los equipos de igualdad fueron re-designados formalmente a través de resoluciones de sus respectivos Departamentos.

En la etapa de implementación del 3er. Plan, los equipos de igualdad amplían su rol para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas. En este sentido, se vuelven los responsables de orientar las políticas principales de su ámbito de incidencia hacia la igualdad de género, en el entendido de que para alcanzarlo, es necesario complementar las acciones de transversalidad con la definición de líneas específicas de políticas para la igualdad de género.

En el nivel departamental existen 14 equipos de igualdad departamentales que congregan más de 100 funcionarios/as de los 11 departamentos de la IM.<sup>38</sup> Los equipos de Igualdad son grupos estables que piensan cómo abordar la igualdad de género desde sus prácticas laborales cotidianas y en las tareas que desarrollan. Los equipos de Igualdad son expresión de la institucionalidad del 3er. Plan.

Entre 2015 y 2016, los equipos de igualdad trabajaron en la actualización de sus compromisos vinculando las prioridades definidas por cada departamento en sus planes quinquenales y los lineamientos estratégicos del 3er. Plan, que luego fueron presentadas y revisadas con las direcciones generales de cada departamento y

---

38 En el departamento de Desarrollo Social existen dos equipos de igualdad, uno en la División Políticas Sociales y otro en la División Salud, dada la especificidad y complejidad de las medidas en cada una. Asimismo en Secretaría General los equipos de la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación y de la Asesoría Jurídica están formalmente separados/as del equipo de la Secretaría y funcionan autónomamente.

aprobadas por resolución. La Asesoría para la Igualdad de Género y la CEG apoyaron este proceso, técnica y conceptualmente a través de capacitaciones específicas y herramientas metodológicas. Es así que el debate en torno al 3er. Plan llegó a la totalidad de la Intendencia.

La igualdad se va alcanzando mediante aproximaciones. Para el logro de los objetivos del 3er. Plan son necesarios los aportes de múltiples departamentos y áreas de la Intendencia, así como del tercer nivel de gobierno.

Este es el compromiso de los **Departamentos y Asesorías de la Intendencia de Montevideo** en el 3er. Plan de Igualdad de Género.

Este documento presenta los compromisos de los Departamentos y Asesorías de la Intendencia de Montevideo para el período 2016-2020, en el marco del *3er. Plan de Igualdad de Género* y en progresiva articulación con los planes quinquenales y compromisos de gestión de la institución. Cada capítulo corresponde a un Departamento o Asesoría y contiene:

- la expresión del compromiso de las autoridades con las políticas de género en palabras de directores y directoras generales;
- la integración de los Equipos de Igualdad;
- los objetivos y metas quinquenales comprometidos en relación a las acciones, los objetivos y los lineamientos del 3er. Plan de Igualdad de Género.





Tango en la plaza. Autoría: Artigas Pessio/Intendencia de Montevideo

## Departamento de Acondicionamiento Urbano

**P**ensar el territorio desde una perspectiva de género implica por un lado, una dimensión política, preguntarse cómo participamos las mujeres en la definición de la ciudad, el barrio y los espacios públicos.

Por otro lado, hay una dimensión simbólica de la ciudad, que se traduce en cómo las mujeres nos sentimos parte de ella, cómo colectivamente se inscribe en el territorio urbano nuestro aporte y formamos parte de su memoria e identidad. Por ejemplo estar visibles en el nombre de las calles y las plazas.

Para que tengamos una ciudad compartida en pie de igualdad como dice Ángeles Durán, para este quinquenio nos hemos comprometido con las acciones que se presentan a continuación, hemos conformado un grupo de trabajo con representación de las áreas más relevantes del departamento para coordinar su implementación y hemos destinado un presupuesto específico y exclusivo para ello. Asimismo estamos trabajando con los departamentos de Movilidad y Planificación en lo que hemos llamado el Gabinete Urbano para pensar nuestras acciones en el Departamento de forma conjunta.

Esperamos culminar este quinquenio rindiendo cuentas de las transformaciones logradas para una Montevideo más igualitaria y justa.

**Silvana Pissano**

*Directora General de Acondicionamiento Urbano  
Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Acondicionamiento Urbano está integrado:

### *Por el Departamento de Acondicionamiento Urbano:*

María del Rosario Revello  
Elizabeth Galli  
Nicole Champion  
Ximena Rodríguez  
Patricia Larrosa

### *Por la División Espacios Públicos y Edificaciones:*

Gabriella De Bellis  
Álvaro Paciello  
Alejandro Álvarez

### *Por el Servicio de Tierras y Viviendas:*

Silvia Reyes  
Adriana Gómez  
Adriana Chavarría



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Acondicionamiento Urbano se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

Para dar cumplimiento asignó en su presupuesto quinquenal el monto anual de \$110.000 en gastos de funcionamiento e inversiones.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados			
Objetivo específico 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.			
3er. Plan	Compromisos Acondicionamiento Urbano 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>2.2.4 Incorporar la perspectiva de género en los programas de vivienda.</b>	Ajustar los criterios de soluciones habitacionales a la igualdad de género.	El 80% de las soluciones habitacionales brindadas por el departamento contemplan criterios de género y garantizan la igualdad de las mujeres.	División Tierras y Hábitat - PIAI

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.**

<b>3er. Plan</b>			
<b>Compromisos Acondicionamiento Urbano 2016-2020</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.</b>	Acompañar los ingresos de mujeres y varones jóvenes en áreas tradicionalmente masculinizadas del DAU.	Mecanismo de acompañamiento de ingresos instalado y funcionando. (Incluye una sensibilización para los ingresos y dos instancias de seguimiento en el primer año).  100% de las áreas con incorporación de personal reciben una sensibilización sobre igualdad de género.	Acondicionamiento Urbano.
	Sensibilizar al funcionariado del departamento en igualdad de género.	El 50% de las y los funcionarios/as del DAU son sensibilizados/as en todas las divisiones/áreas, especialmente en las áreas tradicionalmente masculinizadas, favoreciendo la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.	Acondicionamiento Urbano.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Acondicionamiento Urbano 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.</b>	Incluir en proyectos de espacios públicos la incorporación de baños universales aptos para el uso de niños/as y con indicaciones adecuadas que los identifiquen.	El 100% de los espacios públicos proyectados por el Departamento que incluyan baños cumplen con el criterio en el quinquenio.	División Espacios Públicos.
	Promover normativa sobre baños universales/ inclusivos respetuosos de la diversidad en Montevideo.	Una normativa aprobada por la Junta Departamental.	División Espacios Públicos.
	Elaborar propuesta para la creación de espacios amigables en la ciudad favorables a los cuidados y la corresponsabilidad.	El centro de la ciudad cuenta con al menos 2 espacios amigables favorables a los cuidados y la corresponsabilidad.	División Espacios Públicos.
<b>4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.</b>	Crear nueva cartelería para el espacio público que promueva un espacio integrador y libre de violencia de género.	Al final del quinquenio al menos un espacio en cuatro Municipios contará con cartelería en contra de la violencia de género.	División Espacios Públicos.

3er. Plan		Compromisos Acondicionamiento Urbano 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Sensibilizar en igualdad de género a la población a través de campañas de difusión con soporte en el espacio público. (Se prevé que puedan apoyar actividades u otras campañas de interés para la IM como el Encuentro Feminista de América Latina en 2017).	Al menos dos campañas gráficas realizadas en el quinquenio.	División Espacios Públicos.
	Proponer contrapartidas para espacios públicos concesionados dirigidas a favorecer la participación y uso desde una perspectiva de igualdad género y generaciones.	100% de las nuevas concesiones incorporan cláusulas de género.	División Espacios Públicos.

**Objetivo específico 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbana.**

3er. Plan		Compromisos Acondicionamiento Urbano 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>4.2.1 Integrar una perspectiva de igualdad de género en los procesos de planificación del territorio, de los espacios públicos y de la ciudad en su conjunto.</b>	Capacitar en género a los actores institucionales que participan del diseño, aplicación y evaluación de las políticas de planificación territorial, acondicionamiento urbano y movilidad.	Al menos el 50% de los/las actores institucionales (políticos/as y técnicos/as) del DAU participan en instancias formativas organizadas por el Gabinete Urbano.	Acondicionamiento Urbano





Grupo de Murga joven. Autoría: Artigas Pessio/Intendencia de Montevideo.

## Departamento de Cultura

**E**l eje de nuestros énfasis es lograr cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género, con el objetivo de lograr cambios sustanciales en la sociedad. En este sentido, profundizaremos en actividades y líneas de trabajo que incluyen a los cuerpos estables hasta las actividades artísticas que promueve el Departamento de Cultura en todas sus áreas: salas, museos, bibliotecas, área científica, área audiovisual, cultura descentralizada y comunitaria. Se apunta tanto a la igualdad de participación de varones y mujeres, como a la construcción de relatos y contenidos no sexistas y discriminatorios. El cambio cultural es fundamental para remover los prejuicios y estereotipos, y en cada uno de los ejes estratégicos de nuestro Departamento se hará un énfasis especial desde la mirada de género. Se impulsarán actividades, mapeos y generación de indicadores, así como creación de nuevos contenidos que apunten en el sentido de la transformación cultural y a lograr una sociedad más justa e igualitaria.

En este camino, el Equipo de Igualdad del Departamento de Cultura se ha planteado como desafío implementar en el quinquenio instancias de formación para mandos medios, direcciones de Unidad y funcionarios y funcionarias para sensibilizarse en temas de igualdad y análisis de género. La perspectiva de género aplicada a la hora de pensar una exposición pictórica, o en las fiestas populares hará la diferencia a la hora de construir un relato sobre la igualdad en el Departamento de Montevideo desde el área de Cultura.

El planteo y estudio de indicadores de género en todas las acciones y Unidades del Departamento, permitirá mejorar las políticas públicas. En particular en materia de programaciones, estrenos, direcciones y exhibiciones en el campo de las artes y de los llamados públicos.

La ausencia de indicadores de género en muchos de los ámbitos del Departamento de Cultura habla de la necesidad de reforzar la importancia de establecer una cultura de la sistematización de la información desde esta perspectiva, para no dar cuestiones por hecho, para no fomentar “el techo de cristal”. Como señaló el Secretario General de la ONU: *“Hemos roto tantos techos de cristal, que hemos creado una alfombra de añicos”*, necesitamos barrer los prejuicios para que se pueda avanzar hacia una sociedad realmente igualitaria.

**Mariana Percovich**  
*Directora General de Cultura*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Cultura está integrado:

***Por la Dirección General:***

Augusto Techera

***Por el Teatro Solís:***

Virginia D'Alto

***Por Museo Cabildo:***

Rosana Carrete

***Por el Centro Cultural Florencio Sánchez:***

Ana Laura López de la Torre

***Por la División Artes y Letras:***

Carlos Ortiz

***Por la Comedia Nacional:***

Isabel Legarra

***Por la Banda Sinfónica de Montevideo:***

Sandra Nión

***Por Teatro en el Aula:***

Bettina Mondino

***Por Descentralización Cultural:***

Pamela Laviña

***Por la Gerencia de Eventos:***

Alicia Bleda

***Por el Teatro de Verano:***

Elbia Fernández

***Por la Escuela Municipal de Arte Dramático:***

Marisa Bentancur



## Compromisos con la Igualdad de Género 2016 – 2020

El departamento de Cultura se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

Para dar cumplimiento asignó en su presupuesto quinquenal el monto anual de \$1.000.000 en gastos de funcionamiento.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.			
Objetivo específico 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.			
3er. Plan	Compromisos Cultura 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>2.1.1 Visibilizar la brecha salarial y la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo.</b>	Relevar y analizar las brechas de género en los temas relacionados a la gestión cultural pública.	Convenio con la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación a través de su Observatorio de Imaginario y Consumo Cultural, para elaboración de estudio.	Dirección General y Equipo de Igualdad y Género.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan		Compromisos Cultura 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.</b>	Promover la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados entre el funcionariado del Departamento.	Una Sala de Lactancia funcionando en el Teatro Solís.	Teatro Solís
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Capacitar en género y acoso sexual laboral al funcionariado de las áreas del departamento priorizadas.	Al menos 10 áreas priorizadas sensibilizadas en género y/o acoso sexual laboral, incluyendo mandos medios y funcionariado a cargo.	Cultura
	Capacitar en género a gestores culturales y talleristas del Programa Esquinas.	Ocho disciplinas artísticas y/o equipos de trabajo priorizados y capacitados en género en el quinquenio.	Esquinas de la Cultura

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Cultura 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.</b>	Crear baños de acceso universal en el Teatro Solís.	Un baño de acceso universal creado en el Teatro Solís.	Teatro Solís



Actuación del Grupo Cultural Afrogama durante la firma del Convenio entre OIM e IM en el Museo de las Migraciones. 18 de diciembre de 2014. Autoría: Artigas Pessio/Intendencia de Montevideo.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Cultura 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista</b>	Revisar el Concurso One-tti para introducir modificaciones favorables a la igualdad de género.	Temática de género incorporada en las bases del concurso.	Artes y Letras
	Incorporar el enfoque de género en el Plan estratégico de Museos.	Aumenta en un 40% la cantidad de exposiciones y actividades conexas que promueven la temática de género y visibilización del aporte de las mujeres.	Artes y Ciencias
	Realizar una herramienta de análisis y evaluación de espectáculos desde el enfoque de género y definir la estrategia de implementación.	Guía elaborada e implementada en un ámbito central y un ámbito descentralizado.	Cultura
	Promover contenidos favorables a la igualdad de género en los talleres del Programa Esquinas.	Al menos un Taller en cada municipio en el quinquenio.	Esquinas de la Cultura

3er. Plan	Compromisos Cultura 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Generar información sobre los/las participantes de los talleres desagregado por sexo y tipo de taller para promover participación igualitaria.	Cuatro informes con análisis de género y recomendaciones.	Esquinas de la Cultura
	Sensibilizar en género y diversidad sexual a las Comisiones de Cultura a nivel barrial.	Referentes de las dieciocho comisiones reciben sensibilización.	Gerencia de Eventos
	Fomentar la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual a través de la exhibición cinematográfica pública y la formación.	Cuatro ciclos de cine que exhiben películas con contenido favorable a la igualdad de género en el quinquenio.	Locaciones
	Incorporar a las currículas de las escuelas de arte la temática de género.	Cuatro talleres de género con docentes de la EMAD realizados.	Promoción Cultural
		Cuatro trabajos monográficos de graduación de la EMAD con perspectiva de género realizados.	Promoción Cultural
		Al menos dos talleres de sensibilización en género con docentes de la EMVA realizados.	Promoción Cultural

3er. Plan		Compromisos Cultura 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Realizar actividades de extensión promotoras de Igualdad de Género en las Escuelas Municipales.	Al menos cuatro obras de extensión de la EMAD realizadas con temática relevante al género y desarrollo de foros.	Promoción Cultural
		Al menos cuatro actividades de extensión de la EMVA con temática relevante al género realizadas.	Promoción Cultural
	Realizar espectáculos teatrales que fomenten la reflexión sobre las desigualdades de género.	Realización de al menos 12 obras teatrales en el quinquenio que fomenten la reflexión sobre las desigualdades de género.	Promoción Cultural, Teatro Solís, Comedia Nacional, Florencio Sánchez, Sala Verdi
	Incorporar obras que promuevan la reflexión sobre las desigualdades de género en Educación Secundaria a través del Programa teatro en el Aula.	4 obras en el quinquenio.	Teatro en el Aula.
		4 instancias de sensibilización en género con el equipo de la obra	
	Promover acciones para la igualdad de género a través de los espectáculos de Programa Esquinas.	Los ocho municipios cuentan con espectáculos sobre igualdad de género en el quinquenio.	Esquinas de la Cultura
<b>7.1.2 Promover una agenda cultural inclusiva y respetuosa de la diversidad sexual.</b>	Promover espectáculos por los derechos de la diversidad sexual y promover la participación de colectivos de la diversidad sexual en espectáculos culturales.	Se realizan al menos seis espectáculos culturales en el quinquenio que promueven los derechos de la diversidad sexual.	Promoción cultural y Dirección general.

3er. Plan		Compromisos Cultura 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.1.4 Promover el enfoque de género en el concurso oficial de agrupaciones carnavalescas.</b>	Promover que las actividades vinculadas a los distintos concursos y eventos del carnaval se constituyan como ámbitos de ejercicio de ciudadanía y promotores de los derechos de mujeres y hombres.	Los concursos Carnaval de las promesas y Escenarios Populares incorporan la perspectiva de género en su normativa.	Gerencia de Eventos
		Al menos cuatro instancias de sensibilización en género, dirigidas a grupos de actores protagonistas de los concursos de carnaval (jurados, agrupaciones carnavalescas, participantes del concurso de reinas, etc.) realizadas.	Gerencia de Eventos
		Concurso de Reinas del Carnaval modificado para eliminar su contenido sexista y promover la inclusión e igualdad de género.	Gerencia de Eventos.

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan		Compromisos Cultura 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Utilizar lenguaje inclusivo en las convocatorias para la participación en talleres sin estereotipos y que promueva la participación en condiciones de igualdad.	100% de convocatorias con lenguaje inclusivo y con estereotipos.	Esquinas de la Cultura



Objetivo específico 7.3. Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.			
3er. Plan	Compromisos Cultura 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.3.1 Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.</b>	Realizar llamados a creadoras mujeres para proyectos artísticos del Departamento de Cultura.	El 50% de los proyectos artísticos del Departamento de Cultura son de creadoras mujeres.	Cultura
	Promover actividades que visibilicen y reconozcan el rol de las mujeres en espacios culturales tradicionalmente masculinizados.	Al menos seis actividades realizadas en el quinquenio.	Cultura
	Promover buenas prácticas sobre igualdad de género a nivel de instituciones culturales privadas.	Tres Premios de buenas prácticas en equidad de género para instituciones culturales privadas realizados.	Cultura
	Fomentar la participación de las mujeres en diferentes disciplinas de la Criolla.	Al menos un 30% de mujeres participan en actividades de la Criolla.	Gerencia de Eventos
	Realizar en marzo diversas actividades de visibilización y promoción de las mujeres en las artes.	Al menos 20 actividades de visibilización y promoción de las mujeres en las artes, cada mes de marzo dentro del quinquenio.	Promoción Cultural y Teatro Solís

<b>Objetivo específico 7.4 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Cultura 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>7.4.2 Mejorar el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad a las producciones culturales que brinda la Intendencia de Montevideo y a la oferta cultural descentralizada.</b>	Implementar una política de salas y accesibilidad universal con enfoque de género.	Política de Salas y accesibilidad universal con enfoque de género implementada y funcionando.	Cultura





## Departamento de Desarrollo Ambiental

**E**n el Departamento de Desarrollo Ambiental asumimos importantes objetivos generales y específicos propuestos en el Plan Quinquenal de obras y servicios a ejecutar en el período 2016-2020. Pero también compartimos la responsabilidad institucional de generar cambios profundos en la sociedad, que reconocen una realidad social y cultural la cual pretendemos cambiar, en el abordaje de compromisos institucionales y acciones concretas que generen cambios culturales trascendentes.

Uno de esos grandes desafíos se materializa en la agenda de derechos y en la igualdad entre mujeres y hombres, siendo imprescindible reconocer diferencias, modificar patrones de conductas y dar señales claras adoptando decisiones que tengan como fundamento un marco conceptual que se verifique en acciones donde la igualdad entre las personas sea uno de los ejes centrales para el cambio cultural que queremos arraigar en la sociedad y en cada uno de los montevideanos y montevideanas.

En el acto de cada día, en cada hábito que decidimos realmente modificar en nosotros mismos por respeto a los demás, en tolerancia e igualdad.

Ser realmente libres y defender los derechos de todas y todos en un plan de absoluta igualdad.

**Oscar Curuchet**  
*Director General de Desarrollo Ambiental*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Desarrollo Ambiental está integrado:

***Por el Departamento de Desarrollo Ambiental:***

Ángela Reyes

***Por División Limpieza:***

Margarita Abilleira

Victoria Kruchik

***Por División Saneamiento:***

Julio Horta

Fabiana Romano

***Por el Equipo Técnico de Educación Ambiental:***

Carlos Mikolic

***Por la Oficina de Gestión Presupuestal:***

Viviana Sande

Tabaré Leberrie

Marisa Gavioli

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Desarrollo Ambiental se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

Para dar cumplimiento asignó en el presupuesto quinquenal general el monto anual de \$176.000 en gastos de funcionamiento. Por su parte, División Limpieza asignó \$207.000 con el mismo fin.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos			
Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.			
3er. Plan	Compromisos Desarrollo Ambiental 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.</b>	Implementar medidas para que la inserción laboral de las mujeres de la categoría obrera de División Limpieza se dé en condiciones de igualdad.	Medidas sobre inserción laboral igualitaria aprobadas e implementadas en el quinquenio.	División Limpieza
	Realizar acciones de sensibilización, acompañamiento y evaluación sobre participación, organización y género en el ámbito laboral para las cooperativas sociales que son contratadas en el Parque Público Punta Yeguas.	Sensibilizar al 100% de cooperativas sociales que trabajan en el Parque Punta Yeguas.	Parque Público Punta Yeguas

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Ambiental 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.</b>	Sensibilizar a funcionarias/os en cargos de conducción y asesores/as del DDA sobre género y salud ocupacional.	100% de los/as funcionarios/as en cargos de conducción y asesores/as del DDA sensibilizados/as en género y salud ocupacional.	Desarrollo Ambiental
	Promover un ambiente de trabajo libre de sexismo.	100% de los sectores cuentan con afiche y folletera promotores de la igualdad.	Desarrollo Ambiental
	Capacitar a funcionarios/as de la Dirección Superior del Departamento de Desarrollo Ambiental en igualdad de género.	80% de los/as funcionarios/as de la Dirección Superior del Departamento de Desarrollo Ambiental capacitados/as.	Desarrollo Ambiental
	Sensibilizar a educadores/as ambientales del ETEA sobre género y medioambiente.	100% de los/as educadores/as ambientales del ETEA sensibilizados/as sobre género y medioambiente.	ETEA



**Objetivos específicos 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Ambiental 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.2.1 Adecuar la organización de tareas para que se desarrollen independientemente del sexo, identidad de género o edad del funcionariado.</b>	Promover la existencia de infraestructura y la organización de las tareas de forma equitativa para mujeres y varones en las obras realizadas por terceros para el Departamento de Desarrollo Ambiental.	Cláusula de género a ser incorporadas en las nuevas licitaciones definida y aprobada.	División Saneamiento
	Dar seguimiento a las cláusulas de género incorporadas a los pliegos que se desarrollen durante el quinquenio.	Cuatro informes en el quinquenio.	División Saneamiento
<b>3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.</b>	Continuar con el funcionamiento de la Sala de Lactancia del Cantón Il entre las/os funcionarias/os que trabajan en la zona.	Sala funcionando.	División Limpieza

**Objetivos específicos 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Ambiental 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).</b>	Promover la erradicación del Acoso Sexual Laboral, así como el abordaje de las situaciones en las obras realizadas por terceros para el Departamento de Desarrollo Ambiental.	Cuatro informes en el quinquenio.	División Saneamiento
	Promover ambientes de trabajo libres de sexismo y violencia de género, a través de la difusión del protocolo de acoso sexual laboral a la interna de la División Limpieza.	100% de los sectores cuentan con afiche y folletería sobre ASL.	División Limpieza
	Dar seguimiento a las cláusulas de género específicas sobre acoso sexual laboral incorporadas a los pliegos que se desarrollen durante el quinquenio.	Cuatro informes realizados en el quinquenio.	División Saneamiento

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Ambiental 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Incorporar contenidos sobre igualdad de género en las exposiciones o eventos que realice el DDA.	100% de exposiciones o eventos del DDA con contenidos sobre igualdad de género.	Desarrollo Ambiental
	Realizar campañas de sensibilización en igualdad de género utilizando los contenedores de Montevideo.	Dos campañas de sensibilización en igualdad de género en los contenedores de Montevideo en el quinquenio.	División Limpieza

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>			
<b>Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Desarrollo Ambiental 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los equipos de igualdad departamentales y municipales.</b>	Dar difusión de las medidas comprometidas para el quinquenio por cada división/servicio a las y los funcionarios y directoras/es del departamento de Desarrollo Ambiental.	Difusión de las medidas en el 100% de las áreas.	Desarrollo Ambiental
<b>ET 1.7 Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales.</b>	Informar a la Dirección General de lo hecho anualmente por el Equipo de Igualdad y el Departamento en general en materia de igualdad de género.	Cuatro informes realizados en el quinquenio	Desarrollo Ambiental





## Departamento de Desarrollo Económico

**N**uestro horizonte 2020 es contar con un Departamento de Montevideo orientado a la consolidación y profundización de un modelo inclusivo, solidario, democrático, productivo y generador de trabajo, integrado al país y a la región, priorizando los criterios de equidad y justicia social como eje central en lo que se refiere a la generación de valor y la distribución de la riqueza.

Precisamente, que este modelo sea realmente inclusivo, solidario y democrático requiere necesariamente tomar acciones que apunten a eliminar todas las inequidades de género. Nuestro Departamento de Desarrollo Económico ha internalizado esto y está totalmente alineado en que la lucha contra la inequidad sea un elemento central. Todas nuestras Unidades cuentan con objetivos específicos y actividades previstas en los próximos años que tiendan a eliminar estas diferencias.

Es nuestro compromiso aportar voluntad y trabajo para que al fin de nuestro período contemos con un Montevideo más justo y solidario, donde cualquier persona, sin importar género u opción sexual pueda ser feliz y realizarse como tal en el ámbito del trabajo, diferenciándose de los demás solo por sus talentos y virtudes

**José Saavedra**

*Director General de Desarrollo Económico  
Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Desarrollo Económico está integrado:

***Por el Departamento de Desarrollo Económico:***

Jorge Martínez

***Por la División Promoción Económica:***

Claudia Romero

***Por CEDEL Casavalle:***

Beatriz Aguiar

***Por CEDEL Carrasco:***

Mary Stella Ledesma

***Por MYPES:***

Ana Curcella

***Por el Servicio de Casinos:***

Juan Carlos Fernández

***Por la División Turismo:***

Elizabeth Villalba

***Por la Unidad Montevideo Rural:***

Alberto Gómez



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Desarrollo Económico se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

Para dar cumplimiento asignó en el presupuesto quinquenal general el monto anual de \$88.000 en gastos de funcionamiento.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados			
Objetivo específico 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.			
3er. Plan	Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>2.1.1 Promover la remoción de las inequidades de género en el mercado de trabajo desde los programas laborales de la Intendencia de Montevideo.</b>	Apoyar emprendimientos de mujeres en el vivero de empresas posibilitando la formalización, comercialización, espacios para producir, buscando impulsar capacidades de gestión y autonomía económica.		CEDEL Carrasco
	Incrementar y reforzar las actividades vinculadas a la formalización, acceso a crédito, acceso a RUPE y capacitaciones a mujeres emprendedoras que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica.	Incrementar en un 10% el acceso de mujeres emprendedoras en estos servicios.	CEDEL Casavalle

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
	Presentar en la Mesa de Desarrollo Rural la temática de género a efectos de instalarla y levantar opiniones y necesidades de los/las productores rurales en relación a las desigualdades de género existentes en Montevideo.	Jornadas de género en la Mesa de Desarrollo Rural	Montevideo Rural
	Realizar actividades de capacitación en género al equipo de formadores de las MYPES, a efectos de promover la transversalidad de género en el programa.	80% de formadores de las MYPES capacitados en género.	MYPES
	Generar y analizar la información de MYPES desde un enfoque de género.	Un informe de análisis del programa con enfoque de género.	MYPES
	Dar visibilidad a los emprendimientos de mujeres emprendedoras, dando cuenta de la diversidad y calidad de los mismos.	Al menos dos ferias de emprendimientos de mujeres realizadas en el quinquenio.	Promoción Económica y MYPES

<b>Objetivo específico 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>2.2.1 Difundir los derechos que garantizan el acceso a la protección social de las mujeres y personas trans.</b>	Difundir materiales de promoción de derechos y prevención de la Violencia Basada en Género en los grupos de productoras mujeres.	Una campaña en el quinquenio.	Montevideo Rural
<b>2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socioeducativos laborales departamentales y municipales.</b>	Generar una mayor oferta educativa para desarrollar capacidades en igualdad de condiciones entre jóvenes y adultos de población vulnerable, orientadas a la inserción o reinserción laboral.		CEDEL Carrasco
	Contemplar y priorizar en el acceso a las capacitaciones y cursos a población trans, mujeres privadas de libertad, afrodescendientes y mujeres en situación de discapacidad.	Criterios de ingreso y/o priorización definidos e implementados.	CEDEL Casavalle
<b>2.2.3 Promover el acceso laboral igualitario y sin discriminación de mujeres y personas trans.</b>	Incluir indicadores de género en la readecuación de Villa Biarritz y Parque Rodó.	Batería de indicadores definida y relevada.	Promoción Económica
	Implementar la priorización de las mujeres jefas de familia con hijos y las mujeres mayores de 40 años, en los sorteos de ferias.	Al menos una feria más. Incorpora la priorización.	Promoción Económica – MYPES

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivos específicos 5.1 Promover una cultura ciudadana libre de violencia de género en el ámbito público.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>5.1.1 Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosas de la diversidad en los mensajes y campañas públicas.</b>	Incorporar cláusulas de no discriminación en licitaciones de espacios concesionados por la Intendencia.	20% de las nuevas licitaciones incluyen cláusulas de no discriminación.	Promoción Económica
	Implementar acciones para la prevención de la violencia basada en género en los espacios de las ferias.	Folletería elaborada y difundida.	Promoción Económica
	Capacitar operadores turísticos para atención de visitantes y turistas LGBTIQ.	Dos capacitaciones en el quinquenio	Turismo

**Objetivos específicos 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>5.3.1 Sensibilizar a operadores turísticos y a otros actores relevantes vinculados a programas de la IM para la prevención de situaciones de trata.</b>	Realizar un seminario de sensibilización en trata dirigido a operadores turísticos, en articulación con la Mesa Nacional de Trata. (Ministerio de Turismo, Inmujeres e IM Turismo).	Un seminario realizado.	Turismo

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Fortalecer espacios recreativos en articulación con instituciones que promueven la igualdad de género.		CEDEL Carrasco
	Realizar talleres de género y charlas informativas que fomenten ámbitos de diálogo e intercambio, en el marco de los cursos y capacitaciones que brinda el CEDEL.	Al menos dos talleres y dos charlas informativas en el año.	CEDEL Casavalle y CEDEL Carrasco

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Económico 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Realizar cartelería y folletería con el objetivo de informar y sensibilizar sobre la temática de género y diversidad sexual.	Al menos dos instancias de difusión de folletos y carteles en la temática dirigidos a la población.	CEDEL Casavalle



Lanzamiento del Programa Barrido Inclusivo. Octubre 2016. Autoría: Comunicación de Desarrollo Social/Intendencia de Montevideo.

## Departamento de Desarrollo Social

**E**l Gobierno Departamental tiene la obligación y responsabilidad de introducir la perspectiva de género en todo lo que hace. El desafío es que las políticas de igualdad no sean las aplicadas por una Secretaría en el mes de Marzo, sino que tiñan cada acto, cada decisión, cada paso que se da en el Departamento de Desarrollo Social y en la Intendencia de Montevideo.

El Departamento de Desarrollo Social, como principal promotor de las políticas sociales encuentra en el 3er. Plan de Igualdad de Género una herramienta esencial para desarrollar políticas de igualdad y transformar las relaciones de género tanto dentro del Departamento, como en la totalidad de la institución, en los Municipios y hacia la población de Montevideo.

Incidir en las relaciones de género desde la raíz, empoderando a cada persona para que pueda permear sus relaciones cotidianas de igualdad es una meta transformadora tanto del trabajo del Departamento de Desarrollo Social como de las relaciones humanas de todos los habitantes de Montevideo. Seguir los lineamientos del 3er. Plan a través de los equipos de igualdad departamentales, municipales y la sociedad civil, es la vía esencial para llevar adelante sus objetivos.

Cada compromiso se vincula directamente con trabajo en el territorio y con participación de la sociedad civil organizada, protagonista de las conquistas alcanzadas por las mujeres montevidéas y actora esencial de los próximos pasos hacia la igualdad.

El marco normativo nos señala el rumbo; la determinación política nos compromete, porque queremos hacer de nuestro Montevideo un departamento cada día más igualitario. El cambio cultural para que Montevideo sea un departamento sin estereotipos ni prejuicios de género empieza hoy.

**Fabiana Goyeneche**  
*Directora General de Desarrollo Social*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipos de igualdad del departamento

El departamento de Desarrollo Social cuenta con dos equipos de igualdad, uno en División Salud y otro en División Políticas Sociales.

El equipo de igualdad de División Salud está integrado:

***Por el Servicio de Atención a la Salud:***

María Eugenia Robledo  
Enrique Banizi  
Edgard Tubín  
Álvaro Díaz  
Verónica Sánchez

***Por el Servicio de Regulación Alimentaria:***

María Saravia

***Por el Servicio de Salubridad Pública:***

Nélida Villanova

Por su parte, la División Políticas Sociales integró su equipo de igualdad de la siguiente manera:

***Por la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social:***

Andrea Bentancor

***Por la Secretaría de Educación para la Ciudadanía:***

Alicia Leda

***Por la Secretaría de Infancia, Adolescencia y Juventud:***

María Ema Disego  
Marta Suanes

***Por la Secretaría de las Personas Mayores:***

Susana Lederfain

***Por la Secretaría de Diversidad:***

Rina Piana



***Por la Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión:***

Tania Aguerrebere

***Por la Secretaría de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes:***

Delmira Botti

***Por la Unidad de Economía Social y Solidaria:***

Fidel Russo

***Por la Unidad de Atención y Orientación sobre Servicios Sociales:***

Eduardo Carrier

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Departamento de Desarrollo Social se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política</b>			
<b>Objetivo específico 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Desarrollo Social 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.</b>	Articular con instituciones vinculadas a la discapacidad para promover la temática de género entre sus líneas de trabajo.	Temática de género instalada en al menos tres instituciones que articulan con la IM sobre tema discapacidad.	Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión
	Garantizar que el Parlamento de niños, niñas y adolescentes sea un espacio promotor de ciudadanía paritaria y transformador de los estereotipos de género.	Parlamento con representación paritaria.	Secretaría de Educación para la Ciudadanía
		Contenidos relativos a la igualdad de género abordados en la agenda.	Secretaría de Educación para la Ciudadanía
	Promover la igualdad de género en el trabajo con los grupos de adultos y adultas mayores en el territorio.	Al menos 12 instancias específicas sobre la temática de género en los distintos Programas de la Secretaría de las Personas Mayores realizadas.	Secretaría de las Personas Mayores

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>1.1.2 Promover el empoderamiento de las mujeres.</b>	Promover la integración de mujeres con discapacidad en el movimiento de mujeres.	Al menos dos grupos de mujeres organizadas incorporan mujeres con discapacidad.	Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados			
Objetivo específico 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.			
3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>2.1.2 Impulsar políticas departamentales y municipales de cuidado de personas dependientes.</b>	Promover la reconversión de algunas cooperativas sociales direccionándolas al cuidado de personas dependientes.	Al menos cinco cooperativas de cuidados funcionando.	Economía Social y solidaria
<b>2.2.1 Difundir los derechos que garantizan el acceso a la protección social de las mujeres y personas trans.</b>	Promover la incorporación de la perspectiva de género en las comisiones, proyectos temáticos y acciones en los que participa la Unidad.	Al menos cinco Informes realizados con información desagregada por sexo e información relevante para el diseño de políticas sociales promotoras de igualdad de género realizados.	Unidad de atención y orientación sobre servicios sociales

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socioeducativos laborales departamentales y municipales.</b>	Incorporar la perspectiva de género en los programas de empleabilidad.	El 100% de los programas mixtos de empleabilidad tienen integrada la paridad de género.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
		La currícula de los Convenios Educativo – Laborales incorpora contenidos específicos de género y diversidad.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
		Al menos nueve cursos en oficios no tradicionales con participación paritaria presentados al INEFOP.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
		Incorporación de cláusula en todos los cursos que se realicen con INEFOP para subsidiar necesidades de cuidados de las personas a cargo de las participantes en el quinquenio.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
	Generar un cupo para mujeres en proceso de salida de situaciones de violencia doméstica en los cursos de capacitación laboral.	Cuota para mujeres en proceso de salida de situaciones de violencia doméstica implementada.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Analizar desde una perspectiva de género los procesos y los resultados del programa Barrido Inclusivo.	Sistematización del Barrido Inclusivo realizada.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
	Incorporar la identidad de género en el sistema de registro de las capacitaciones de la Secretaría de Empleabilidad.	Variable de identidad de género integrada a los formularios de registro.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
<b>2.2.3 Promover el acceso laboral igualitario y sin discriminación de mujeres y personas trans.</b>	Favorecer la inserción laboral formal de las mujeres a través de la capacitación con INEFOP.	El 75% de las mujeres termina exitosamente la capacitación.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
	Mantener el cupo del 30% de mujeres y personas trans en la nómina de trabajadores/as en cada una de las 4 plantas existentes en el marco de la Ley de Envases.	En las cuatro Plantas de Clasificación de residuos (Ley de Envases) se mantiene el cupo del 30% de mujeres y personas trans en la nómina de trabajadores/as.	Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social
	Favorecer la participación de artesanas afrodescendientes y migrantes de Montevideo en espacios de exposición y venta promovidos por la Intendencia de Montevideo.	Mujeres artesanas afrodescendientes y/o migrantes participan en la Feria anual de Mujeres Emprendedoras en el Marco de Marzo Mes de las Mujeres.	Secretaría de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Impulsar la aplicación de acciones afirmativas para personas trans en programas del Departamento de Desarrollo social.	Al menos 5 programas del Departamento de DS incorporan y aplican acciones afirmativas para personas trans.	Secretaría de Diversidad
	Contribuir al reconocimiento social de la diversidad y a la convivencia en el respeto a la diversidad genérico-sexual a través de la creación y legitimación del Sello “Respeto la Diversidad”.	Sello “Respeto la Diversidad” para establecimientos comerciales y de servicios, públicos y privados, respetuosos de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex creado y funcionando.	Secretaría de Diversidad
	Diálogo sobre soluciones para garantizar la seguridad de las trabajadoras sexuales trans con actores de la órbita departamental y nacional promovido.	Espacio de diálogo creado y funcionando.	Secretaría de Diversidad
	Promover la participación de mujeres en situación de múltiples vulnerabilidades en experiencias cooperativas.	El 100% de los llamados a cooperativas sociales con participación de la Unidad incluyen cláusulas que favorecen la igualdad de género.	Economía Social y solidaria

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.**

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.1.2 Profundizar desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.</b>	Promover la capacitación sobre género de todo el funcionariado de la Unidad.	Ciclo de capacitaciones sobre género implementado (4 talleres)	Unidad de atención y orientación sobre servicios sociales

**Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Capacitar al Equipo técnico de la Secretaría sobre género y diversidad.	El 80% del funcionariado participa en instancias de sensibilización sobre género y diversidad.	Secretaría de Infancia, Adolescencia y Juventud
	Sensibilizar y capacitar a las y los funcionarios/as de la Intendencia de Montevideo en derechos humanos, diversidad sexual y no discriminación.	Sensibilizar y capacitar a 800 funcionarios/as de la Intendencia de áreas claves (atención al público, recursos humanos, programas sociales, entre otros).	Secretaría de Diversidad
	Módulo de capacitación en la temática de diversidad sexual, derechos humanos y no discriminación incluido en el Centro de Formación y Estudios de la Intendencia de Montevideo.	Módulo sobre diversidad sexual, derechos humanos y no discriminación incluido en el Centro de Formación y Estudios.	Secretaría de Diversidad



3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Elaboración y difusión de una guía de información y recursos para la atención de personas LGBTI en ámbitos municipales y departamentales que promueva el acceso a servicios de orientación y consulta así como a las políticas y derechos existentes.	Dos campañas de difusión de la guía, una a nivel departamental y otra a nivel municipal realizadas.	Secretaría de Diversidad

Objetivos específicos 3.4 Revisar e impulsar cambios en la normativa interna respecto al funcionariado.			
3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.4.3 Adecuar la normativa interna con la normativa vigente en materia de derechos civiles.</b>	Impulsar el desarrollo de una nueva normativa interna sobre no discriminación por orientación sexual e identidad y expresiones de género.	Protocolo de atención a situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género al interior de la Intendencia de Montevideo elaborado con actores claves de la institución.	Secretaría de Diversidad

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.</b>	Asegurar la incorporación transversal y específica de la perspectiva de género en el Plan de Accesibilidad e Inclusión de Montevideo.	El Plan incorpora objetivos específicos, acciones e indicadores de género.	Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivos específicos 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.</b>	Promover la aplicación de la normativa del MS para el abordaje de la violencia doméstica en las policlínicas IM.	Estudio cualitativo sobre aplicación del cuestionario de violencia doméstica realizado.	División Salud
		100% de las policlínicas realizan tres talleres sobre violencia de género en salas de espera, en el quinquenio.	División Salud
	Capacitar y asesorar a los servicios de violencia doméstica de Montevideo, para que incorporen la dimensión discapacidad.	Todos los servicios de violencia doméstica de Montevideo asesorados y capacitados para la atención a mujeres en situación de discapacidad.	Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión
<b>5.2.3 Profundizar la capacitación de los/as operadores en violencia doméstica</b>	Profundizar el abordaje de la violencia de género en la atención que se realiza en las policlínicas de la IM, de acuerdo a la normativa existente, con un enfoque de derechos.	Articular con el CFE la inclusión de un Módulo sobre violencia de género en las capacitaciones para los ingresos de la División Salud.	División Salud

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación****Objetivo específico 6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>6.1.1 Aplicar la normativa vigente en derechos sexuales y derechos reproductivos en las policlínicas IM</b>	Revisar la aplicación de la normativa sobre Interrupción Voluntaria del Embarazo en las policlínicas.	50 % de los Equipos de Salud de las policlínicas de las tres regiones (excluyendo policlínicos odontológicos) participan en talleres de actualización sobre la temática.	División Salud
	Profundizar el abordaje de los derechos sexuales y reproductivos con enfoque de género en los espacios adolescentes de las policlínicas, propiciando la autonomía progresiva.	Tres Espacios Adolescentes funcionando en el Servicio de Atención a la Salud.	División Salud
<b>6.1.2 Ampliar la cobertura del programa de prevención del cáncer génito-mamario</b>	Profundizar la estrategia desarrollada para la detección precoz del cáncer génito-mamario en las policlínicas de la IM.	Nueve jornadas de PAP y nueve talleres de difusión de la prevención del cáncer génito – mamario realizados en salas de espera de todas las policlínicas de la IM.	División Salud

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>6.1.3 Desarrollar actividades que favorezcan el cuidado de la salud sexual y reproductiva de los varones y el ejercicio responsable de su sexualidad.</b>	Incentivar la participación de los hombres en el cuidado de su salud y la corresponsabilidad en los cuidados y las tareas domésticas para construir una sociedad más justa y equitativa.	Un taller de Masculinidades por regional para funcionarios , integrantes de Redes de salud e integrantes de Comisiones de Salud y Vecinales.	División Salud
<b>6.1.4 Brindar atención respetuosa de la diversidad sexual en las policlínicas de salud.</b>	Profundizar la inclusión de la perspectiva de derechos humanos con énfasis en diversidad sexual en los servicios de salud de la Intendencia apostando al desarrollo de políticas específicas en salud para personas LGBTI.	Al menos 6 policlínicas certificadas como centros de salud libres de LGBTI-fobia, en coordinación con División Salud.	Secretaría de Diversidad
		Realizar una sistematización sobre los casos atendidos en articulación con otras dependencias de la IM y con instituciones gubernamentales.	Secretaría de Diversidad
		Materiales informativos sobre servicios de salud amigables a la diversidad sexual elaborados y con presencia permanente en las 24 policlínicas de la intendencia durante el quinquenio.	Secretaría de Diversidad

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Brindar herramientas conceptuales y prácticas para promover una atención basada en el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI con la finalidad de construir una sociedad inclusiva.	Seis policlínicas declaradas libres de homotransfobia, en coordinación con la Secretaría de Diversidad.	División Salud
		Variable de identidad de género incluida en la historia clínica.	División Salud
<b>6.1.5 Desarrollar actividades que promuevan una sexualidad placentera y disfrutable.</b>	Profundizar acciones de prevención de ITS y propiciar una sexualidad disfrutable.	Al menos cuatro talleres de sexualidad responsable en el marco del Proyecto Promotores Juveniles.	División Salud
		Desarrollo y ejecución del Proyecto “Detección temprana y oportuna del VIH en Uruguay en Usuarios de Policlínicas de la Intendencia de Montevideo”.	División Salud
	Contribuir a potenciar la acción de la Intendencia de Montevideo en la respuesta acelerada al VIH, en el marco de la Declaración de París con énfasis en personas gays y trans.	Campaña de no discriminación, prevención y diagnóstico temprano del VIH realizada, en coordinación con División Salud.	Secretaría de Diversidad
		Al menos dos nuevas policlínicas municipales dan atención integral y descentralizada a personas con VIH.	Secretaría de Diversidad

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Realizar acciones que promuevan la autoestima y el autocuidado de las usuarias de las Policlínicas de la IM.	Al menos doce policlínicas de la IM realizan un taller de autoestima y autocuidado para usuarias.	División Salud

Objetivo específico 6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.			
3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>6.2.1 Impulsar acciones de promoción de salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.</b>	Profundizar el enfoque de género en la atención de salud.	Al menos el 20% de los/as funcionarios/as de la División participan de un taller sobre género.	División Salud

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Generar actividades educativas y culturales que sean promotoras de igualdad de género.	Promover al menos ocho instancias de formación sobre DDHH, incluyendo contenidos específicos sobre igualdad de género.	Secretaría de Educación para la Ciudadanía.
		Al menos una intervención urbana con perspectiva de género en el quinquenio realizada.	Secretaría de Educación para la Ciudadanía.
	Incorporar la perspectiva de género en todos los programas y componentes de la Secretaría de Infancia, Adolescencia y Juventud.	El 100% de los programas de la Secretaría incorporan la perspectiva de género.	Secretaría de Infancia, Adolescencia y Juventud
	Realizar intervenciones de sensibilización para niños, niñas adolescentes y jóvenes en temas de género.	Al menos 20 instancias de sensibilización en género con niños, niñas, adolescentes y jóvenes.	Secretaría de Infancia, Adolescencia y Juventud
	Revisar los llamados a concursos de la Secretaría como Tocó Venir, Movidá Joven, entre otros para explicitar su orientación favorable a la igualdad de género.	100% de los llamados incorporan lenguaje inclusivo y criterios de selección no discriminatorios.	Secretaría de Infancia, Adolescencia y Juventud



3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.1.2 Promover una agenda cultural inclusiva de la diversidad sexual.</b>	Fortalecer y sostener la campaña institucional Setiembre “Mes de la Diversidad” y la “Agenda Mes de la Diversidad”.	Cuatro campañas institucionales “Setiembre Mes de la Diversidad” y Agenda Mes de la Diversidad realizadas en el quinquenio.	Secretaría de Diversidad
	Promover las expresiones sociales y culturales que aportan al reconocimiento social de la diversidad sexual.	Diez eventos artísticos-culturales son creados a nivel barrial (intervenciones a nivel de ferias, centros barriales, etc.) durante el quinquenio.	Secretaría de Diversidad
		Al menos tres “ARTETRANS, Semana del Arte Trans” de Montevideo realizadas.	Secretaría de Diversidad
		Espacio Libre de Diversidad Sexual de la Ciudad Vieja reformado y valorizado a través intervenciones sociales, artísticas y culturales periódicas.	Secretaría de Diversidad
	Contribuir al fortalecimiento del movimiento de la diversidad sexual.	Al menos ocho actividades de conmemoración de fechas significativas de visibilidad de las identidades LGBTI realizadas y/o apoyadas por la Intendencia en el quinquenio.	Secretaría de Diversidad

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Incentivar la germinación y fortalecimiento de proyectos, propuestas y actividades socio-culturales que contribuyan al reconocimiento social de la diversidad en todo el territorio, con énfasis en las zonas periféricas.	Fondo concursable implementado, dirigido a organizaciones sociales, sobre interseccionalidades (por edad, etnia/raza, clase social, VIH, condición de migrante, discapacidad, etc.), que contribuyan con la descentralización de acciones en el Departamento y/o involucren a los colectivos más invisibilizados (mujeres lesbianas, hombres trans personas intersex, queers).	Secretaría de Diversidad



El barrio Celebra la Diversidad. Mes de la Diversidad 2016. Autoría: Comunicación de Desarrollo Social/Intendencia de Montevideo

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Incorporar la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en la comunicación del Departamento.	El 100% de las campañas del departamento incorporan la perspectiva de género, promoviendo una comunicación no sexista.	Unidad de Difusión y Comunicación.
		El 100% de las comunicaciones del Departamento utilizan lenguaje inclusivo.	Unidad de Difusión y Comunicación.

**Objetivo específico 7.3. Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.**

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.3.1. Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.</b>	Promover y difundir el acervo cultural de las mujeres afro y migrantes y su reconocimiento.	Al menos ocho actividades en el quinquenio.	Secretaría de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes.

<b>Objetivo específico 7.4 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.</b>			
<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Desarrollo Social 2016-2020</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>7.4.2 Mejorar el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad a las producciones culturales que brinda la Intendencia de Montevideo y a la oferta cultural descentralizada.</b>	Asegurar el acceso a las producciones culturales de la Intendencia de Montevideo a hombres y mujeres trans.	Generar un mecanismo de acceso a producciones culturales en articulación con el Departamento de Cultura.	Secretaría de Diversidad.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL			
Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.			
3er. Plan	Compromisos Desarrollo Social 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Generar información sobre políticas, programas y/o proyectos del Departamento de Desarrollo Social, que incorpore la perspectiva de género.	Realizar al menos tres sistematizaciones que releven información de políticas, programas y/o proyectos del Departamento de Desarrollo Social desde la perspectiva de género.	Unidad de Planificación, Monitoreo y Evaluación
<b>ET 1.9 Incorporar la perspectiva de género en la producción de información.</b>	Promover, divulgar y publicar investigaciones sobre la situación de las personas LGBTI de la ciudad en conjunto con distintos actores (sociedad civil, gobierno, academia, cooperación internacional, entre otros).	Encuentro y seminario en Montevideo sobre ciudades y los derechos LGBTI realizado.	Secretaría de Diversidad
	Realizar una aproximación diagnóstica a la realidad de personas LGBTI del departamento de Montevideo a fin de generar información representativa de las características y problemáticas de esta población.	Publicación de al menos dos estudios en profundidad sobre los problemas centrales de la agenda LGBTI.	Secretaría de Diversidad

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Social 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>ET 1.11 Promover la aprobación y aplicación de normativa departamental que contribuya a la igualdad de género y no discriminación en Montevideo.</b>	Promover nueva normativa y sus mecanismos de aplicación para instar a la no discriminación por orientación sexual e identidad y expresiones de género.	Normativa departamental anti discriminación sancionada.	Secretaría de Diversidad
		Normativa no discriminatoria por identidad de género en baños públicos o de uso público en el Departamento de Montevideo aprobada.	Secretaría de Diversidad
	Apoyo a Defensoría del Vecino para su visibilidad como mecanismo de exigibilidad de derechos frente a situaciones de discriminación vividas por personas LGBTI en Montevideo y su línea 0800 1616 difundida.	Realización de una campaña en el quinquenio que incluya información sobre Defensoría del Vecino.	Secretaría de Diversidad







## Departamento de Desarrollo Sostenible e Inteligente

Una ciudad inteligente es aquella en la que el desempeño urbano no sólo depende de la infraestructura de la ciudad, sino también otros factores como la disponibilidad, calidad de la comunicación y la infraestructura social de forma tal que existe una interrelación entre el uso de la tecnologías, el capital social y el medio ambiente.

En este nuevo período el gobierno departamental se propone, desarrollar políticas transversales que potencien Montevideo como Ciudad Inteligente e Innovadora incluyendo la participación ciudadana como esencial a la hora de la construcción de la ciudad. El uso de la tecnología favorecerá una serie de iniciativas que promueven la participación ciudadana, la inclusión social, el control sobre la gestión. No existe una ciudad inteligente sin personas que la construyan y la transformen.

Desde la Intendencia de Montevideo se propone mejorar la calidad de vida de la ciudadanía brindando oportunidades de desarrollo humano a todos sus habitantes, priorizando la calidad de vida y el mayor tiempo para el disfrute y las mejoras en bienes y servicios para satisfacer las necesidades, mejorando los mecanismos que hoy existen para resolver las dificultades cotidianas de las personas.

Tener como eje a la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas, supone considerar las consecuencias negativas de los procesos sociales, políticos y económicos en cuanto a exclusión y limitación de derechos. La capacidad de constitución de actores es fundamental para el proceso de desarrollo, el diseño y la implementación de las políticas públicas donde la transversalidad de los proyectos con perspectiva de género es clave. Orientar proyectos ayudará a la rehabilitación social, económica y urbana, a fin de revertir los procesos de precariedad y fragmentación social, buscando el mejoramiento de la calidad de vida en el territorio, para lo cual resultará fundamental la generación y el procesamiento de información desagregada por sexo y relevante para los análisis de género.

El “hacer la ciudad” hoy, nos lleva al Montevideo del futuro, conocer las iniciativas en desarrollo, nos permite valorar, incorporar y promover aquellas propuestas innovadoras que se proponen desde diferentes ámbitos, nuevas formas de “practicar la ciudad”, en las que los criterios de sostenibilidad, corresponsabilidad, ética, participación, trabajo en red, economía social y solidaria, co-creación, innovación social priman sobre el mero criterio productivo o económico.

**Cristina Zubillaga**

*Directora General de Desarrollo Sostenible e Inteligente  
Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Desarrollo Sostenible e Inteligente está integrado:

***Por la Unidad de Estadística y Gestión Estratégica:***

Rosanna Lemme  
Paula Ferla

***Por el Área de Innovación Ciudadana:***

Andrea Apolaro

***Por la Gerencia de Tecnología de la Información:***

Déborah Pellejero  
Alicia Borisi  
Lauro García  
Patricia Canabal

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Desarrollo Sostenible e Inteligente se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política			
Objetivos específicos 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.			
3er. Plan	Compromisos Desarrollo Sostenible e Inteligente 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICION
<b>1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.</b>	Promover la incorporación de mujeres o proyectos innovadores desde la perspectiva de género en el vivero de iniciativas ciudadanas/Laboratorio de innovación.	Mapeo de iniciativas ciudadanas con variable de género.	Innovación Ciudadana
		Los LABICuy introducen un laboratorio con perspectiva de género.	Innovación Ciudadana
	Promover redes de mujeres activistas desde diferentes ámbitos de la participación ciudadana.		Innovación Ciudadana

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.****Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.**

3er. Plan		Compromisos de Desarrollo Sostenible e Inteligente 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.	Sensibilizar al funcionariado de tecnología de la información en igualdad de género.	El 50% de las y los funcionarios/as de Tecnología de la Información son sensibilizados/as en género y acoso sexual laboral.	Tecnología de la Información

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Desarrollo Sostenible e Inteligente 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICION
<b>4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de movilidad.</b>	Promover un transporte público en Montevideo libre de violencia de género.	Incorporación de una categoría sobre violencia de género y acoso en el transporte público, en el sistema y aplicación de recepción y seguimiento de denuncias (SUR y STM SUR)	Tecnología de la Información.
	Generar información relevante con análisis de género sobre el sistema de tarjetas de transporte de estudiantes.	El sistema de tarjetas de transporte de estudiantes es analizado desde la perspectiva de igualdad de género.	Tecnología de la Información.
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Desarrollar tecnología para la apropiación de espacios públicos libres de violencia de género.	Al menos una aplicación en relación a urbanismo, espacios públicos y género desarrollada.	Tecnología de la información.
	Generar actividades sobre espacio público y acoso.	Realización de un hackaton sobre espacio público y acoso.	Innovación ciudadana.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>			
<b>Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Desarrollo Sostenible e inteligente 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>ET 1.7 Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales.</b>	Desarrollar las adaptaciones necesarias al Sistema Informático de Compromisos de gestión para el seguimiento, monitoreo y rendición del 3er. Plan de Igualdad.	Sistema de Compromisos de Gestión adaptado para el monitoreo del 3er. Plan.	Tecnología de la Información
	Promover la incorporación del enfoque de género a los proyectos en ejecución de la IM en los que el Servicio de Gestión Estratégica da seguimiento.	Generar un Protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos en ejecución de la IM en los que el Servicio de Gestión Estratégica da seguimiento.	Servicio de Gestión Estratégica.
	Instalar la perspectiva de género en los informes y encuestas que se realicen en los que el Servicio de Gestión Estratégica tenga participación o incidencia.	Generar un Protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en los informes y encuestas que se realicen en los que el Servicio de Gestión Estratégica tenga participación o incidencia.	Servicio de Gestión Estratégica.
	Promover la incorporación del enfoque de género a los Sistemas de Información.	Generar un Protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de información.	Servicio de Gestión Estratégica.

3er. Plan	Compromisos Desarrollo Sostenible e inteligente 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Incorporar la perspectiva de género al Sistema Único de Respuesta (SUR)	Sistema Único de Respuesta (SUR) con perspectiva de género.	Tecnología de la Información



Conductora de barredora de la Intendencia de Montevideo. 22 de abril de 2015. (Foto: 52895FMCMA.CDF.IMO.UY) Autoría: Carlos Contrera/CdF.



## Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

**E**l cambio empieza por casa, pues los estereotipos de género presentes en toda la sociedad también se encuentran en nuestra Intendencia, su cultura organizacional, la organización del trabajo y sus normas.

La Intendencia ha sido pionera en la incorporación de la mirada de género hacia sus trabajadores y trabajadoras, se promovió la incorporación de funcionarias en áreas de trabajo tradicionalmente masculinas, en el abordaje, atención y sanción de los casos de acoso sexual laboral a través de un protocolo específico, lenguaje inclusivo en todos los llamados, adaptación de infraestructura, etc.

Nuestro desafío ahora es profundizar lo hecho. Aún falta mucho por hacer.

**Eduardo Brenta**

*Director General de Gestión Humana y Recursos Materiales  
Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales está integrado:

***Por el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales:***

Silvia Zapata  
Rosana Paredes

***Por División Administración de Personal:***

Víctor García

***Por Oficina de Gestión Presupuestal:***

José Solari

***Por Servicio de Planeamiento y Desarrollo de Gestión Humana:***

Andrés Fabelo

***Por Servicio Central de Locomoción:***

Darío Moreira  
Guillermo García (alterno)

***Por Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional:***

María del Rosario García

***Por Servicio de Liquidación de Haberes:***

María José San Martín

***Por el Centro de Formación y Estudios:***

Fernando Borgia

***Por Servicio de Administración de Gestión Humana:***

María Emma Marino

***Por Centro de Educación Inicial:***

Stella Montiel

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

Para dar cumplimiento asignó en su presupuesto quinquenal el monto anual de \$49.000 en gastos de funcionamiento.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos			
Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.			
3er. Plan	Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.</b>	Generar diagnósticos y propuestas en relación a la certificación médica de funcionarios y funcionarias desde una perspectiva de igualdad de género, garantizando la igualdad de trato.	Generar un equipo de trabajo para el análisis de la normativa vinculada a la certificación médica y los casos concretos para garantizar la igualdad de género.	Asesoría Director General

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en acciones de formación y capacitación del funcionariado de la Intendencia y los municipios de Montevideo, para generar aptitudes laborales técnicas y actitudinales que promuevan la igualdad de género.	El 80% de los/as docentes del CFE están sensibilizados/as sobre temáticas de género.	Centro de Formación y Estudios
		El 60% de los ingresos sensibilizados/as en género.	Centro de Formación y Estudios
		Propuesta formativa en DDHH y DESC con perspectiva de género, elaborada por el CFE.	Centro de Formación y Estudios
		50% de las personas en cargos de Jefatura (efectivos e interinos) sensibilizadas en género.	Centro de Formación y Estudios.
		40% de las personas en cargos de Dirección Media, especializada y superior (efectivos/as e interinos/as) sensibilizadas sobre igualdad de género.	Centro de Formación y Estudios.
		80% de las y los integrantes de los Equipos de Igualdad capacitados/as sobre igualdad de género.	Centro de Formación y Estudios
		80% de los/as integrantes del Servicio de Salud y Seguridad ocupacional capacitados/as sobre igualdad de género.	Centro de Formación y Estudios.

3er. Plan	Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Difundir el acervo bibliográfico sobre género de la Biblioteca del Centro de Formación y Estudios.	Acervo bibliográfico de género actualizado y difundido entre el funcionariado de la Intendencia y municipios de Montevideo.	Centro de Formación y Estudios.
	Incorporar el lenguaje inclusivo en diferentes ámbitos de la comunicación institucional (señalética, documentación interna, comunicaciones dirigidas a funcionarias/os).	La comunicación institucional utilizada por la Unidad de Beneficios Funcionales incorpora el lenguaje inclusivo.	Equipo de Comunicación Institucional.
		80% de integrantes del equipo de comunicación de Gestión Humana participa en sensibilizaciones sobre igualdad de género.	Equipo de Comunicación Institucional.
	Incorporar a los sistemas de información de Gestión Humana la ascendencia étnico-racial, discapacidades, sexo e identidad de género del funcionariado de la Intendencia y los Municipios.	Al finalizar el quinquenio estas variables son incorporadas en todos los sistemas de información de Gestión Humana.	Información de Personal.
	Impulsar el funcionamiento de las salas de lactancia de la Intendencia, incorporando el concepto de corresponsabilidad entre mujeres y varones.	Dos campañas de corresponsabilidad en el quinquenio realizadas incluyendo las salas de lactancia de la IM en funcionamiento.	Salud y Seguridad Ocupacional y Equipo de Comunicación de Gestión Humana.

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Discriminar las ausencias por enfermedad vinculadas al embarazo, violencia doméstica y acoso laboral y acoso sexual laboral.	Al menos cuatro informes realizados en el quinquenio.	Salud y Seguridad Ocupacional.
	Contar con información cuantitativa y sistemática sobre la situación del funcionariado de la Intendencia y los municipios de Montevideo desde la perspectiva de género.	Cuatro informes realizados en el quinquenio.	Servicio de Planeamiento de Gestión Humana.
	Relevar la información disponible en la Intendencia sobre las necesidades de cuidados del funcionariado, el uso de los beneficios funcionales y los derechos laborales vinculados a cuidados, así como los servicios actualmente brindados por la Intendencia para cubrir esas necesidades.	Informe de análisis realizado.	Liquidación de Haberes
	Dar difusión a los beneficios funcionales vinculados a la paternidad y que promueven la corresponsabilidad en los cuidados.	Una campaña de difusión de beneficios funcionales sobre corresponsabilidad y paternidad responsable realizada en el quinquenio.	Liquidación de Haberes y Equipo de Comunicaciones.

**Objetivo específico 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.**

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.3.1 Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).</b>	Sensibilizar a funcionarios/as y cargos de conducción política de la Intendencia de Montevideo sobre ASL y el protocolo existente.	Dos campañas de difusión realizadas en el quinquenio respecto al acoso sexual laboral (ASL) y el protocolo existente.	Salud y Seguridad Ocupacional y Equipo de Comunicación Institucional.
		El 60% de los ingresos son sensibilizados sobre ASL y su protocolo.	Centro de Formación y Estudios
		50% de las personas en cargos de jefatura (efectivos e interinos) participan en sensibilizaciones sobre ASL y el protocolo existente.	Centro de Formación y Estudios.
<b>3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).</b>	Apoyar el proceso de definición y aplicación de un protocolo de atención y prevención del acoso moral en la Intendencia y los municipios de Montevideo, desde la perspectiva de género y aportando la experiencia del Protocolo de ASL.	Protocolo de atención y prevención del acoso moral creado y en funcionamiento.	División Administración de Personal

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Asegurar la atención de los casos de ASL que se presenten, mediante la designación de equipos y la aplicación de instrumentos que mejoren la tarea y el registro de información.	Equipo de recepción designado y funcionando y cuatro informes (uno por año) de actuación elaborados de forma articulada con Asesoría Jurídica.	Salud y Seguridad Ocupacional
	Cumplir con la estrategia de prevención propuesta en el Protocolo de ASL.	Estrategia elaborada e implementada.	División Administración de Personal.



<b>Objetivo específico 3.4 Revisar e impulsar cambios en la normativa interna respecto al funcionariado.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>3.4.1 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de derechos sexuales y reproductivos.</b>	Dar difusión de la normativa interna ya existente respecto a licencia especial por patologías asociadas al embarazo.	Dos campañas de difusión realizadas en el quinquenio.	Equipo de Comunicación.
<b>3.4.2 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de violencia de género.</b>	Generar nueva normativa interna respecto a licencia especial por acoso sexual laboral y acoso moral.	Proyecto elaborado y elevado a la Junta Departamental dentro del quinquenio.	Asesor Jurídico de Gestión Humana.
	Generar nueva normativa interna respecto a licencia especial por violencia doméstica.	Proyecto elaborado y elevado a la Junta Departamental dentro del quinquenio.	Asesor Jurídico de Gestión Humana.
<b>3.4.3 Adecuar la normativa interna con la normativa vigente en materia de derechos civiles.</b>	Revisar y proponer modificaciones sobre la compensación familiar desde una perspectiva de género.	Propuesta formulada y elevada a la Junta Departamental.	Liquidación de Habeeres y Asesor Jurídico de Gestión Humana.

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Revisar y proponer modificaciones a la normativa de licencia por enfermedad familiar para ajustarla a las necesidades de cuidados y situación de dependencia del funcionario/a de manera que sea equitativa.	Normativa sobre licencia familiar modificada y aprobada.	Asesor Jurídico de Gestión Humana.
	Generar nueva normativa interna respecto a licencia especial y horario reducido en caso de enfermedad crónica o situación de discapacidad.	Proyecto elaborado y elevado a la Junta Departamental.	Asesor Jurídico de Gestión Humana.
	Revisar y proponer modificaciones a la normativa respecto a medio horario por lactancia en sintonía con la normativa nacional, de manera de garantizar también el cuidado del niño/a por parte de los padres.	Propuesta de modificación de normativa elevada a Dirección.	Asesor Jurídico de Gestión Humana.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Elaborar un proyecto institucional del Centro de Educación Inicial que profundice la perspectiva de género en su accionar cotidiano, poniendo énfasis en las temáticas de corresponsabilidad en los cuidados.	Incorporar el Nivel Maternal al alumnado del Centro de Educación Inicial.	Centro de Educación Inicial.

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan		Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Profundizar la perspectiva de diversidad, género e inclusión con las familias de la población beneficiaria actual y con la de los ex-alumnos/as, con el objetivo de promover prácticas educativas tendientes a combatir los estereotipos y la discriminación a diferentes niveles.	Periódico digital editado incluye la perspectiva de diversidad, género e inclusión para funcionarios/as y familias de la población beneficiaria.	Centro de Educación Inicial
		Al menos ocho acciones (2 cada año) en aula específicas sobre diversidad, género e inclusión realizadas en el quinquenio.	Centro de Educación Inicial

**ESTRATEGIA TRANSVERSAL**

**Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.**

3er. Plan

**Compromisos Gestión Humana y Recursos Materiales  
2016-2020**

ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Aplicar el Modelo de Calidad con equidad de género de Inmujeres a la interna de la IM .	IM logra la certificación del Nivel 1.	Dirección General.



Corredor General Flores. Autoría: Artigas Pessio/Intendencia de Montevideo.

## Departamento de Movilidad

La movilidad es una de las áreas a las que, desde la Intendencia de Montevideo, se ha buscado dar un enfoque transversal. De ahí la relevancia de incluir la perspectiva de género y poner énfasis en la dimensión tiempo, para el diseño de políticas públicas.

Encuestas de opinión pública y estudios realizados evidencian que las mujeres y los varones utilizan los medios de transporte y se desplazan por la ciudad de manera diferente. Así, por ejemplo, las mujeres se mueven en ómnibus de una manera “multipropósito”, es decir, que hacen muchas actividades usando ese medio de transporte para concretarlas.

El nexa entre la movilidad y el género también se hace visible en el tránsito cuando se analizan, por ejemplo, las cifras de siniestralidad: 8 de cada 10 muertos en nuestro país por siniestros son varones, es decir que la mujer participa muy poco en las peores situaciones del tránsito. Eso también nos da una pauta de que en el tránsito la mujer es más víctima que victimaria.

Cuando se analizan las conductas, las faltas más graves y complicadas -como el conducir luego de consumir alcohol, exceder la velocidad permitida o cruzar con luz roja- son cometidas por varones. Hay estudios a nivel internacional que indican que, a igual distancia recorrida y en igualdad de condiciones, la mujer tiene una conducta más prudente, racional y empática en el tránsito, saludable para la convivencia.

El desafío está claro: crear políticas públicas concretas que contemplen las diferencias actuales entre mujeres y varones en materia de uso de desplazamiento en la ciudad y que diseñen las políticas de manera acorde. Desde el Departamento de Movilidad nos comprometemos a trabajar para lograrlo.

**Pablo Inthamoussu**  
*Director General de Movilidad*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Movilidad está integrado:

***Por el Departamento de Movilidad:***

Analia Parra

***Por la División Vialidad:***

Leticia Arriola

***Por la División Tránsito:***

Mauricio Ostria

***Por la División Transporte:***

Mauricia Martínez

Carolina Romero

***Por la Unidad Ejecutiva del Plan de Movilidad:***

Zenia Rodríguez

Gabriela Ponce

***Por la Unidad de Gestión Presupuestal:***

Graciela Rodríguez



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Movilidad se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos			
Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.			
3er. Plan	Compromisos Movilidad 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua e género.</b>	Sensibilizar a inspectores/as de la División Tránsito sobre igualdad de género	80% de los funcionarios/as capacitados.	Tránsito
	Sensibilizar a examinadores/as de instancias prácticas de la obtención de la libreta de conducir sobre igualdad de género.	80% de los funcionarios/as capacitados.	Tránsito
	Sensibilizar a funcionarios/as de la División Transporte sobre género y diversidad sexual, en particular a quienes realizan tareas de atención al público.	80% de los funcionarios/as capacitados.	Transporte
	Capacitar a obreros/as y cargos de jefatura de la División Vialidad sobre igualdad de género, con énfasis en violencia basada en género.	80% de los funcionarios/as capacitados.	Vialidad

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan	Compromisos Movilidad 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.</b>	Garantizar que la infraestructura vinculada a la movilidad urbana favorece corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y varones, así como uso y apropiación de los espacios públicos.	El 100% de las obras nuevas incorporan las recomendaciones definidas por el equipo en relación a la igualdad de género.	Tránsito y Transporte
<b>4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de movilidad.</b>	Promover la deconstrucción de los estereotipos de género en las campañas de seguridad vial y de prevención.	Al menos 1 campaña en el quinquenio da cuenta del impacto de los estereotipos de género en la seguridad vial.	Tránsito
		El Centro de Educación Vial incorpora contenidos de género e imágenes no sexistas en las herramientas educativas.	Tránsito
	Promover la igualdad de género en el transporte público de Montevideo.	Al menos 2 instancias de reflexión sobre la inserción laboral de mujeres en el transporte colectivo urbano.	Transporte
		Informe de género sobre el uso de los boletos 1 hora y 2 horas.	Transporte

3er. Plan	Compromisos Movilidad 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
	Sensibilizar a la ciudadanía sobre temas clave para la igualdad de género en el transporte colectivo.	Al menos 1 campaña en el quinquenio.	Transporte
	Incorporar la perspectiva de igualdad de género en los estudios sobre movilidad urbana de Montevideo.	Un informe de género sobre la 2da Encuesta de Movilidad con recomendaciones de acción para los actores involucrados en el Sistema de Transporte Metropolitano.	Plan de Movilidad
		Un Plan de acción elaborado en base a recomendaciones.	Plan de Movilidad
		Un informe de género sobre el Programa Movete.	Plan de Movilidad
<b>4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.</b>	Promover la igualdad de género en el transporte público de Montevideo.	Un informe de sistematización y análisis sobre las denuncias relativas discriminación y violencia de género en el transporte público (colectivo, taxis).	Transporte
	Sensibilizar a la ciudadanía sobre el acoso sexual en el espacio público, en particular en los medios de transporte.	Una campaña realizada en el quinquenio.	Transporte

<b>Objetivo específico 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbana.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Movilidad 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>4.2.1 Integrar una perspectiva de igualdad de género en los procesos de planificación del territorio, de los espacios públicos y de la ciudad en su conjunto.</b>	Instalar un proceso de reflexión sobre los vínculos entre la planificación urbana y la igualdad de género para el desarrollo de políticas públicas.	El 50% de los cargos de conducción y técnicos del departamento son sensibilizados durante el quinquenio.	Vialidad, Plan de Movilidad, Tránsito y Transporte

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo</b>			
<b>Objetivo específico 5.3: Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Movilidad 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>5.3.1 Sensibilizar a operadores turísticos y a otros actores relevantes vinculados a programas de la Intendencia de Montevideo para la prevención de situaciones de trata.</b>	Sensibilizar a actores de las empresas y cooperativas de transporte colectivo de Montevideo sobre explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes.	Al menos una instancia de sensibilización y reflexión realizada con cada empresas o cooperativa de transporte colectivo de Montevideo.	Transporte
<b>5.3.2 Sensibilizar a la población sobre la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.</b>	Realizar una campaña de sensibilización a la población y a las y los trabajadores del transporte en relación a la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes.	Una campaña de sensibilización en las terminales y los ómnibus de Montevideo realizadas.	Transporte





Plaza Casavalle. Autoría: Equipo del Plan de Ordenamiento Territorial/Intendencia de Montevideo.

## Departamento de Planificación

**E**l territorio es producto de una construcción social a lo largo del tiempo; su forma registra la huella de la cultura y valores de las sociedades que la han habitado.

Nuestro proyecto de territorio, instrumento de política pública del gobierno departamental, apunta a lograr un territorio democrático, socialmente justo y sustentable económica y ambientalmente; favorecer la integración social, la convivencia armónica, el acceso a un hábitat digno y adecuada calidad de vida para todos, sin exclusiones; el desarrollo y la distribución equitativa de beneficios derivados del mismo.

Y para ello, es condición esencial, la igualdad de oportunidades, en lo social, cultural, económico, político, así como la participación en el proceso de construcción de los múltiples actores de la sociedad que en él habitan; entre ellos, las mujeres.

Planificar el territorio, imaginar su futuro y conjugar los futuros deseados por todos y cada una de los y las habitantes de este departamento, nos pone frente a estos desafíos.

En esta dirección el Departamento ha definido para este quinquenio: avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planificación y gestión de nuestro territorio Montevideo, en particular en los instrumentos de ordenamiento territorial, trabajando en la sensibilización en género, en la promoción de la co-responsabilidad entre los funcionarios del Departamento y en la transversalización del tema en la IM; y aportar al diseño de estrategias para avanzar en el cambio cultural hacia la igualdad de género.

Sólo será real el avance, si se logran cambiar las pautas culturales que determinan la desigualdad de género.

**Jorge Rodríguez**  
*Director General de Planificación*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Planificación está integrado:

***Por Planificación Estratégica:***

Alicia Bisio

***Por Plan de Ordenamiento Territorial:***

Fabiana Castillo

Martín Suárez

Carina Nalerio

Gabriela Detomasi



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Planificación se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo			
Objetivo específico 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbana.			
3er. Plan	Compromisos Planificación 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>4.2.1 Integrar una perspectiva de igualdad de género en los procesos de planificación del territorio, de los espacios públicos y de la ciudad en su conjunto.</b>	Aportar al diseño de estrategias para avanzar en el cambio cultural hacia la igualdad de género, promoviendo la co-responsabilidad.	Al finalizar el quinquenio contar con un diagnóstico en cuanto a conciencia sobre co-responsabilidad y estado de situación del funcionariado del Departamento en lo que refiere a necesidades de cuidados.	Departamento de Planificación
	Sensibilizar en género a los actores del Departamento de Planificación que participan en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas de planificación territorial.	Al finalizar el quinquenio al menos el 50% de los actores técnicos involucrados en la planificación urbana son sensibilizados en la temática.	Planificación

3er. Plan		Compromisos Planificación 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
4.2.2 Integrar la perspectiva de género en los Instrumentos y procesos de planificación y gestión territorial.	Definir componentes o contenidos desde el enfoque de género a ser incluidos en el diseño de los instrumentos Planificación Territorial, así como en las herramientas de gestión y seguimiento de planes.	Informe de análisis y recomendaciones de contenidos con enfoque de género a incorporar en los distintos instrumentos de OT.	Planificación Territorial
		Establecer indicadores que permitan evaluar resultados de la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de OT.	Planificación Territorial
	Contar con una base de datos georreferenciada de equipamientos y servicios existentes, como insumo para evaluar y definir desde el enfoque de igualdad de oportunidades su adecuada distribución en el territorio.	Contar al final del periodo con la información georreferenciada y un protocolo de actualización de la misma.	Planificación Territorial





Rambla Wilson y playa Ramírez. Adelante: Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República. (Foto: 8834FMCMA.CDF.IMO.UY) Autoría: Andrés Cribari/CdF.

## Departamento de Recursos Financieros

**E**n primer lugar, merece especial énfasis el atributo de transversalidad que caracteriza a las políticas de género. La transversalidad ha sido uno de los énfasis que el Intendente Daniel Martínez ha planteado para la presente gestión. Cuando nos embarcamos en un proceso de planificación estratégica y de elaboración de un presupuesto orientado a resultados, estamos reconociendo el carácter complejo de la realidad y la necesidad de adoptar una visión integral para gestionarla. Esto requiere la identificación de las distintas iniciativas que debe liderar la IM para el logro de los objetivos estratégicos, en particular las iniciativas de género. Hasta este punto, estaríamos avanzando en la gestión de las políticas de género bajo una “visión tradicional”. En este sentido, uno de los principales desafíos que enfrentamos para lograr una verdadera transversalidad es la inclusión de la perspectiva de género en cada una de las iniciativas de la Intendencia, preguntándonos si cada política va a llegarle a todos los destinatarios y destinatarias de forma eficaz y eficiente, si los resultados e impactos que generan esas políticas se distribuyen de forma equitativa entre varones y mujeres, y si para garantizarlo se contemplan sus diferentes situaciones de partida durante la fase de diseño.

Toda política, plan o programa que se proyecte implementar debe contar con una asignación presupuestal. En particular, esto también aplica a las políticas de género. A los efectos de rendir cuentas sobre la efectividad de estas políticas y la eficiencia del gasto, resulta medular, en el marco de un enfoque de Gestión por Resultados, amalgamar las políticas y el presupuesto de forma que podamos evaluar y contrastar los resultados alcanzados con los costos asociados a su implementación. Esto constituye el pilar fundamental de un presupuesto orientado a resultados con perspectiva de género.

Por este motivo, una de las acciones que incluimos en el 3er. Plan de Igualdad de Género y que ya ha sido implementada, consiste en la apertura de asignaciones presupuestales específicas para las políticas de género en cada uno de los Programas del presupuesto (asimilables a los Departamentos de la IM). Esto fortalece la rendición de cuentas, brindándonos información sobre cuánto invertimos en políticas de género.

El desafío que nos queda por delante es continuar profundizando el enfoque transversal de nuestras políticas en los procesos de planificación estratégica, presupuesto, monitoreo y evaluación. Esto nos permitirá potenciar sus resultados e impactos, garantizar la equidad en su distribución, fortalecer la rendición de cuentas a la ciudadanía y contribuir a su empoderamiento.

**Juan Voelker**  
*Director General de Recursos Financieros*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad del departamento de Recursos Financieros está integrado:

***Por Servicio Gestión de Contribuyentes:***

Flavia Abirad  
Daniel López

***Por la Unidad Central de Presupuesto:***

Patricia Farías

***Por la División de Planificación y Ejecución Presupuestal:***

Dante Rodríguez

***Por el Departamento de Recursos Financieros:***

Claudia Bracco

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El departamento de Recursos Financieros se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL			
Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.			
3er. Plan	Compromisos Recursos Financieros 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>ET 1.6 Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er. Plan de Igualdad.</b>	Hacer visibles los compromisos de género de cada departamento con los recursos económicos asignados en el presupuesto quinquenal, en todas las instancias del ciclo presupuestal.	11 actividades presupuestales abiertas.	Ejecución Presupuestal
	Visibilizar los recursos económicos ejecutados para el cumplimiento del 3er. Plan de Igualdad.	1 reporte anual presentado	Ejecución Presupuestal
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Avanzar en la implementación de un sistema de gestión por resultados con perspectiva de género.	Al menos 2 instancias realizadas.	Recursos Financieros



# LA VIOLENCIA EMPIEZA CON LA DESIGUALDAD

Historias cotidianas  
que podemos  
transformar



Montevideo  
Género





## Secretaría General

La Secretaría General de la Intendencia de Montevideo está absolutamente comprometida, desde el punto de vista institucional y humano, en el empeño de lograr transversalizar de manera potente, consistente y notoria las políticas y prácticas concernientes a la igualdad de género.

Para ello se ha fijado dentro de sus planes y líneas de trabajo, acciones y previsiones coherentes con tal orientación, procurando con ello encarnar de forma plena y transparente los enunciados de la actual administración en el sentido de hacer de la cuestión de género una práctica que profundice el proceso de igualdad de oportunidades y consolidación de derechos en paridad para mujeres y varones.

**Fernando Nopitsch**  
*Secretario General*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipos de igualdad de Secretaría General

La Secretaría General cuenta con los siguientes equipos de igualdad:

### *Por la Prosecretaría y sus dependencias:*

Marta Garagorry  
Mariana Laviña  
Nicolás Curbelo  
María Betania Fajardo  
Daniela Musetti  
Silvina Carro  
Facundo Galbán

### *Por la División Información y Comunicación:*

Natalia Mardero  
Ana Acosta  
Martín Rosas  
Pilar Teijeiro  
Verónica Berrio

### *Por la División Relaciones Internacionales:*

Lucía Hornes  
Tania Paitta Fernández

Asimismo, la Asesoría Jurídica conforma el equipo de igualdad de la División de la siguiente forma:

### *Por Unidad Asesoría:*

Carina Estefan  
Verónica Morales

### *Por Servicio de Actividades Contenciosas:*

Alicia Rodríguez  
Mónica Martínez

### *Por Servicio Registro Civil:*

Silvia Facal

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

La Secretaría General se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos			
Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.			
3er. Plan	Compromisos Secretaría General 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.</b>	Incorporar el lenguaje inclusivo en los instrumentos habituales de trabajo de la Pro Secretaría General.	Adaptar al menos el 70% de los formularios utilizados habitualmente por CECEOED	CECEOED
		Adaptar al menos el 70% de los formularios utilizados habitualmente por Inspección General	Inspección General
<b>3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua e género.</b>	Sensibilizar a funcionarios/as vinculados la comunicación institucional sobre género y comunicación, lenguaje inclusivo, entre otros.	75% de los funcionarios/as identificados/as participan de las instancias de sensibilización.	División Comunicación e Información

**Objetivos específicos 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan		Compromisos Secretaría General 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionario se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Generar propuestas para el abordaje de las situación de emergencia desde una perspectiva de igualdad de género	El 100% de las y los funcionarios participa de la sensibilización en género.	CECOED
		Guía de procedimiento para CECOED elaborada con criterios a ser considerados en casos de emergencias que consideren la igualdad de género.	CECOED
	Capacitar a inspectores/as y operadores/as sobre igualdad de género en relación al espacio de trabajo y la tarea que desempeñan.	El 100% de las y los funcionarios participa de la sensibilización en género.	Inspección General

**Objetivos específicos 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.**

3er. Plan		Compromisos Secretaría General 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).</b>	Asegurar la atención de los casos de ASL que se presenten, mediante la designación de equipos y la aplicación de instrumentos que mejoren la tarea y el registro de información.	Equipo de instrucción integrado por Asesoría Jurídica conforme a las disposiciones vigentes.	Asesoría Jurídica
	Realizar un análisis crítico de las disposiciones que regulan el procedimiento de ASL.	Disposiciones que regulan el procedimiento de ASL modificadas a fin de incorporar mejoras necesarias detectadas durante su aplicación.	Asesoría Jurídica
	Apoyar el proceso de definición y aplicación de un protocolo de atención y prevención del acoso moral en la Intendencia y los municipios de Montevideo, desde la perspectiva de género y aportando la experiencia del Protocolo de ASL.	Propuesta sobre condiciones necesarias para la aplicación del nuevo protocolo de acoso moral presentada.	Asesoría Jurídica

<b>Objetivos específicos 3.4 Revisar e impulsar cambios en la normativa interna respecto al funcionariado.</b>			
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Secretaría General 2016-2020</b>		
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>3.4.1 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de derechos sexuales y reproductivos.</b>	Revisar y proponer modificaciones a la normativa respecto a medio horario por lactancia en sintonía con la normativa nacional, de manera de garantizar también el cuidado del niño/a por parte de los padres.	Conclusiones del equipo de trabajo presentadas.	Asesoría Jurídica
<b>3.4.2 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de violencia de género.</b>	Analizar la normativa interna respecto a licencia especial por violencia doméstica.	Conclusiones del equipo de trabajo presentadas.	Asesoría Jurídica
	Generar nueva normativa interna respecto a licencia especial en denuncias por acoso sexual laboral y acoso moral.	Conclusiones del equipo de trabajo presentadas.	Asesoría Jurídica
<b>3.4.3 Adecuar la normativa interna con la normativa vigente en materia de derechos civiles.</b>	Revisar y proponer modificaciones sobre la compensación familiar desde una perspectiva de género.	Conclusiones del equipo de trabajo presentadas.	Asesoría Jurídica
	Revisar y proponer modificaciones a la normativa de licencia por enfermedad familiar para ajustarla a las necesidades de cuidados y situación de dependencia del funcionario/a de manera que sea equitativa.	Conclusiones del equipo de trabajo presentadas.	Asesoría Jurídica

3er. Plan	Compromisos Secretaría General 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
	Analizar la posibilidad de generar nueva normativa interna respecto a licencia especial y horario reducido en caso de enfermedad crónica o situación de discapacidad.	Conclusiones del equipo de trabajo presentadas.	Asesoría Jurídica

#### LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo

**Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan	Compromisos Secretaría General 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Proponer a la Comisión de Nomenclátor de la Junta Departamental nombres de mujeres destacadas en Montevideo por su aporte a la política, la cultura, los movimientos sociales, entre otros para ser considerados en la nominación de calles del departamento.	Propuesta elaborada y elevada.	Prosecretaría

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivos específicos 5.1 Promover una cultura ciudadana libre de violencia de género en el ámbito público.**

3er. Plan		Compromisos Secretaría General 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>5.1.2 Promover en Montevideo servicios de hospedaje respetuosos de la diversidad sexual.</b>	Armonizar la normativa interna vigente respecto a los establecimientos hoteleros y afines (pensiones, inquilinatos, hoteles, entre otros) con énfasis en el respeto de la diversidad sexual.	Propuesta Normativa	Inspección General

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Secretaría General 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Promover la creación de un/a defensor/a de audiencia en TV Ciudad que tome los temas de género entre otros.	Propuesta aprobada y elevada.	TV Ciudad



**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan	Compromisos Secretaría General 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la Intendencia de Montevideo, en el marco del compromiso de la administración con la igualdad de género.	La IM utiliza lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones	División Comunicación e Información
	Crear un banco de imágenes que promueva el uso de imágenes no estereotipadas desde el punto de vista de género y la diversidad sexual.	Banco de imágenes creado y disponible	División Comunicación e Información
	Diseñar una estrategia de comunicación en relación a la igualdad de género en Montevideo, en el marco del cambio de nombre y paradigma que implica la nueva División para la Igualdad de Género y la Secretaría de Diversidad.	Estrategia definida e implementada	División Comunicación e Información

<b>Objetivo específico 7.3. Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.</b>			
<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Secretaría General 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>7.3.1 Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.</b>	Relevar la producción de TV Ciudad en relación a igualdad de género: mujeres, varones en nuevos roles, personas trans, personas no heterosexuales.	Sistematización de producciones en relación a igualdad de género realizada y a disposición.	TV Ciudad

ESTRATEGIA TRANSVERSAL			
Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.			
3er. Plan	Compromisos Secretaría General 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Promover la incorporación del enfoque de género en las iniciativas de Cooperación Sur Sur en las que participa la IM.	Pauta para el estudio de oferta y demanda para necesidades de cooperación Sur Sur incorpora perspectiva de género.	Relaciones Internacionales
	Fortalecer las políticas de género en Mercociudades.	Plan de trabajo para la UTG de Mercociudades elaborado y difundido.	Relaciones Internacionales
	Impulsar la agenda de género en las redes donde Montevideo participa y lidera		Relaciones Internacionales
<b>ET 1.11 Promover la aprobación y aplicación de normativa departamental que contribuya a la igualdad de género y no discriminación en Montevideo.</b>	Revisar la intervención en relación a “Casas de huéspedes y afines” (prostíbulos, casas de masajes, etc.) desde una perspectiva de género.	Contar con criterios definidos para la habilitación y control de espacios donde se ejerce el trabajo sexual en consonancia con otras instituciones públicas y que respeten los derechos de las mujeres y la igualdad de género.	Inspección General
	Revisar el trabajo en derecho de admisión y espectáculos públicos en relación a la igualdad de género y diversidad sexual.	Propuesta Normativa	Prosecretaría General Inspección General



Final del campeonato de volej interplayas en Playa Ramírez. (Foto: 24398FMCMA.CDF.IMO.UY). Autoría: Carlos Contrera/Cdf.

## División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

La División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación tiene un rol fundamental de articulación, actuando como nexo entre el gobierno departamental y los gobiernos municipales siendo ejes estratégicos de nuestra tarea, la profundización de la descentralización y la participación ciudadana. En tal sentido los compromisos asumidos en este Plan pretenden dar continuidad a los que ya se vienen desarrollando, sumando acciones en la siempre desafiante tarea de desnaturalizar los estereotipos culturales de género, promover la reflexión acerca de los mismos, tarea indispensable en el tránsito hacia una sociedad más integrada y equitativa.

**Jorge Buriani**

*Director de la División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación  
Intendencia de Montevideo*

## Equipo de igualdad del departamento

El equipo de igualdad de la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación está integrado:

*Por Despacho de División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación:*

Beatriz López

*Por el Equipo Técnico de Gestión:*

Adriana Rojas

*Por la Unidad de Participación y Planificación:*

Alberto Vidal

*Por la Secretaría de Educación Física, Deporte y Recreación:*

María del Luján Pérez

*Por el Servicio de Guardavidas:*

Carlos Carril

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

La Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política			
Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.			
3er. Plan	Compromisos Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación 2016-2020		
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.</b>	Promover la inclusión del principio de igualdad de género y el respeto a la diversidad en todas las acciones desarrolladas por los Concejos Vecinales (CV) y en su relacionamiento interno.	Se incluye la perspectiva de género, en todas las instancias de capacitación a concejalas y concejales, promovidas por la Unidad de Participación.	Unidad de Participación y Planificación
		Se realiza un análisis de situación actual de los concejos vecinales con perspectiva de género.	Unidad de Participación y Planificación
<b>1.2.3 Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios.</b>	Diseñar y ejecutar el Presupuesto Participativo con perspectiva de género.	Se categorizan y señalizan las propuestas validadas que busquen revertir la desigualdad de género.	Unidad de Participación y Planificación
		Se promueve que el conjunto de las propuestas válidas del Presupuesto Participativo incluyan la mirada de género.	Unidad de Participación y Planificación

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua e género.</b>	Realizar talleres con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las áreas de trabajo de la División Asesoría de Desarrollo Municipal y sus Unidades.	El 80% del funcionariado de la División se sensibiliza en género.	Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.</b>	Garantizar en la planificación de proyectos la perspectiva de género que asegure a las personas espacios amigables, favoreciendo la inclusión universal.		Equipo Técnico de Gestión



**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	REPARTICIÓN
<b>7.1.3 Profundizar la perspectiva de género en las políticas municipales vinculadas al deporte.</b>	Promover la participación de mujeres en deportes “tradicionalmente masculinos” y en el deporte en general.	Aumento de la participación de las mujeres en carreras y prácticas aeróbicas.	Secretaría de Educación Física, Deporte y Recreación
	Generar un instrumento de medición de la participación de varones y mujeres en las actividades de la Secretaría-	Un informe por programa con análisis de género	Secretaría de Educación Física, Deporte y Recreación
	Incorporar en las concesiones una cláusula que establezca la necesidad de definir actividades que promuevan la participación de las mujeres (sobre todo niñas y jóvenes) en las escuelas de iniciación deportiva.	Dos concesiones anuales con cláusulas incorporadas.	Secretaría de Educación Física, Deporte y Recreación
	Incorporar la perspectiva de género al programa Integral inclusión social a través del Deporte en sus diferentes proyectos.	Aumento del 25% de mujeres.	Secretaría de Educación Física, Deporte y Recreación

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Incorporar la perspectiva de género en los contenidos comunicacionales en los que la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación y sus respectivas Unidades articulan inter e intra institucional-	Todos los contenidos comunicacionales a cargo de la División de Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación, tienen lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos de género.	Unidad de Participación
	Utilizar lenguaje inclusivo en las convocatorias y programas de la Secretaría.	100% de convocatorias con lenguaje inclusivo y sin estereotipos.	Secretaría de Educación Física, Deporte y Recreación.



# Las tareas en casa son compartidas



**MARZO**  
MES DE LAS  
MUJERES

**#LaIgualdadSeAprende**

## División Asesoría para la Igualdad de Género

**S**i bien la igualdad de género es un asunto de todos y todas, nuestra asesoría tiene la responsabilidad de coordinar las acciones concretas de las unidades para convertirlas en una política departamental de género.

Pero también nos comprometemos en la implementación de políticas específicas, que aporten a revertir las condiciones desiguales que viven las montevidéanas, y que contribuyan a que los hombres puedan cambiar de roles.

El trabajo coordinado con los departamentos de la Intendencia y los ocho municipios conforman una valioso entramado que nos permita hacer distinto para tener distintos resultados.

Asimismo, el trabajo en equipo, tanto desde la Comisión de Equidad y Género, como de la Mesa Intermunicipal de Género, aportan a transformar la cultura institucional respetuosa de los derechos de las personas, y activa ante las desigualdades.

Convencidas de que #LaIgualdadSeAprende seguiremos trabajando en equipo, para mejorar las condiciones de igualdad entre montevidéanos y montevidéanas.

**Patricia González Viñoly**  
*Directora de la División Asesoría para la Igualdad de Género*  
*Intendencia de Montevideo*

## Equipo de trabajo

La División Asesoría para la Igualdad de Género está integrada por:

**Directora:**

Patricia González Viñoly

**Directora adjunta:**

Solana Quesada

**Apoyo a dirección:**

Lucía Pérez

**Equipo técnico:**

Daniela Achchian

Lorena Alesina

Noel Avas

Alicia Britos

Cecilia Canessa

Pablo Cipuli

Marinella De León

Inés Lasa

Graciela Ottonelli

Stella Pedemonte

Lourdes Pérez

Gabriela Romanutti

**Equipo administrativo:**

Ángela Arrieta

Magela Brun

Alexandra Correa

María Eugenia Dieste

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

La División Asesoría para la Igualdad de Género es el órgano de la Intendencia de Montevideo encargado de coordinar acciones para contribuir al logro de la igualdad de género en Montevideo, los compromisos en el 3er. Plan reflejan las principales acciones definidas para el quinquenio.

Para dar cumplimiento a estos compromisos, en su presupuesto quinquenal se asigna el monto anual de \$19.769.000 en gastos de funcionamiento e inversiones.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política			
Objetivos específicos 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.			
3er Plan	Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>1.1.2 Promover el empoderamiento de las mujeres.</b>	Fortalecer los espacios de participación de las mujeres organizadas de Montevideo	Ocho encuentros con sociedad civil sobre temáticas relativas a la igualdad de género en los territorios de Montevideo realizados.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Formación sobre liderazgo e incidencia para mujeres de concejos vecinales, municipales, nucleadas en torno al Programa ComunaMujer y/o integrantes de organizaciones sociales y comunitarias.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Tres asambleas de mujeres organizadas por la sociedad civil apoyadas en el quinquenio.	Asesoría para la Igualdad de Género

3er Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
		Dos convocatorias a iniciativas de organizaciones o grupos en los municipios de Montevideo que contribuyan a la igualdad de género a nivel local.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Analizar los espacios de participación de las mujeres nucleadas en torno al Programa ComunaMujer.	Componente de participación del Programa ComunaMujer sistematizado y publicado.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Un Encuentro de Mujeres Organizadas en el marco de los 20 años del Programa ComunaMujer.	Asesoría para la Igualdad de Género

**Objetivo 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.**

3er Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.</b>	Rediseñar el espacio de participación Casa de las Ciudadanas.	Espacio Casa de la Ciudadanas rediseñado e implementado el proyecto.	Asesoría para la Igualdad de Género



**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivos específicos 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er Plan	Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Articular con el CFE la capacitación en género al funcionariado de la Intendencia y municipios.	La IM cuenta con un programa de capacitación en género para su funcionariado ampliado y profundizado.	Asesoría para la Igualdad de Género

**Objetivos específicos 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral (ASL).**

3er Plan	Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020		
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de ASL.</b>	Promover la difusión y el cumplimiento del Protocolo de Acoso Sexual Laboral.	Integrar el equipo de monitoreo del Protocolo de ASL y contribuir a la elaboración de un informe sobre su funcionamiento.	Asesoría para la Igualdad de Género

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.</b>	Instalar el acoso sexual callejero como un tema relevante para la transformación de las pautas de relacionamiento entre montevideanas y montevideanos.	El acoso sexual callejero se constituye en un tema en la agenda de gobierno de Montevideo.	Asesoría para la Igualdad de Género

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo</b>			
<b>Objetivos específicos 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.</b>			
<b>3er Plan</b>	<b>Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.</b>	Atender a mujeres en situación de violencia doméstica a través de servicios gratuitos y especializados que trabajen en forma interinstitucional contribuyendo a su autonomía y bienestar.	11 servicios jurídicos y 11 servicios psicosociales de las Comunas Mujer fortalecidos técnicamente y en su infraestructura.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Al menos 5 Comunas Mujer cuentan con un rincón infantil en las salas de espera.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Servicio telefónico gratuito para mujeres en situación de violencia doméstica con alcance nacional, fortalecido.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Brindar una respuesta institucional a los hombres que deciden dejar de ejercer violencia.	Servicio de atención a varones ampliado en dos fases.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Sensibilizar a la población con el fin de prevenir la violencia basada en género.	Cuatro campañas sobre violencia de género con diversos productos comunicacionales desarrolladas.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>5.2.2 Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la respuesta integral a situaciones de violencia doméstica.</b>	Profundizar la articulación entre los niveles nacional, departamental y municipal para mejorar las respuestas a la violencia doméstica basada en género.	Se co-coordina la Comisión Departamental de Lucha contra la Violencia Doméstica para profundizar su rol como espacio de coordinación efectiva de las respuestas a la violencia basada en género en Montevideo.	Asesoría para la Igualdad de Género

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación**

**Objetivo específico 6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.**

<b>3er Plan</b>		<b>Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>6.2.1 Impulsar acciones de promoción de salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.</b>	Articular con la División Salud para que las políticas de atención en salud de Montevideo se diseñen e implementen desde una perspectiva de igualdad de género.	Los equipos técnicos cuentan con los insumos para profundizar la incorporación del enfoque de género en la atención en salud.	Asesoría para la Igualdad de Género

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.**

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

<b>3er Plan</b>		<b>Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Promover en la ciudadanía la transformación de los estereotipos de género y de las pautas de relacionamientos discriminatorias y generadoras de desigualdad.	Diez campañas realizadas.	Asesoría para la Igualdad de Género.

Objetivo específico 7.5 Promover la deconstrucción de los roles estereotipados de género.			
3er Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>7.5.1 Promover masculinidades no hegemónicas a través de la transformación de los roles estereotipados de género</b>	Promover la reflexión sobre masculinidades y género en el marco de las políticas de igualdad, así como la participación de hombres comprometidos con la igualdad en las actividades desarrolladas.	Un plan de acciones a ser aplicarlo a los programas de la Asesoría.	Asesoría para la Igualdad de Género.



Elena Fonseca, Margarita Percovich y Renée Pietrafesa, declaradas Ciudadanas Ilustres de Montevideo, 24 de octubre de 2016. Autoría: Comunicación de Desarrollo Social/Intendencia de Montevideo.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>			
<b>Objetivo específico ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>			
<b>3er Plan</b>	<b>Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>META 2020</b>	<b>REPARTICIÓN</b>
<b>ET 1.1 Jerarquizar la Secretaría de la Mujer como organismo rector de las políticas de género departamentales, habilitando su participación en los ámbitos de toma de decisiones institucionales.</b>	Crear la División para la Igualdad de Género en la órbita de Secretaría General y con participación en el Gabinete de Gobierno.	Institucionalidad de género jerarquizada en este quinquenio.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>ET 1.2 Dotar a la institucionalidad de género de los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su rol.</b>	Ampliar y fortalecer los recursos humanos de la Asesoría para la Igualdad de Género para una mayor efectividad y eficiencia en el cumplimiento de sus cometidos. .	Revisión de la estrategia de transversalidad de género de Montevideo en el nivel departamental y municipal.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Propuesta elevada al gabinete de gobierno para la ampliación de los recursos (humanos y financieros) destinados a la igualdad de género.	Asesoría para la Igualdad de Género

3er Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>ET 1.4 Fortalecer la Comisión de Equidad y Género en las tareas de articulación, seguimiento y monitoreo de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas departamentales.</b>	Fortalecer la Comisión de Equidad y Género y potenciar su rol en la estrategia de transversalidad.	Comisión de Equidad de Género en funcionamiento y fortalecida.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Diseñar una estrategia de capacitación para la transversalidad de género, junto con la Comisión de Equidad y Género de la IM.	La estrategia de capacitación para la transversalidad de género en la Intendencia es diseñada e implementada teniendo en cuenta los recursos internos y externos disponibles.	Asesoría para la Igualdad de Género.
	Fortalecer espacios de articulación de las políticas departamentales y municipales coordinados con aportes significativos en la elaboración, implementación y evaluación de las políticas de género.	La Comisión de Equidad y Género y la Mesa Municipal para la Igualdad de Género se constituyen en espacios de articulación de los equipos de igualdad departamentales y municipales.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Acompañar a los equipos de igualdad departamentales y municipales en la elaboración de planes de trabajo y la ejecución de las acciones comprometidas en el 3er. Plan de Igualdad.	Equipos de Igualdad Departamentales y Municipales elaboran planes de trabajo, los implementan y generan insumos para la rendición de cuentas.	Asesoría para la Igualdad de Género
		Actores departamentales y municipales son capacitados en género y políticas de igualdad de género en el marco de la estrategia de transversalidad de género de Montevideo.	Asesoría para la Igualdad de Género

3er Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
<b>ET 1.6 Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er Plan de Igualdad.</b>	Hacer visibles los compromisos de género de cada departamento con los recursos económicos asignados en el presupuesto quinquenal, en todas las instancias del ciclo presupuestal.	Un reporte anual presentado.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Visibilizar los recursos económicos ejecutados para el cumplimiento del 3er. Plan de Igualdad.	11 actividades presupuestales abiertas.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Lograr que los compromisos por la igualdad de género de los departamentos y municipios tengan visibilidad en la planificación presupuestal.	Al finalizar el quinquenio, 6 departamentos y 4 municipios incluyen los objetivos y acciones del 3er Plan en sus planificaciones anuales, con recursos asignados identificados en las actividades presupuestales específicas.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>ET 1.7 Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales.</b>	Implementar y rendir el 3er. Plan de Igualdad de Género “Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones”.	En 2018 la Intendencia rinde cuentas de las políticas implementadas en los 7 lineamientos y de los resultados logrados entre 2015 y 2017.	Asesoría para la Igualdad de Género



3er Plan		Compromisos Asesoría para la Igualdad de Género 2016-2020	
ACCIONES	OBJETIVOS	META 2020	REPARTICIÓN
	Apoyar el funcionamiento del Consejo de Género de Montevideo como espacio de participación y consulta con la sociedad civil organizada.	Dos encuentros anuales del Consejo para la Igualdad de Género.	Asesoría para la Igualdad de Género
	Articular con el equipo de Compromisos de Gestión para que el sistema de compromisos de gestión incluya y promueva la perspectiva de género.	Todos los departamentos de la IM hacen visible su contribución a la igualdad de género en sus compromisos de gestión.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Que las políticas de género de Montevideo se vean fortalecidas en el intercambio con otros departamentos del país a través de la Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes.	La Asesoría para la Igualdad de Género participa activamente en la CIG.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>ET 1.10 Articular con otras ciudades del país y la región para potenciar las políticas de género.</b>	Participar en ámbitos de coordinación regionales. (UTGM, UCCI, UIM).	La Asesoría para la Igualdad de Género preside la UTGM al menos 1 año.	Asesoría para la Igualdad de Género
<b>ET 1.11 Promover la aprobación y aplicación de normativa departamental que contribuya a la igualdad de género y no discriminación en Montevideo.</b>	Promover la generación de normativa interna favorable a la igualdad de género.	Normativa interna favorable a la igualdad elevada a la Junta Departamental.	Asesoría para la Igualdad de Género



**PARTE III:  
COMPROMISOS DE LOS MUNICIPIOS DE  
MONTEVIDEO PARA EL PERÍODO 2016-2020**



## Introducción

Los municipios de Montevideo se involucraron activamente en la confección del *3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones*. La evaluación del *2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones*, destaca la importancia de incluir el nuevo nivel de gobierno en la elaboración del 3er. Plan.

La creación de los Municipios, a través del Decreto 33.209, incluye compromisos de género que están expresados en los principios orientadores y en los cometidos municipales, haciendo referencia a la igualdad de hombres y mujeres dentro del territorio y a la inclusión de la perspectiva de género en los programas que se implementan. Esto respalda por tanto, la definición de incorporar la mirada de género en los Planes de Desarrollo Municipal y la promoción de actividades específicas relacionadas con la igualdad.

Entre 2013 y 2014, los municipios de Montevideo desplegaron procesos de trabajo para la construcción de los compromisos para el primer bienio del 3er. Plan 2014/2015, que involucró a las autoridades y los equipos de igualdad, comisiones / mesas de equidad y género.

Estos equipos desarrollaron una trayectoria propia, en algunos casos se crearon especialmente. Otros fueron espacios ya existentes de trabajo en la temática de género los que protagonizaron la elaboración de los compromisos territoriales para el 3er. Plan de Igualdad. De esta manera los equipos de igualdad adquirieron nombres propios según cada territorio.

La integración y modalidad de estos equipos / mesas fue variada. Se promovió la participación de integrantes de los equipos sociales de los municipios y centros comunales zonales, integrantes de la sociedad civil, sobre todo referentes de las mujeres organizadas de cada zona, concejales/as vecinales y municipales.

En la actual gestión, los gobiernos municipales han reafirmado su compromiso con la igualdad de género, a través del respaldo a los equipos de igualdad en cada Municipio.

En la etapa de implementación del 3er. Plan, los equipos de igualdad amplían su rol para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas. En este sentido, se vuelven los responsables de orientar las políticas principales de su ámbito de incidencia hacia la igualdad de género, en el entendido de que para alcanzarlo, es necesario complementar las acciones de transversalidad con la definición de líneas específicas de políticas para la igualdad de género.

En el nivel municipal existen 8 equipos de igualdad / comisiones / mesas de Equidad y Género municipales, para los que fueron designadas 80 personas en total. Los equipos de Igualdad son grupos estables de trabajo (y no colectivos *ad hoc*) y piensan cómo abordar la igualdad de género desde sus prácticas laborales cotidianas.

Entre 2015 y 2016, los equipos en los municipios trabajaron en la actualización de sus compromisos vinculando las prioridades definidas en cada territorio a través de los Planes de Desarrollo Municipal y los lineamientos estratégicos del 3er. Plan, que luego fueron presentados a los concejos municipales y aprobadas por resolución.

Los equipos de Igualdad de cada municipio tuvieron el acompañamiento técnico de integrantes de la Asesoría para la Igualdad de Género, que apoyaron este proceso, técnica y conceptualmente a través de capacitaciones específicas y herramientas metodológicas.

Como resultado de las instancias de capacitación realizadas, a fines del año 2015 se crea la Mesa Municipal de Igualdad de Género (MMIG), integrada por representantes de los equipos de Igualdad de los 8 Municipios, con el propósito de generar un espacio de articulación y consolidación de las políticas municipales de género, definir la estrategia de transversalidad, dar seguimiento a los compromisos del 3er. Plan de Igualdad y articular acciones con el primer y segundo nivel de gobierno.

Este recorrido da cuenta de los procesos que se transforman en compromisos de igualdad que los municipios, mediante la participación, el encuentro y el diálogo, recogen y asumen en tanto gobiernos de cercanía, que reconocen en su planificación y gestión, la urgencia y responsabilidad de brindar respuestas adecuadas y cercanas a vecinas y vecinos, con sus rostros, miradas y voces propias.

La igualdad se va alcanzando mediante aproximaciones. Para el logro de los objetivos del 3er. Plan son necesarios los aportes de múltiples departamentos y áreas de la Intendencia, así como del tercer nivel de gobierno. Los territorios tienen sus maneras de ser y hacer y eso se refleja en la modalidad en que cada municipio trabajó hacia el 3er. Plan y las medidas comprometidas.

Este es el compromiso de los **municipios de Montevideo** en el 3er. Plan de Igualdad de Género.

Este documento presenta los compromisos de los ocho municipios de Montevideo para el período 2014-2015, en el marco del *3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones*.

Cada capítulo corresponde a un municipio y contiene:

- la expresión del compromiso del gobierno municipal con las políticas de género en palabras de alcaldes y alcaldesas,
- la integración de los Equipos de Igualdad / comisiones / Mesas de Equidad y Género,
- las actividades comprometidas en relación a las acciones, los objetivos y los lineamientos del 3er. Plan de Igualdad de Género





# Corré y caminá contra la violencia hacia las mujeres

**2K y 5K**

7 de noviembre

A las 15 horas

Circuito aeróbico del Prado



Equidad y Género - Municipio a



## Municipio A



¡No paremos de luchar!

**H**ay avances a la vista pero hay realidades que cambiar y la situación no mejorará solamente con la letra plasmada en leyes y derechos. Depende del pueblo, desde sus sindicatos hasta sus organizaciones sociales, realizar una transformación profunda.

La sociedad desea cambiar y ser más feliz, ya no quiere ver más violencia de género sobre sus mujeres ni tolera la pobreza que persiste en los asentamientos. La tarea será ardua pero nunca la debemos aceptar como algo imposible, pues recién allí la habremos perdido.

**Gabriel Otero**

*Alcalde*

*Municipio A de Montevideo*

## Equipo de Igualdad

El equipo de igualdad del Municipio A está integrado por:

- un/a representante de los funcionarios/as del Municipio A,
- un/a representante del Concejo Municipal,
- un/a representante de cada Concejo Vecinal de los Centros Comunes Zonales 14, 17 y 18,
- un/a representante de cada Área Social de los Centros Comunes Zonales 14, 17 y 18,
- un/a representante de cada Comuna Mujer 14, 17 y 18, y
- vecinos y vecinas sensibles a la temática.

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio A se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política.</b>		
<b>Objetivo específico 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio A 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.</b>	Promover la perspectiva de igualdad de género en el Presupuesto Participativo.	Un taller a proponentes de Presupuesto Participativo.
		100% de los EPZ del Municipio cuentan con participación del Equipo de Equidad y Género.

<b>Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio A 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.</b>	Brindar herramientas a concejales y concejales vecinales para que su trabajo se oriente a reducir las desigualdades de género en el territorio.	Un Taller en cada CCZ para la capacitación de candidatos/as a Concejales Vecinales.
		Un taller anual a Concejales/as Vecinales.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio A 2016-2020</b>
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>3.2.1 Adecuar la organización de tareas para que se desarrollen independientemente del sexo, identidad de género o edad del funcionariado.</b>	Promover acciones tendientes a reducir la desigualdad de género en el acceso a oportunidades laborales, sociales, culturales y económicas.	100% de convenios del Municipio con perspectiva de igualdad de género en sus cláusulas.
<b>3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.</b>	Generar espacios de trabajo promotores de derechos en el Municipio A.	Una sala de lactancia para el uso de los servicios y del público en funcionamiento al finalizar el quinquenio.
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>		Una jornada anual de integración y sensibilización con funcionarias y funcionarios.

**Objetivo específico 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.**

3er. Plan		Compromisos Municipio A 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).</b>	Prevenir conductas de acoso sexual laboral y acoso laboral en los distintos espacios laborales del Municipio A	Un taller anual a mandos medios sobre igualdad de trato y acoso sexual laboral.	
		100% de entrevistas solicitadas por funcionarios/as respondidas.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.**

**Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Municipio A 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión.</b>	Generar nuevos espacios de inclusión y cohesión social en los distintos barrios.	Propuesta elaborada y presentada al Concejo Municipal.	
		Una plaza en el CCZ 18.	
<b>4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de movilidad.</b>	Promover acciones para mejorar el acceso y uso del transporte colectivo en el municipio desde una perspectiva de género y un enfoque generacional.	Una reunión anual con empresas de transporte para mejorar la movilidad de la población según sexo, edad y lugar de residencia en el municipio.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo.****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan		Compromisos Municipio A 2016-2020
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.	Trabajar para una cultura ciudadana libre de violencia de género. .	Una recorrecaminata anual del Municipio a contra la violencia hacia las mujeres.
		Una charla anual en el CCZ18 sobre violencia en el noviazgo en instituciones educativas formales y no formales.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan	Compromisos Municipio A 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Fomentar e incrementar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social, cultural y política.	100% de las actividades que realiza el Municipio tienen enfoque de igualdad de género.
	Promover acciones tendientes a reducir la desigualdad de género en el acceso a oportunidades laborales, sociales, culturales y económicas.	Un taller anual de concientización sobre la igualdad género.
<b>7.1.2 Promover una agenda cultural inclusiva de la diversidad sexual.</b>	Fomentar e incrementar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social, cultural y política.	100% de actividades organizadas por el equipo de equidad y género registran la identidad de género de las y los participantes.
	Generar acciones que promuevan el respeto a la diversidad sexual.	100% de actividades organizadas por el equipo de equidad y género registran la identidad de género de las y los participantes.
		Una charla anual en cada CCZ para sensibilizar en diversidad sexual.
		Tres actividades por año para conmemorar fechas significativas vinculadas a la promoción de derechos de la diversidad sexual.

<b>Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio A 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Fomentar la igualdad de género desde la comunicación del Municipio A	Tres participaciones al año en el espacio radial del Municipio A.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>		
<b>ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio A 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Fortalecer el equipo de equidad y género del Municipio A.	Una jornada anual de capacitación al equipo de equidad y género del Municipio.
<b>ET 1.6 Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er. Plan de Igualdad.</b>		Una propuesta elevada al Concejo Municipal sobre presupuesto anual para el desarrollo de actividades.







Integrantes de la Comisión de Equidad y Género del Municipio B durante el Cabildo del municipio en 2015. Autoría: Unidad de Comunicación del Municipio B.

## Municipio B



**D**esde el Municipio B renovamos y plasmamos en el Plan de Desarrollo 2015-2020 la necesidad de seguir avanzando en políticas que promuevan y garanticen la igualdad de derechos.

La temática de género y equidad no solo está incorporada en el Plan, sino que transversaliza cada una de las acciones a desarrollar en el quinquenio.

Para avanzar hacia la consolidación del Montevideo que soñamos es necesario generar un cambio cultural donde la integración, el respeto y la igualdad de oportunidades superen la teoría para ser el eje fundamental de nuestro quehacer cotidiano.

**Carlos Varela Ubal**

*Alcalde*

*Municipio B de Montevideo*

## Comisión de Equidad y Género

La Comisión de Equidad y Género del Municipio B está integrada por vecinas y vecinos y representantes de:

- Concejo Vecinal Zona 1
- Concejo Vecinal Zona 2
- Concejo Municipal Municipio B

Cuenta además con apoyo de representantes de las Áreas Sociales del Municipio.

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio B se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política		
Objetivo específico 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.		
3er. Plan	Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
1.1.1. Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.	Fomentar la integración de mujeres en la Comisión de Equidad y Género del Municipio B.	Aumentar la participación en las actividades de la Comisión de Equidad y Género del Municipio B.
		Sensibilizaciones en género a mujeres y varones que participan de los diferentes espacios de participación ciudadana.
1.1.2 Promover el empoderamiento de las mujeres.	Promover la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes espacios de participación ciudadana del Municipio (Concejos Vecinales, redes, comisiones temáticas y de actividades deportivas y culturales).	Un taller metodológico sobre los desafíos de la participación para la Comisión de Equidad y Género del Municipio B.
		Fortalecer el lugar de participación de las mujeres en los diferentes espacios de participación ciudadana.

<b>Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio B 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.2.2. Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.</b>	Potenciar capacidades que desarrollen la perspectiva de género en todos los ámbitos sociales del municipio.	Un taller anual de capacitación dirigido a los Concejos Vecinales y al Concejo Municipal.
		Un taller anual de sensibilización en género y promoción de la participación en Barrio Sur, Ciudad Vieja y Palermo.
<b>1.2.3 Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios.</b>	Avanzar en la creación de la Red de Género del Municipio B integrando organizaciones sociales, grupos de mujeres e instituciones del Estado.	Un encuentro de comisiones de género, redes e instituciones y grupos interesados en la temática en el Municipio.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.</b>		
<b>Objetivo específico 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio B 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>2.1.1 Promover la remoción de las inequidades de género en el mercado de trabajo desde los programas laborales de la Intendencia de Montevideo.</b>	Contribuir y fortalecer las relaciones laborales con perspectiva de género.	100% de los servicios tercerizados cuentan con talleres de sensibilización en género.
		Un Actividad anual de sensibilización sobre inclusión social y no discriminación.
		Fortalecer el espacio de seguimiento de estas acciones con participación de la CEG.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan		Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para los/las funcionarios/as.</b>	Sensibilizar al funcionario del municipio.	Relevamiento de inquietudes de sensibilización en género	
		Un taller anual de sensibilización para los/as funcionarios/as del Municipio y de los CCZ 1 y 2	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión.</b>	Incidir en el plan de desarrollo municipal con políticas inclusivas	Al menos 1 propuesta desde la perspectiva de género	
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Desarrollar el programa "Compartiendo Afectos"	Celebración anual y asambleas barriales preparatorias de la actividad	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo.****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan		Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>5.2.2 Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la respuesta integral a situaciones de violencia doméstica.</b>	Mejorar las capacidades de respuesta integral en torno a la violencia doméstica, en el Municipio b.	Una guía para la acción y/o actualización de la existente articulada con organizaciones y redes del Municipio	
		Talleres de sensibilización en prevención de violencia a partir de grupos organizados.	
		Fortalecimiento de las coordinaciones interinstitucionales y logro de convenios y/o acuerdos para una mejor atención a las situaciones de violencia.	

**Objetivo específico 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.**

3er. Plan		Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>5.3.3 Articular con organizaciones de la sociedad civil activadas para la prevención de la trata con fines de explotación laboral.</b>	Sensibilizar a nuestros vecinos y vecinas sobre la trata de personas.	1 taller anual de trabajo con participación de redes, concejos vecinales, y especialistas en el tema.	



**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación****Objetivo específico 6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.**

3er. Plan	Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>6.2.1. Impulsar acciones de promoción de la salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.</b>	Promover la salud integral teniendo como referencia los determinantes sociales de la salud	Un plan diseñado, ejecutado con participación de redes y concejos vecinales.
		Una actividad de capacitación con la Red de Salud y la JDD del uso de sustancias adictivas dirigidas desde una perspectiva de género.
		Al menos una actividad anual para fomentar la salud integral con perspectiva de género para las mujeres adultas y adultas mayores usuarias de las diferentes actividades deportivas y recreativas del Municipio
		Un taller de sensibilización sobre la incidencia de los estereotipos de género en la salud de los varones

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan	Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Organizar un concurso fotográfico sobre oficios y artes desarrolladas por mujeres.	Un concurso bianual organizado.
	Impulsar un abordaje intergeneracional de sensibilización en el espacio público.	Exposición fotográfica en espacio público dignificando el rol de la mujer.
	Reflexionar con colectivos barriales de mujeres.	Talleres barriales con la presentación del producto elaborado a partir del concurso Fotográfico “Mujer y Trabajo”.
	Incorporar la perspectiva de género al Cabildo de Niños, Niñas y Adolescentes.	Un taller anual pre cabildo de Niños, Niñas y adolescentes, sobre igualdad de género.

**Objetivo específico 7.2: Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan		Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.	Profundizar en el territorio las campañas de sensibilización sobre igualdad de género y no violencia hacia las mujeres.	Agenda propuesta para cada campaña anual.	
	Utilizar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones del Municipio.	100% de las comunicaciones institucionales con lenguaje inclusivo.	

**ESTRATEGIA TRANSVERSAL****ET1: Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.**

3er. Plan		Compromisos Municipio B 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.	Profundizar la estrategia de transversalidad de género en el Municipio B, a través de la implementación, rendición de cuentas y difusión del 3er. Plan en el territorio	Un informe anual de rendición de cuentas de lo hecho en políticas de género en el marco de la rendición institucional del Municipio.	
		Un Comité creado y en funcionamiento para el 2017, integrado por funcionarios y vecinas/os del municipio para fortalecer las acciones del 3er. Plan de Igualdad de Género.	
		Un taller anual de difusión del 3er. Plan de Igualdad de Género desde lo local.	



## Municipio C



**A** lo largo de la historia occidental, se le ha asignado a la mujer una serie de roles frente a la sociedad, en contraposición y en forma marcadamente diferencial a los roles del hombre: madre, responsable de la crianza y educación de sus hijos, ama de casa e incluso, en momentos más críticos y solo en función de una necesidad económica, también trabajadora y sustentadora de hogar. Se ha recorrido mucho y avanzado en el camino de redefinir los roles con un sentido de equidad y a pesar de ello, las mujeres siguen quedando en desventaja evidente en materia salarial, y en lo que refiere la debido reconocimiento frente a la formación y producción intelectual. Siguen siendo víctimas de la violencia que se genera en los núcleos donde impera una visión patriarcal, tanto en lo doméstico como en los diversos grupos sociales. Frente a esta realidad queda mucho por recorrer aún, principalmente en materia educativa entendida como gran reproductora de valores. La igualdad se aprende, y en ese sentido, el Municipio C se suma al compromiso en el intento de revertir esta situación desde dentro hacia afuera, desde el colectivo de funcionarios y funcionarias hacia la población de su territorio. Sin discursos ni falacias, el Municipio C, prevé una serie de acciones que toma el tema de equidad de género como una línea que atraviesa su plan de gobierno y que invita a todos y todas a conocerlo, a través de los diversos medios que se publican en la web.

Con el compromiso de que este eje sea una constante durante este período de gobierno, las/os saluda,

**Rodrigo Arcamone**  
*Alcalde*  
*Municipio C de Montevideo*

## Mesa de Equidad y Género

La Mesa de Equidad y Género del Municipio C está integrada por representantes de:

- Servicio Centro Comunal Zonal Nº 3
- Servicio Centro Comunal Zonal Nº 15
- Servicio Centro Comunal Zonal Nº 16
- Gobierno del Municipio C
- Comuna Mujer “Andrea Hernández”
- Policlínica “Crottogini”
- Policlínica “Irma Gentile”
- Concejo Vecinal Zona 3
- Concejo Vecinal Zona 15
- Concejo Vecinal Zona 16

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio C se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política</b>		
<b>Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio C 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.</b>	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo con los Concejos Vecinales.	Una presentación anual en el Interconcejo.
		Talleres anuales en al menos 2 Concejos Vecinales.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.</b>		
<b>Objetivo específico 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio C 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>2.1.2 Impulsar políticas departamentales y municipales de cuidado de personas dependientes.</b>	Apoyar la difusión del Sistema Nacional de Cuidados en el Municipio C.	Publicación impresa o web actualizada anualmente.
	Sensibilizar a la población del municipio sobre corresponsabilidad en los cuidados y roles no estereotipados de género.	1 actividad anual de sensibilización a partir de la reedición del libro.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio C 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Relevar las necesidades de sensibilización y las propuestas del funcionariado para una organización y ambiente de trabajo favorables a la igualdad de género.	1 propuesta desarrollada para 2017 y su ejecución durante 2018-2020.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio C 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión.</b>	Incorporar la perspectiva de género en las propuestas de equipamiento urbano del Municipio C.	Espacios públicos equipados con los criterios acordados.	



**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan	Compromisos Municipio C 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.</b>	Mejorar la calidad de la atención de la Comuna Mujer que funciona en el Municipio.	Un recurso humano municipal asignado.
	Promover actividades de prevención de la violencia doméstica en actividades que se realizan en el territorio.	Una actividad anual en el mes de noviembre.
		Una actividad anual de impacto para la prevención de Violencia en el noviazgo en el Día de la Juventud.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación****Objetivo específico 6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.**

3er. Plan		Compromisos Municipio C 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>6.1.1 Aplicar la normativa vigente en derechos sexuales y derechos reproductivos en las policlínicas de la Intendencia de Montevideo</b>	Promover el acceso de los/as adolescentes y jóvenes a métodos anticonceptivos.	Una actividad anual de promoción del uso de los preservativos en el día de la Juventud y en el Espacio Adolescente de la Policlínica Gentile.	
<b>6.1.2 Ampliar la cobertura del programa de prevención del cáncer génito- mamario.</b>	Realizar acciones de sensibilización para la prevención del cáncer génito-mamario dirigido a mujeres del municipio C.	Una jornada anual de promoción y realización de PAP y mamografía en las policlínicas municipales y móvil.	
		Una actividad de impacto anual e prevención del cáncer de mama promoviendo la actividad física, la alimentación saludable y la recreación como factores protectores.	

**Objetivo específico 6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.**

3er. Plan		Compromisos Municipio C 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>6.2.1. Impulsar acciones de promoción de la salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.</b>	Recoger propuestas sobre la promoción de salud integral desde la perspectiva de género en el Municipio C.	1 encuentro anual entre 2017-2020	



Actividades del Día de la Juventud 2015 en el Municipio C. 23 de octubre de 2015. Autoría: Unidad de Comunicación del Municipio C.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Municipio C 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>7.1.3 Profundizar la perspectiva de género en las políticas municipales vinculadas al deporte.</b>	Sensibilizar y capacitar sobre educación no sexista e igualdad de derechos y oportunidades.	Al menos una actividad anual con instituciones educativas y deportivas.	
	Promover actividades deportivas y recreativas no sexistas en los centros educativos y los espacios comunitarios del municipio.	Difusión y Promoción a través de Carrera 5k de Mujeres en el marco de Marzo mes de las mujeres.	

**Objetivo específico 7.4 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.**

3er. Plan		Compromisos Municipio C 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>7.4.1 Fomentar la producción de bienes culturales no sexistas.</b>	Estimular a las mujeres a incursionar en experiencias colectivas artísticas.	1 instancias bianual de intercambio para transmitir la experiencia de grupos artísticos integrados por mujeres del municipio, buscando que se repliquen.	

<b>Objetivo específico 7.5 Promover la deconstrucción de los roles estereotipados de género</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio C 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.5.1 Promover masculinidades no hegemónicas a través de la transformación de los roles estereotipados de género.</b>	Impulsar acciones de sensibilización sobre la temática de masculinidades con perspectiva de género.	Una actividad anual sobre masculinidades.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>		
<b>ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio C 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Profundizar la estrategia de transversalidad de género en el Municipio C, a través de la implementación, rendición de cuentas y difusión del 3er. Plan en el territorio.	Un informe anual de rendición de cuentas de lo hecho en políticas de género en el marco de la rendición institucional del Municipio.
		Planificación anual de la Mesa.
		Al menos 7 reuniones anuales de la mesa.
		Participación en al menos 2/3 de las reuniones anuales de la MMIG.



## Municipio CH



**E**n el Municipio CH consideramos que la igualdad de los derechos entre las personas no debería ser sólo una aspiración o meramente exista como una norma en desuso, sino que sea posible acceder y ejercer tales derechos en forma equitativa y efectiva sin importar el género al cual pertenezcan.

En nuestro territorio la alta densidad de población tanto permanente como visitante y la existencia de instituciones educativas, deportivas, sociales y culturales, nos ofrece una oportunidad para promover el cambio cultural en ese sentido a un mayor número de personas.

Para nosotros y nosotras son muy importantes cuestiones como la promoción de un cambio cultural que derribe estereotipos sexistas, los cuales refuerzan la violencia de género en sus más variadas formas como pueden ser: en el trato diario para con el otro, la exclusión en actividades laborales, deportivas, educativas y socioculturales; el acoso sexual callejero y la explotación sexual y comercial.

Lo llevamos adelante a partir de algunas acciones como la realización de campañas de sensibilización en pro de la prevención de la violencia de género en espacios públicos como en el ámbito privado, y la existencia de un espacio de atención a situaciones de violencia doméstica del propio Municipio; el fomento de la inclusión de la mujer en todos los ámbitos de los cuales se encuentra excluida.

Desde la estructura gubernativa lo hacemos mediante la consolidación del equipo de igualdad, la articulación con organizaciones de la sociedad civil y la capacitación de la estructura organizacional donde los y las funcionarios/as puedan ser promotores/as de la igualdad desde las tareas que realizan; y una política comunicacional de promoción y difusión acorde con las acciones propuestas.

Tales acciones están planificadas dentro del plan de desarrollo municipal en cada línea estratégica, metas y objetivos para el quinquenio, de manera que toda la gestión esté abarcada con la perspectiva de género. Éstas se llevan adelante por intermedio del equipo de igualdad integrado por vecinos y vecinas, funcionarios y funcionarias. El equipo es un espacio abierto a quienes quieran integrarlo y construir colectivamente.

Estamos convencidos que con el trabajo de todas y todos lograremos cumplir estos objetivos y al avanzar hacia la igualdad contribuiremos a mejorar la calidad de vida de los hombres y mujeres que viven y trabajan en nuestro territorio.

**Andrés Abt**  
*Alcalde*  
*Municipio CH de Montevideo*

## Equipo de igualdad

El equipo de igualdad del Municipio CH es integrado de la siguiente manera:

- Elizabeth Pose - Equipo social CCZ 5
- Laura Brit - Equipo social CCZ 4
- Joaquín Córdoba - Comunicación Municipio CH
- Marisol Viñoles- Compras y presupuesto Municipio CH
- Rosana García Paz- Asesora honoraria Alcalde CH
- Sebastián Scitti - Director del Municipio CH
- Alexis Osorio, Concejal Municipal (s)
- Agustina Fonseca Estévez - Vecina del Municipio CH
- Isabel Puentes - Descentralización Cultural IM
- Graciela Ottonelli - Asesoría para la Igualdad de Género IM



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio CH se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos</b>		
<b>Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio CH 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Incorporar la capacitación sistemática en género especialmente en los equipos técnicos y de conducción.	Cinco talleres de capacitación para funcionarios/as del Municipio, especialmente al gobierno municipal, autoridades del territorio, equipos técnicos y funcionarios/as interesados/as.
		100% del funcionariado sensibilizado en el quinquenio.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan		Compromisos Municipio CH 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.</b>	Apoyar y estimular campañas de sensibilización en contra del acoso callejero.	Medios de comunicación del Municipio difunden las acciones realizadas en la temática.	
		Un jornada de sensibilización en acoso callejero en un espacio público articulando con organizaciones sociales	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan		Compromisos Municipio CH 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>5.2.2 Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la respuesta integral a situaciones de violencia doméstica.</b>	Mejorar la respuesta integral a las situaciones de violencia doméstica.	Realizar una campaña de comunicación anual sobre el tema.	
		Un servicio en funcionamiento, difundido en el territorio y monitoreado.	
		Un convenio de atención establecido, en funcionamiento y con seguimiento en el quinquenio.	

**Objetivo específico 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.**

3er. Plan		Compromisos Municipio CH 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>5.3.3 Articular con las organizaciones de la sociedad civil actividades para la prevención de la trata con fines de explotación laboral.</b>	Sensibilizar a la población sobre la explotación sexual comercial de niños, niñas, adolescentes y adultos	Medios de comunicación del Municipio difunden las acciones realizadas en la temática.	
		Una actividad anual de sensibilización condicionada a evaluaciones.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género**

**Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Municipio CH 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Incorporar la perspectiva de género en la comunidad y espacios ciudadanos.	Desarrollo de 3 actividades anuales de sensibilización en género articulando con organizaciones sociales e instituciones del territorio.	
	Promover cambio cultural que busque derribar aquellos estereotipos en lo que se fundamenta la violencia de género	Al menos 1 instancia de sensibilización en género con las candidatas a reinas del Municipio y con las Comisiones de Cultura en cada ciclo.	
<b>7.1.3 Profundizar la perspectiva de género en las políticas municipales vinculadas al deporte.</b>	Desarrollar, fomentar e impulsar las actividades culturales y deportivas en el Municipio.	Implementar una actividad semanal con perspectiva de género al menos durante un año lectivo.	

<b>Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio CH 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Visibilizar la temática de género en todas las comunicaciones institucionales.	Un material propio del Municipio CH sobre la temática de género editado durante el bienio.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>		
<b>ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio CH 2016-2020</b>	
<b>Acción</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Profundizar la estrategia de transversalidad de género en el Municipio CH, a través de la implementación, rendición de cuentas y difusión del 3er. Plan en el territorio	Planificación anual del equipo.
		Al menos 7 reuniones anuales del equipo.
		Participación en al menos 2/3 de las reuniones anuales de la MMIG.
<b>ET 1.8 Contribuir a los procesos institucionales de mejora de la gestión, a través de estrategias, metodologías y herramientas vinculadas a las políticas de género.</b>	Impulsar cambios en la cultura organizacional incorporando la perspectiva de género	Un informe de rendición anual en el marco de la rendición institucional del Municipio
		Personal técnico del equipo de igualdad capacitado sobre el programa "Calidad con equidad de género".





¡Pedaleá contra la violencia de género! en el marco de Marzo, Mes de las Mujeres 2016. 12 de marzo. Autoría: Unidad de Comunicación del Municipio D.

## Municipio D



**C**omo Tercer Nivel de Gobierno entendemos que las políticas que se desarrollan en el territorio, independientemente de quien sea la competencia específica, son de interés de nuestro Municipio en pro de nuestras vecinas y vecinos.

En particular, sobre la temática Equidad de Género, reconocemos avances en varios aspectos de las políticas desarrolladas por los distintos niveles de gobierno, pero culturalmente todavía no queda claro que el tema no es solo una “cuestión de mujeres”, que hay desigualdades en la vida cotidiana que están incorporadas en nuestro comportamiento diario.

¿Cómo entender de hecho que aún existan tareas de mujeres y de hombres, o que los hombres aún sean considerados mejores para la política que las mujeres? Está claro que, como sociedad, debemos seguir trabajando para que ese pensamiento no se siga reflejando en nuestro día a día.

Desde nuestro lugar, se trata de que estemos incluidos, por ejemplo cuando diseñamos un espacio público, a fin de que sea accesible, que tenga espacios para juegos para mujeres y varones, etc.

En definitiva que todas y todos tengamos las mismas oportunidades y derechos.

**Sandra Nedov**  
*Alcaldesa*  
*Municipio D de Montevideo*

## Comisión de Equidad y Género

La Comisión de Equidad y Género del Municipio D está integrada por:

***Por Servicio Centro Comunal Zonal 11:***

Ana Goyeneche (Equipo Social)  
Yanet González (Equipo Social)  
María Angélica Outeda (Directora)

***Servicio Centro Comunal Zonal 10:***

Miriam Lautaret (Equipo Social)

***Por Municipio D:***

Laura Guinovart (Coordinadora)  
Pablo López (Comunicación)

***Por Concejo Municipal:***

Johanna Vimercatti (Concejala Municipal)  
Sandra Nedov (Alcaldesa)



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio D se compromete, según la Resolución 26/16/0115 del 13 de abril de 2016, con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política		
Objetivo específico 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.		
3er. Plan	Compromisos Municipio D 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>1.1.2 Promover el empoderamiento de las mujeres.</b>	Promover la generación de un plan de trabajo articulando entre las Comunas Mujer 10 y 11 que incluya instancias de sensibilización y capacitación en género, discriminación y participación ciudadana para vecinas/os y grupos que lo demanden.	Que los grupos de mujeres que apoyan las comunas se mantengan y/o integren nuevas mujeres para este periodo.
	Priorizar el acompañamiento de la participación de mujeres residentes en al menos 3 asentamientos del municipio.	Que los grupos organizados de mujeres de dichos asentamientos puedan sumarse a actividades de género organizadas por el municipio: paseos, talleres, expoferias, etc.

**Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.**

<b>3er. Plan</b>			<b>Compromisos Municipio D 2016-2020</b>		
<b>ACCIÓN</b>		<b>OBJETIVOS</b>		<b>METAS</b>	
<b>1.2.3 Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios.</b>		Generar un plan de fortalecimiento institucional para todo el período con enfoque de derechos y especial énfasis en género y participación.		Que el nuevo Concejo Vecinal reciba al menos 2 talleres de sensibilización en género y diversidad en el periodo de su gestión.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.**

**Objetivo específico 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.**

<b>3er. Plan</b>			<b>Compromisos Municipio D 2016-2020</b>		
<b>ACCIÓN</b>		<b>OBJETIVOS</b>		<b>METAS</b>	
<b>2.2.3. Promover el acceso laboral igualitario y sin discriminación de mujeres y personas trans.</b>		Promover y fortalecer los micro-emprendimientos productivos locales de mujeres rurales y urbanas.		Al menos dos instancias donde las emprendedoras puedan exponer y vender su mercadería.	
		Promover la cuotificación en ferias y/o espacios de exposición de lo producido por mujeres emprendedoras del Municipio.			

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan		Compromisos Municipio D 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>3.2.1. Adecuar la organización de tareas para que se desarrollen independientemente del sexo, identidad de género del funcionariado.</b>	Analizar la distribución de tareas y funciones entre mujeres y varones pertenecientes al municipio y la correspondiente infraestructura específica que permita el desarrollo de las funciones en forma segura e igualitaria.	Elaborar y presentar al Comité de gestión las categorías de análisis que resulten de interés institucional durante el 2016.	
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Diseñar participativamente y desarrollar un plan de capacitación y formación tendiente a mejorar la gestión institucional, concretamente en violencia de género y violencia doméstica.	Realizar al menos una instancia de capacitación a funcionarios en el periodo 2016-2020.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio D 2016-2020</b>
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Definir una política de planificación, ejecución y monitoreo para el mantenimiento de espacios públicos, que contemplen criterios de igualdad de género e inclusión universal.	Al menos un proyecto urbano con perspectiva de género en el Municipio.

**Objetivo 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbana.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio D 2016-2020</b>
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>4.2.1 Integrar la perspectiva de género en los Instrumentos y procesos de Ordenamiento Territorial y planificación de la ciudad.</b>	Definir una política de planificación, ejecución y monitoreo para el mantenimiento de espacios públicos, que contemplen criterios de igualdad de género e inclusión universal.	Que el equipo de urbanismo del municipio participe de al menos 1 instancia de sensibilización en género e inclusión.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan		Compromisos Municipio D 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>5.2.2 Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la respuesta integral a situaciones de violencia doméstica.</b>	Facilitar el acceso de la población a las políticas sociales vinculadas a la violencia basada en género, tanto nacionales como departamentales.	Un folleto informativo de las instituciones que abordan el tema de Violencia basada en Género en el Municipio d.	
		2 locales en buenas condiciones para la atención en VBG en este quinquenio.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Municipio D 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Promover el acceso de las mujeres a recursos culturales.	Al menos dos salidas recreativo-culturales con grupos de mujeres organizadas del municipio.	
	Implementar actividades promotoras y sensibilizadores de los derechos de las mujeres.	Un evento anual con participación comunitaria.	

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio D 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Diseñar la estrategia de Comunicación para todo el período.	1 instancia anual de reflexión sobre la temática de lenguaje inclusivo .

**ESTRATEGIA TRANSVERSAL****ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.**

<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio D 2016-2020</b>	
<b>Acción</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Metas</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Fortalecer la Mesa de Equidad y Género como referente de la transversalización de género e impulsora de la igualdad de género en las políticas municipales.	4 reuniones con el Comité de gestión durante el período.
		La integración de nuevos referentes en la Mesa de Equidad y Género.
		Al menos una integrante de la Mesa en las capacitaciones propuestas por la Asesoría para la Igualdad de Género.
	Fortalecer la Mesa de Equidad y Género como referente de la transversalización de género e impulsora de la igualdad de género en las políticas municipales.	100% de las actividades propuestas por la Mesa sean difundidas por el área de comunicación a través de sus diferentes herramientas.
	Participar con representantes (2 titulares y 2 suplentes) en la MMIG.	Participación en al menos 2/3 de las reuniones anuales de la MMIG.
Rendir cuentas anualmente de los compromisos asumidos.	Un informe de rendición anual en el marco de la rendición institucional del Municipio.	

E  
Q  
U  
I  
D  
A  
D



D DE GÉNERO



## Municipio E



**P**ara nuestro Municipio, la equidad y género son temas de alta importancia.

No estamos haciendo al respecto otra cosa que ponernos a la altura de una instalación mundial e histórica sobre estos temas. En el Uruguay también estamos avanzando, pero queremos hacerlo más rápido, pues mientras no se logre la máxima equidad de género posible, se estarán sucediendo injusticias que nadie quiere.

Intentaremos humanizar al ciudadano tras la amplia visión del porqué de su existencia, especialmente en el género mujer.

Hay que seguir luchando para fortalecer lo ya obtenido, e ir por más.

**Francisco Platero**

*Alcalde*

*Municipio E de Montevideo*

## Mesa de Equidad y Género

La Mesa de Equidad y Género del Municipio E está integrada por:

***Por el Concejo Municipal:***

Susana Camarán  
Elsa Díaz

***Por el Concejo Vecinal Zona 8:***

Carmen Beltrán

***Por el Servicio Centro Comunal Zonal 6:***

Andrea Castañares  
Raúl Treviño  
Valentina Bravi

***Por el Servicio Centro Comunal Zonal 7:***

Ivanna Amarillo

***Por el Servicio Centro Comunal Zonal 8:***

Belqui Ramos

***Por el Municipio E:***

Hebert Figueroa

***Por Comisión de Mujeres de Zona 6:***

Wanda López

***Por la Comisión de Mujeres de Zona 7:***

Lydé González

***Por la Comisión de Mujeres de Zona 8:***

Aurora Castro  
Raquel Romano

***Por CEDEL Carrasco:***

Stella Ledesma  
Mariana Ibáñez

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio E se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política		
Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.		
3er. Plan	Compromisos Municipio E 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>1.2.3. Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios</b>	Promover la incorporación de la perspectiva de género en los Concejos Vecinales del Municipio.	Contenidos del programa de capacitación a los CV 6,7 y 8 con enfoque de género.
	Incorporar el enfoque de género en el PP como herramienta de participación ciudadana.	Se integran concejalas/es representantes de las 3 zonas a la Mesa de Equidad y Género (MEG).
		Se identifican y acompañan al menos a 3 proyectos con perspectiva de género.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.****Objetivo específico 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.**

<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio E 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socio-educativos laborales departamentales y municipales</b>	Incorporar cláusulas de igualdad de género y no discriminación en los convenios del Municipio.	100% de los convenios del municipio incorporan cláusulas y se les realiza seguimiento
	Realizar el seguimiento del acceso a oportunidades laborales desde la perspectiva de género	2 Informes anuales producto de la articulación con el CEDEL y CEPE.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.**

<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio E 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>3.3.1 Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).</b>	Sensibilizar a funcionarios/as y cargos de conducción sobre ASL y el protocolo existente.	50% del funcionariado participa en talleres realizados en 2016 y 50% en el 2017.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan	Compromisos Municipio E 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Sensibilizar sobre la incorporación de la perspectiva de género a actores institucionales que diseñan espacios públicos municipales.	El 75% de integrantes de las áreas urbanísticas participan de al menos una instancia anual en 2016 y de 3 instancias en el quinquenio.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan	Compromisos Municipio E 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.</b>	Promover acciones de prevención de la violencia basada en género en el municipio.	Una agenda de noviembre que visibilice e integre todas las actividades organizadas en el municipio.

**Objetivo específico 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.**

3er. Plan		Compromisos Municipio E 2016-2020
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>5.3.2 Sensibilizar a la población sobre la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.</b>	Sensibilizar a jóvenes del municipio sobre la violencia basada en género especialmente en la explotación sexual y comercial de niñas, niños y adolescentes	Al menos 1 actividades anual.



Taller con jóvenes sobre violencia en el noviazgo. 14 de octubre de 2016. Autoría: Mesa de Equidad y Género del Municipio E

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan		Compromisos Municipio E 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Promover actividades culturales no sexistas	Muestra anual de talleres de teatro que promueve la igualdad de género.	
		1 Encuentro anual con participación de jóvenes de los centros educativos formales y no formales del Municipio.	
<b>7.1.3 Profundizar la perspectiva de género en las políticas municipales vinculadas al deporte.</b>		Al menos 2 actividades deportivas anuales con enfoque de género.	

**Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.**

3er. Plan		Compromisos Municipio E 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Visibilizar las brechas de desigualdades de género a través de campañas en marzo mes de las mujeres	Una agenda de actividades en el mes de marzo propuesta anualmente (con actividades de sensibilización a distintos actores sobre igualdad de género en diferentes temas).	

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>		
<b>ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio E 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Profundizar la estrategia de transversalidad de género del Municipio E, a través de la implementación, rendición de cuentas y difusión del 3er. Plan en el territorio	Materiales impresos de presentación de la Mesa
		Participación en al menos 2/3 de las reuniones anuales de la MMIG
		Un informe de rendición anual en el marco de la rendición institucional del Municipio







## Municipio F



**E**l Municipio F renueva su compromiso en acciones concretas vinculadas al 3er. Plan de Igualdad. Sabemos que el género, en su carácter relacional, se entrelaza con las diferencias de clase social, generación, étnico-raciales y de orientación sexual. Pensar desde este lugar nos permite percibir a hombres y mujeres a partir de una multiplicidad de aspectos que constituyen su identidad. También nos recuerda que posicionarnos desde esa postura, hace visible las distintas formas de desigualdad en las vidas de mujeres y hombres.

No podemos dejar de mencionar, que gran parte de la población del Municipio F vive aún en condiciones de pobreza estructural que son dolorosas y vergonzantes y será responsabilidad de este y de los gobernantes que nos sigan, avanzar hacia mayores niveles de igualdad.

El 3er. Plan de Igualdad 2016-2020 del Municipio F pretende ser un aporte en una temática sensible y que aún nos cuesta incorporar, ya que las prácticas de género están tan arraigadas en nuestra vida cotidiana que ofrecemos resistencias hacia políticas que amenacen de alguna manera en cambiar las relaciones entre hombres y mujeres, fundadas en concepciones patriarcales. Apostar a un cambio en este sentido, donde se incluyan las demás inequidades arriba mencionadas, debe ser un compromiso de cada ciudadano y ciudadana de este país.

**Francisco Fleitas**

*Alcalde*

*Municipio F de Montevideo*

## Equipo de equidad

El Equipo de Igualdad del Municipio F está integrado:

### *Por Base Operativa Villagrán:*

Mónica Baez  
Alexandra Cabrera  
Cecilia Corbo  
Valeria Criz  
Martin Garra  
Christian Haskowec  
Beatriz Sánchez  
Andrea Silva

### *Por Cantón de Áreas Verdes Cochabamba:*

Esteban Gallero

### *Por Área Social Servicio Centro Comunal Zonal 9:*

Laura Cafaro  
Patricia Cardozo  
Santiago Conde

### *Por Dirección Social Servicio Centro Comunal Zonal 9:*

Estela Morini

### *Por Dirección-Coordinación Municipio F:*

Sandra Estévez

## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio F se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política</b>		
<b>Objetivo específico 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.1.2 Promover el empoderamiento de las mujeres.</b>	Identificar actores sociales que estén involucrados en la temática de género en las distintas sub zonas.	Diagnóstico actualizado de los grupos de mujeres de la zona.
	Fortalecer a los actores sociales involucrados en la temática.	Grupos de mujeres apoyados en las diferentes subzonas del Municipio.

<b>Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.2.1 Promover la integración paritaria en los ámbitos de toma de decisión departamentales y municipales.</b>	Introducir la perspectiva de género en espacios de participación.	Informe cuantitativo con la participación de varones y mujeres en los espacios definidos.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados.****Objetivo específico 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.**

<b>3er. Plan</b>		
<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>		
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>2.1.1 Promover la remoción de las iniquidades de género en el mercado de trabajo desde los programas laborales de la Intendencia de Montevideo</b>	Disponer de información sobre las características de la oferta y la demanda de empleo en el territorio desde una perspectiva de género y generacional.	El Municipio difundirá anualmente los datos a través de sus medios electrónicos (por ejemplo mayo por día de los/as trabajadores/as).

**Objetivo específico 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.**

<b>3er. Plan</b>		
<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>		
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socioeducativos laborales departamentales y municipales.</b>	Asegurar que los terceros contratantes por el Municipio ofrezcan condiciones de trabajo igualitarias para hombres, mujeres y personas trans.	Todos los convenios realizados incorporan los criterios definidos.
	Conocer las condiciones de vida de la población trans en el territorio del Municipio.	Datos sobre la población trans en el Municipio F actualizada anualmente y difundida en ocasión de Setiembre, Mes de la diversidad.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos****Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.**

3er. Plan		Compromisos Municipio F 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Profundizar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	1 taller anual	
		100% del funcionariado participa de las sensibilizaciones en el quinquenio.	

**Objetivo específico 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.**

3er. Plan		Compromisos Municipio F 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	
<b>3.3.1 Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).</b>	Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).	1 taller anual	
		100% del funcionariado participa de las sensibilizaciones en el quinquenio.	

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo****Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	
<b>4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión.</b>	Promover un enfoque de género, generacional y de accesibilidad universal en los espacios públicos y locales municipales.	100% de las y los funcionarios vinculados a espacios públicos participan de instancias de sensibilización en género, generaciones y discapacidad en el quinquenio.	
<b>4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.</b>	Concientizar a la ciudadanía sobre el acoso callejero y en redes sociales como forma de violencia de género hacia las mujeres.	1 campaña de difusión durante el quinquenio.	

**Objetivo 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación urbana.**

<b>3er. Plan</b>		<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	
<b>4.2.1 Integrar la perspectiva de género en los Instrumentos y procesos de Ordenamiento Territorial y planificación de la ciudad.</b>	Promover un enfoque de género, generacional y de accesibilidad universal en los espacios públicos y locales municipales.	100% de las y los funcionarios vinculados a espacios públicos participan de instancias de sensibilización en género, generaciones y discapacidad en el quinquenio.	



**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo****Objetivo específico 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.**

3er. Plan	Compromisos Municipio F 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.	Capacitar a actores barriales en torno a violencia de género.	1 taller de capacitación para actores barriales y organizaciones sociales sobre la temática.



Actividad de conmemoración del "Día Internacional de Lucha contra la violencia hacia las mujeres", 25 de noviembre. Autoría: Municipio F.

<b>Objetivo específico 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>5.3.2 Sensibilizar a la población sobre la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.</b>	Apoyar a las organizaciones de la sociedad civil en el abordaje de la temática de la violencia de género en el Municipio.	2 actividades de sensibilización / difusión sobre el tema durante el quinquenio.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género</b>		
<b>Objetivo específico 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.</b>	Desarrollar contenidos que visibilicen la temática de género en las comunicaciones del Municipio.	Al menos 2 entrevistas al año a referentes locales o departamentales
		Al menos el 50% de las ediciones contiene la temática de género

<b>Objetivo específico 7.3. Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.3.1. Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.</b>	Visibilizar la historia de las mujeres incluidas en el nomenclátor del Municipio.	50% de las calles cuentan con cartelería en el quinquenio.

<b>Objetivo específico 7.5 Promover la deconstrucción de los roles estereotipados de género</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.5.1 Promover masculinidades no hegemónicas a través de la transformación de los roles estereotipados de género.</b>	Sensibilizar a la ciudadanía sobre los roles estereotipados de género para promover la reflexión y deconstrucción.	2 talleres realizados en el quinquenio.
		1 blog elaborado en el quinquenio.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>		
<b>ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio F 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Continuar con el Equipo de Equidad integrado por funcionariado y vecinos y vecinas del Municipio para fortalecer las acciones del 3er. Plan.	Un informe de rendición anual.
		Planificación anual de las acciones a desarrollar.
		Integrantes de equipo de igualdad sensibilizados.
		Participación en al menos 2/3 de las reuniones anuales de la MMIG
<b>ET 1.7 Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales.</b>	Rendir cuentas anualmente del cumplimiento de los compromisos del Municipio con la igualdad de género.	Un informe de rendición anual.
		Un Instancia anual de rendición de cuentas.





Correcaminata Avanzando hacia la Igualdad en el marco de Marzo, Mes de las Mujeres 2015. Autoría: Unidad de Comunicación del Municipio G.

## Municipio G



**F**ue sabio construir las Comunas Mujer y el Equipo de Igualdad de Género.

Fue sabio construir de manera cierta, fuera de los discursos livianos como el viento, poner en práctica una acción positiva que diese dimensión institucional a una temática que excede los confines de razas, filosofías o credos, para convertirse en un tema de carácter cultural que también necesita de formas para ser entendido y defendido.

Los espacios de la mujer abren la permanente reivindicación de aquellas que ven reducidas sus vidas en una pelea desigual e injusta.

Las grandes transformaciones económicas, sociales, culturales, en definitiva de la humanidad, no conocen de líneas rectas, sino que también se gestan desde la derrota, la equivocación y el error, el andar y desandar caminos. La gesta por la Equidad está destinada a ser parte de una forma diferente de vivir el planeta; este Municipio tiene su camino trazado, su andar sin pausas y su horizonte por alcanzar. Acá está su trabajo, su táctica y estrategia.

El paisaje no se entiende sin ustedes. Desde los humedales del Santa Lucía, viniendo por Melilla, entrando en Villa Colón, llegando a Colón, Abayubá, San Bartolo, Pueblo Ferrocarril, en tren a Sayago y Peñarol, caminando por el Prado, Lavalleja, Floresta, 25 de agosto, Nuevo París, Conciliación, Verdisol y Millán y Lecocq, vienen marchando, con paso silencioso que hace ruido, vienen marchando.

**Gastón Silva**

*Alcalde*

*Municipio G de Montevideo*

## Equipo de igualdad

El equipo de Igualdad de Género del Municipio G integrado por representantes de:

- Comuna Mujer Zona 12
- Comuna Mujer Zona 13
- Área Social del Servicio Centro Comunal Zonal 12
- Área Social del Servicio Centro Comunal Zonal 13
- Coordinación del Servicio Centro Comunal Zonal 12
- Concejo Municipal
- Concejo Vecinal Zonal 12
- Concejo Vecinal Zonal 13
- Unidad de Comunicación del Municipio G



## Compromisos con la igualdad de género 2016 – 2020

El Municipio G se compromete con los siguientes objetivos y metas, en el marco del 3er. Plan de Igualdad y su presupuesto quinquenal.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1: Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política</b>		
<b>Objetivo específico 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio G 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>1.2.3. Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios</b>	Incorporar el enfoque de género en el PP.	100% de los y las proponentes que lo soliciten asesorados/as.
	Promover la incorporación de la perspectiva de género en los Concejos Vecinales del Municipio.	Sensibilizar, acompañar y asesorar al 100% de los y las proponentes que lo soliciten. Al menos un taller con candidatos/as este año y entrega de material informativo.

<b>LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos</b>		
<b>Objetivo específico 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio G 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>3.2.3 Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en un promotor de igualdad desde la tarea que realiza.</b>	Capacitar al funcionariado del municipio.	Informe de relevamiento de inquietudes de sensibilización realizado.
		Dos talleres referidos a brechas de género

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo**

**Objetivo específico 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.**

3er. Plan	Compromisos Municipio G 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.</b>	Promover el uso del espacio público para la difusión de los derechos de las mujeres.	Una recorrecaminata organizada e implementada anualmente en el mes de marzo.



Talleres de autoestima “En clave de género” dirigidos a mujeres organizadas y vecinas del Municipio G, 2014. Autoría: Unidad de Comunicación del Municipio G.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación****Objetivo específico 6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.**

3er. Plan	Compromisos Municipio G 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>6.2.1. Impulsar acciones de promoción de la salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.</b>	Profundizar la perspectiva de género en las acciones de promoción de salud que se realizan periódicamente en el Municipio G.	Participación del Equipo de Igualdad en la Expo Salud organizada por la Red de Salud del Municipio G.

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género****Objetivo específico 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.**

3er. Plan	Compromisos Municipio G 2016-2020	
ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS
<b>7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.</b>	Sensibilizar sobre estereotipos de género y uso de lenguaje inclusivo con los medios de comunicación del territorio.	1 actividad anual.
<b>7.1.3 Profundizar la perspectiva de género en las políticas municipales vinculadas al deporte.</b>	Coordinar y articular con los espacios de participación que funcionan en el territorio del Municipio G en materia de Deporte, Juventud, Adultos/as Mayores, Salud, etc.	1 actividad anual organizada.

<b>Objetivo específico 7.3. Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio G 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>7.3.1. Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.</b>	Visibilizar las acciones desarrolladas por mujeres de las zonas del municipio para la igualdad de género.	Al menos un producto de TV Ciudad sobre actividades en el territorio, en el marco del Programa ComunaMujer.

<b>ESTRATEGIA TRANSVERSAL</b>		
<b>ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las políticas departamentales y municipales.</b>		
<b>3er. Plan</b>	<b>Compromisos Municipio G 2016-2020</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>
<b>ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.</b>	Profundizar la estrategia de transversalidad de género del Municipio G, a través de la implementación, rendición de cuentas y difusión del 3er. Plan en el territorio.	Participación en al menos el 50% de las reuniones anuales de la Mesa Municipal de Igualdad de Género.
		Un informe de rendición anual en el marco de la rendición institucional del Municipio.
		Planificación anual del equipo.
		Al menos 7 reuniones anuales del equipo.



