

# **EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL 2º PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y VARONES DE LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO**

## **INFORME DE RESULTADOS**



**Montevideo  
de Todos**

**COMISIÓN DE EQUIDAD  
Y GÉNERO**

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

Intendenta de Montevideo  
**Prof<sup>a</sup>. Ana Olivera**

Departamento de Desarrollo Social  
**Prof<sup>a</sup>. María Sara Ribero**

División Políticas Sociales  
**Graciela Garín**

Secretaría de la Mujer  
**Prof<sup>a</sup>. Elena Ponte**

Elaboración del documento  
**Soc. María Bonino**

Diseño  
**Roberto Otermin**

Corrección de textos  
**Lena Fontela**  
**María Eugenia Dieste**  
**Solana Quesada**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN . . . . .	2
<b>I. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS: EL SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL 2º PLAN . . . . .</b>	<b>3</b>
A. Características generales del sistema . . . . .	3
B. Los componentes del sistema . . . . .	4
<b>II. RESULTADOS DEL 2º PLAN . . . . .</b>	<b>9</b>
A. Resultados según metas establecidas en el Plan . . . . .	9
B. Resultados según áreas temáticas . . . . .	10
C. Resultados según tipo de actividad . . . . .	15
D. Resultados de las acciones desarrolladas . . . . .	19
<b>III. LOS EJECUTORES DEL 2º PLAN . . . . .</b>	<b>23</b>
A. La institucionalidad de género . . . . .	23
B. La Comisión de Equidad y Género (CEG) . . . . .	23
C. El papel de los equipos técnicos . . . . .	27
<b>IV. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES . . . . .</b>	<b>29</b>
A. La transversalización de políticas genera sinergias entre las mismas . . . . .	29
B. Un Plan diseñado a partir de metas y con indicadores de evaluación . . . . .	29
C. Cumplimiento de lo comprometido en el Plan . . . . .	30
D. Hacia un Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades . . . . .	31
<b>BIBLIOGRAFÍA . . . . .</b>	<b>32</b>

**ANEXOS - Puede descargarse la versión digital desde [www.montevideo.gub.uy/ciudadania/mujer/publicaciones](http://www.montevideo.gub.uy/ciudadania/mujer/publicaciones)**

ANEXO I Lista de comprobación para identificar la presencia de un “enfoque de género” a distintos niveles

ANEXO II Tabla de Resultados según áreas temáticas y Unidades

ANEXO III Tabla de Resultados según tipo de actividad y Unidades

ANEXO IV Tabla de Resultados según tipo de Resultados

ANEXO V Tabla de Capacitaciones realizada en la CEG

ANEXO VI Propuesta de variables e indicadores para realizar evaluación de resultados y de impacto

ANEXO VII Algunos datos de la traducción presupuestal

## INTRODUCCIÓN

En el año 2008 al tiempo que comenzaba a implementarse el **2º Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres de la Intendencia de Montevideo** se nos pidió la elaboración de un Sistema de Indicadores para su evaluación. En este Plan, 24 Unidades de la Intendencia comprometían un total de 245 acciones en donde cada Unidad veía de qué manera, desde sus cometidos específicos, contribuía a lograr mayor equidad.

Con el Sistema de Indicadores buscamos diseñar instrumentos que dieran cuenta de manera objetiva, medible y observable de lo realizado pero que también fueran lo suficientemente sencillos de aplicar para que se convirtieran en un proceso autosustentable de autoevaluación. Hoy con 4 años de aplicación podemos decir que dicha propuesta permitió en muy breve tiempo recoger y sistematizar la información de todo lo realizado en estos años.

Los resultados del 2º Plan muestran las bondades de las políticas transversalizadas: en este caso cómo las políticas de género se multiplicaron en forma exponencial al ser implementadas desde tantos lugares diferentes pero también de qué manera esos lugares, esas Unidades se enriquecieron al introducir el enfoque de género.

Como se verá en este documento son cientos las actividades realizadas en estos años y decenas de miles las personas a las que de una u otra manera se les ha llegado con una nueva forma, diferente de ver el mundo, dándole visibilidad a las inequi-

dades y promoviendo un mundo más justo. Pero también los resultados que aquí se presentan muestran algunas acciones muy innovadoras en nuestro país y que esperamos sirvan para que otros organismos públicos y privados tomen de ejemplo.

En un primer capítulo planteamos los antecedentes metodológicos que tiene este Informe: el Sistema de Indicadores que se utilizó para recoger y evaluar lo realizado. En él se describen los distintos componentes de dicho sistema.

En un segundo capítulo se realiza una síntesis y un análisis de los principales resultados organizados de acuerdo a las cuatro categorías definidas en el sistema: según metas, según tipo de acción, según temática, y resultados propiamente según tipo. El conjunto de estos resultados figura en los Anexos II, III, y IV.

En un tercer capítulo se describe y analiza el papel jugado por los actores que tuvieron a su cargo la implementación del Plan: la Secretaría de la Mujer, la Comisión de Equidad y Género y los Equipos Técnicos.

Finalmente en un cuarto capítulo se realiza un balance global y se señalan algunas recomendaciones para un Tercer Plan de Igualdad.

Esperamos con este trabajo contribuir a un proceso de rendición de cuentas a las Instituciones y a la ciudadanía en general que hace a un gobierno más transparente y a una sociedad más democrática.

*Agradezco los comentarios a este trabajo de Elena Ponte, Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer y de Solana Quesada, Coordinadora del 2º Plan.*

# I. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS: EL SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL 2º PLAN

El hecho que un plan de acción gubernamental, de esta envergadura, se acompañe desde el comienzo de su aplicación con indicadores para su evaluación es, creemos, no solamente una experiencia pionera en el país, sino un avance tanto en términos políticos como metodológicos. Políticos, ya que al hablar de indicadores estamos hablando de:

- Una rendición de cuentas donde se presentan hechos empíricos, observables, objetivos y provenientes de fuentes de información confiables.

- Son indicadores construidos al comienzo de un Plan por lo cual no es posible modificar la forma en que se da cuenta del cumplimiento de metas y objetivos.

- Todo esto asegura que tanto la Institución como la población en general puede confiar en la información presentada y valorar cuánto de lo propuesto fue efectivamente realizado.

Avance también metodológico en el sentido que implicó un desafío el elaborar un tipo de instrumento que:

- Diera cuenta del conjunto de lo realizado pero también de la diversidad que este conjunto implicaba.

- Sirviera como instrumento de autoevaluación suficientemente sencillo de aplicar para que cada Unidad pudiera realizarlo y no se requiriera una evaluación externa.

- Pudiera servir para dar cuenta año a año de los objetivos y metas alcanzadas.

Los años transcurridos al aplicar el sistema nos permite además de dar cuenta de los resultados del Plan de Igualdad, valorar qué tanto el Sistema de Indicadores fue útil como instrumento.

## A. Características generales del Sistema

### 1. Un proceso participativo y una propuesta autosustentable

Como uno de los objetivos del Sistema era que sus instrumentos fueran aplicados por los/las responsables en cada Unidad de llevar adelante las acciones propuestas, se buscó que estos fueran de fácil aplicación y que no les implicara a dichas personas un esfuerzo adicional a sus prácticas. Por esta razón la elaboración de los indicadores fue discutida con cada Unidad. Los indicadores se derivaron de los objetivos y metas comprometidas, pero fue necesario que dichos objetivos y metas se aterrizaran en acciones observables, objetivables y cuya fuente fuera identificable. Por tanto cada Unidad contó con un instrumento específico donde dar cuenta de lo realizado año a año a partir de lo que estas consideraban representaba objetivamente lo que habían comprometido.

Hoy podemos decir que el instrumento diseñado para cada Unidad, un formulario que describiremos más adelante fue de fácil uso y 23 de las 24 Unidades que comprometieron acciones lo entregaron con lo realizado en estos años.

### 2. El concepto de género

Característica básica de un indicador es que tenga un sentido unívoco. No puede haber dos opiniones en cuanto a su significado, si fuera "interpretable" o "cuestionable" perdería su esencia de

objetivación. Como todas las Unidades comprometían acciones de capacitación, investigación, comunicación, etc. con “enfoque de género” era necesario precisar qué se entendería por esto. Para lograr esta visión común se entregó a cada Unidad una definición en términos de “lista de comprobación”, es decir, la actividad propuesta se considera con enfoque de género si cumple con tales requisitos (Ver Anexo 1). Estas definiciones fueron trabajadas en la Comisión de Equidad y Género (CEG) que reúne a los/las referentes de género de cada Unidad participante en el Plan. Como este trabajo se realiza con lo informado por cada Unidad, no es posible constatar si efectivamente todas las Unidades cuando informan de sus acciones con “enfoque de género” se ajustaron a lo acordado en la pauta elaborada.

### 3. El instrumento para recabar la información

Así cada Unidad tuvo un formulario donde figuraba el o los objetivos planteados en el Plan, la o las metas que se proponían alcanzar, e indicadores para dichas metas (si era posible derivarlas directamente) o indicadores derivados de los objetivos. El formulario prevé la incorporación de información para los años comprometidos en el Plan así como que se señale la fuente de información. Se identificó al menos un indicador por meta.

El hecho que el Plan se haya redactado incluyendo metas facilitó enormemente la elaboración de indicadores, ya que, como es sabido, las metas traducen los objetivos a actividades concretas planificadas en el tiempo. No siempre fue factible derivar los indicadores de las metas en algunos casos se derivaron de los objetivos.

Asimismo las metas están redactadas en términos de actividades a realizar. Por esta razón gran parte de los indicadores dan cuenta de actividades realizadas y no de los resultados de dichas actividades. Este es un problema muy común para la evaluación. La planificación no se hace para alcanzar resultados sino para identificar actividades, con lo

cual nos quedamos sin saber para qué sirvieron éstas, es decir qué tanto lo que se hizo contribuyó a modificar de alguna manera la realidad. Se plantean cuántos talleres se van a hacer sobre determinado tema, pero no qué conocimientos se espera que los participantes alcancen.

En el caso del 2º Plan se trató, dentro de las posibilidades que no exigieran un trabajo adicional, establecer algunos indicadores de resultados. En ciertos casos esto no es difícil, como por ejemplo ver el Nº de personas atendidas por un servicio. En otros implica desarrollar instrumentos adicionales como en el caso de hojas de evaluación al final de un proceso de capacitación. En este sentido, y como se verá más adelante, es mucho menos lo que podemos saber de los resultados de las acciones del Plan que de las actividades que se realizaron.

El Plan al ser un Plan abierto, y al plantearse para tres años debía tener la flexibilidad para dar cuenta de lo que no fue realizado y de las razones de esto, así como de las nuevas acciones realizadas. Para esto se abrió un punto especial, y resultó efectivo ya que la mayoría de las Unidades realizaron acciones no previstas en el Plan.

El formulario abrió otra línea de información que recoge las actividades de coordinación realizadas. Esto resultó importante ya que son actividades que insumen tiempo y recursos y que dan cuenta de la articulación con la sociedad civil y a nivel intra e interinstitucional.

Finalmente, el equipo que comenzó a trabajar en Presupuestos Sensibles al Género incluyó en los formularios una serie de preguntas para conocer y poder cuantificar los recursos invertidos en las acciones.

## B. Los componentes del Sistema

Quizá el aspecto más novedoso de la propuesta del Sistema es que propuso que los indicadores de cumplimiento de metas y objetivos de cada Unidad pudieran organizarse de acuerdo a 4 varia-

bles que dan cuenta de distintas maneras de ver y valorar lo realizado:

- Actividades realizadas en relación a las metas comprometidas por cada Unidad.
- Actividades realizadas según tipo de actividad.
- Actividades realizadas según temática trabajada.
- Resultados de las actividades según tipo.

Como se verá a continuación se definieron categorías para organizar las distintas tipologías.

## **1. Indicadores de cumplimiento de metas comprometidas**

Este primer tipo de organización de resultados nos muestra el grado de cumplimiento con las metas propuestas. Aquí se identifican el N° de metas comprometidas, el N° de metas cumplidas y otras actividades realizadas no comprometidas en el Plan. Al diseñar este instrumento se pensó en la posibilidad de armar un “índice de compromisos cumplidos” de manera de “medir” si el grado de cumplimiento era alto, medio o bajo por cada Unidad. Finalmente desechamos este cálculo para esta evaluación ya que vimos que las actividades realizadas no eran comparables:

- Algunas Unidades comprometieron una sola acción para los 3 años y otras 30 y por tanto su “índice de cumplimiento” aunque fuera el mismo no daba cuenta de esta diferencia.
- Algunas metas implicaban un conjunto de actividades relativamente complejas como realizar un estudio, constituir un fondo para préstamos, o implementar un Servicio, mientras otras eran simplemente realizar un taller, por lo cual nuevamente no eran comparables.

Sin embargo como veremos en los resultados la información organizada de esta manera, aunque sin calcular un Índice, nos brinda un panorama del

conjunto de lo realizado.

## **2. Indicadores según tipo de actividad**

Agrupar las actividades de esta forma permitió darle visibilidad a los diferentes tipos de acciones posibles, sobre todo aquellas que resultan más novedosas como la creación de normativas, o de insumos para estudios, pero también identificar las magnitudes de lo realizado a nivel de Servicios o de capacitación.

Las categorías que se definieron para agrupar las actividades realizadas fueron las siguientes:

### **- De capacitación/reflexión**

Incluye las acciones que tienen por objetivo sensibilizar, promover una reflexión y/o generar nuevas habilidades. Dentro de esta se distinguieron las siguientes subcategorías: encuentros, talleres, módulos en cursos o cursos que daría una idea aproximada del nivel de estructuración de la actividad. No se pidieron número de horas de duración de las actividades hecho que daría una idea más certera sobre la calidad de la acción. Quizá a futuro se podrá integrar este indicador.

### **- De estudios realizados o insumos para generar nuevos estudios**

Aquí se integrarán desde la introducción de nuevas variables en recopilación de información hasta sistematizaciones o investigaciones propiamente dichas.

### **- De nuevas normativas**

Va a ser interesante ver la variedad de normativas introducidas por diferentes Unidades y a futuro poder medir el impacto de dichos cambios.

### **- De servicios**

En este caso se distinguió entre servicios existentes y nuevos servicios creados a partir del Plan. Esta distinción permitió comprobar que el Plan no incluía los Servicios existentes y por tanto en un principio no se recogía información sobre los mis-

mos, siendo algunos de gran envergadura como el Servicio Telefónico para mujeres en situación de violencia doméstica o los consultorios para éstas mismas en los Centros Comunales.

#### **- De difusión y comunicación**

Aquí se incluyeron desde la edición de materiales (folletos, libros) hasta la implementación de spots televisivos, campañas publicitarias, etc.

#### **- De actividades de coordinación**

Esta información se abrió en dos subcategorías: con la sociedad civil y de tipo intra e interinstitucional mencionando los organismos con los que se coordinó. Estas actividades no constituían metas dentro del Plan pero sí fueron instrumentos para alcanzar las mismas.

#### **- De infraestructura**

Aquí se buscó identificar las actividades que promovieran la creación de nueva infraestructura cualquiera fuera ésta.

### **3. Indicadores según áreas temáticas**

Una segunda manera de agrupar las actividades fue según las temáticas que se trabajaron. Aquí resultó interesante ver la transversalización de género: cómo este enfoque cruzó otras variables como etnia/raza, edad, o discapacidad pero también cómo áreas en que era difícil imaginar qué tanto podían aportar a la equidad de género realizaron actividades en relación a la misma. Para las categorías se comenzó por plantear las que tradicionalmente se asocian con la temática de género y se fueron agregando aquellas propias de los gobiernos departamentales.

#### **- De promoción de cambios culturales**

Aquí se integró todo lo que fuera reflexión sobre género, relaciones de género, inequidades, etc.

#### **- Para la promoción de oportunidades laborales y equidad en el empleo**

Al revisar el Plan y los resultados reportados vimos que era necesario no solamente incluir las

tradicionales acciones que promueven nuevas oportunidades laborales sino también aquellas que significan más equidad en el empleo. En este último caso la referencia fundamental es al interior del propio gobierno departamental.

#### **- Para la promoción de participación ciudadana**

Se incluyeron acciones de promoción de participación social y política llevada adelante por varias Unidades.

#### **- Contra la violencia doméstica**

Aquí se incluyeron tanto acciones de prevención y reflexión como de asistencia.

#### **- Promoción y atención en salud sexual y reproductiva (incluye diversidad sexual)**

Se identifica la difusión y promoción de derechos en salud sexual y reproductiva así como a la diversidad sexual. Incluye también atención.

#### **- Promoción y atención en salud ocupacional (incluye acoso sexual laboral) y salud en general**

Estas actividades de promoción y atención se van a referir a servicios dados al interior del Gobierno Departamental.

#### **- De promoción de acceso a tierras y vivienda**

Un área de necesidades básicas tanto para varones como para mujeres pero donde es posible proponer acciones que promuevan mayor equidad de género.

#### **- De promoción de equidad en tránsito y transporte**

Esta es una de las categorías que se agregaron a partir de la experiencia del Gobierno Departamental y nos posibilita imaginar qué otras áreas como por ejemplo vialidad o alumbrado también podrían incorporar de manera transversal el enfoque de género a sus políticas.

#### **4. Indicadores de Resultados**

Como se verá son menos los indicadores de resultados que los de actividades. Las categorías bajo las que se organizaron los resultados fueron las siguientes:

##### **Personas participantes en actividades de capacitación/reflexión**

No se quiso redactar el indicador en términos de “personas capacitadas” ya que hubiera implicado evaluaciones extra al finalizar cada actividad, trabajo que no siempre es factible realizar. Sí se pidió en todos los casos la desagregación por sexo.

##### **Personas que acceden a servicios específicos**

Como ya fue mencionado, el Plan no incluía metas en relación a servicios existentes por lo cual se ha perdido información sobre el impacto de muchos de los servicios. Sin embargo queda planteado como indicador a relevar a futuro.

##### **Personas beneficiadas por cambios en las normativas.**

Resulta un área nueva a evaluar en el país y si se logra sistematizar la información puede resultar en una evaluación de impacto, es decir factible de mostrar cambios en la realidad de las personas a partir de medidas concretas.



## II. RESULTADOS DEL 2º PLAN

### A. Resultados según metas establecidas en el Plan

Como puede verse en el cuadro siguiente el N° de metas que cada Unidad comprometió en el Plan fue muy disímil por lo cual no es posible establecer rangos comparativos en cuanto al cumplimiento de las metas. Pero además, y esto es lo que hace más difícil la comparación entre las Unidades es que las metas en sí mismas tienen formulaciones e implican actividades de muy diferente envergadura. A vía de ejemplo, el Programa Nuestros Niños figura con dos metas pero éstas implicaron 122 talleres con familiares con temas de equidad, educación no sexista y maternidad y paternidad responsable, más 6 talleres de capacitación para funcionarios/as sobre la misma temática y actividades con los propios niños/niñas.

Ocurre que la misma meta la realizaron en varias oportunidades y durante los cuatro años. En otro extremo encontramos otras Unidades que comprometieron 1 ó 2 acciones y fue todo lo que hicieron durante los 4 años. Las diferencias tienen que ver también con el esfuerzo, el tiempo y los recursos humanos que implica cada acción: no es lo mismo que la meta haya sido un taller para algunos-as funcionarios-as de la Unidad que las decenas de talleres realizados por Nuestros Niños o por la Secretaría de la Mujer u otro tipo de acciones como la desagregación por sexo de variables en RRHH y en Tránsito y Transporte y la posterior sistematización de la información o la creación de un Servicio como en Salud Ocupacional o de un fondo para préstamos para mujeres emprendedoras como en Desarrollo Económico.

Unidad / Secretaría	N° de metas comprometidas	N° de metas desarrolladas	Otras acciones	Total de acciones desarrolladas
Tránsito y Transporte	15	8	3	11
Intervenciones Urbanas	6	5		5
Infancia - Ciudad Educad.	3	3		3
Infancia - Nuestros Niños	2	2		2
Juventud	12	7	2	9
Mujer	32	32	*	+ 200
Discapacidad	6	6	2	8
Adulto Mayor	8	8	1	9
Salud	19	13	2	15
Convenios	4	3		3
UTA	4	3	6	9
Cultura	8	3	1	4
Deportes	9	9	2	11
Desarrollo Económico		7	5	12
RRHH y Materiales	3	3	3	6
Salud Ocupacional	13	10	7	17
Planificación	1	1		1
Instituto Estudios Municipales	5	4		4
Limpieza	6	2	4	6
Archivo de la Ciudad	10	8	1	9
Biblioteca	8	6		6
Descentralización	11	1	25	26
Comunicaciones	5	3	2	5
Jurídica **	0		5	5

\* El N° de acciones sobrepasa las 200

\*\* El área Jurídica no comprometió metas para el Plan pero se integró posteriormente a la CEG y realizó varias acciones de tipo normativas y de sensibilización

Otra diferencia tiene que ver con los años en que se informa la actividad. Nuevamente el caso de Nuestros Niños es paradigmático, esas metas fueron realizadas durante los 4 años e informadas también durante los 4 años. Otras Unidades informaron del cumplimiento solamente el primer año y otras el último año. Tal es el caso por ejemplo de la División Salud que si bien recién este último año entregó el Informe fue tal la magnitud de acciones desarrolladas en 2010 y 2011 que finalmente sus metas están prácticamente cumplidas en su totalidad.

Estas diferencias tienen que ver con dos aspectos: el compromiso con la temática de él o la Referente de Género de la Unidad y/o la voluntad política de la Dirección de cada Unidad para llevar adelante las acciones. Cuando ambos compromisos se conjugan es cuando aparece claramente la magnitud de las acciones desarrolladas (ver los Anexos II y III donde aparecen éstas agrupadas por tipo de actividad y por tema).

De todas maneras si vemos el cuadro anterior y complementamos esta información con la que aparece en los anexos que recogen el conjunto de acciones ordenadas por tipo de actividad y por tema, podemos sostener que la Intendencia de Montevideo ha hecho un trabajo de transversalidad como no existe otro en el país. No solamente todas estas Unidades han incorporado de una u otra forma el enfoque de género a sus acciones sino que han realizado una coordinación intrainsitucional que ha generado la sinergia suficiente para el desarrollo de cientos de acciones en pro de la equidad de género con los recursos existentes.

## **B. Resultados según áreas temáticas**

### **1. Actividades de promoción de cambios culturales**

Bajo esta categoría agrupamos todas aquellas actividades que implican una reflexión sobre las relaciones de género ya sea en forma de talleres, cur-

sos, edición de materiales, difusión en general. Como puede verse en el Anexo II, 19 de las 24 Unidades que participaron en el 2º Plan realizaron actividades de este tipo, 2 más que en el año 2008. Como todas las Unidades tienen cometidos específicos más allá del tema de género (salvo la Secretaría de la Mujer), esto significa que 18 Unidades han promovido esta reflexión en forma transversal a sus cometidos específicos. Las actividades se han realizado hacia dentro de las Unidades, capacitando a los/las integrantes de la misma, como hacia las poblaciones objetivo de dichas Unidades.

Algunos ejemplos de transversalización del enfoque de género con temas vinculados a poblaciones específicas son los referidos a niños/as, adultos/as mayores, jóvenes, personas con discapacidad, afrodescendientes. Así por ejemplo, La Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes, a través de talleres, mesas de debate, charlas, etc, ha promovido a lo largo de estos años la reflexión sobre género y raza/etnia tanto con población afrodescendiente como con población en general.

El Programa Nuestros Niños (Centros de Educación Inicial para niños/as preescolares) realizó más de 100 talleres con familiares de los y las niños/as sobre educación no sexista y pro diversidad además de los talleres de capacitación a los/las funcionarios/as y los propios niños/niñas sobre el tema. La Secretaría para el Adulto Mayor ha promovido 15 encuentros sobre “Género y Memoria, hablan las y los protagonistas” y otros como “Tiempo Libre -Tiempo Liberado” específico para adultas mayores.

Otras Unidades departamentales, cuyos cometidos son de amplio impacto en cuanto difusoras de conocimientos y valores, han incorporado el enfoque de género de manera sistemática. Ejemplo de esto es el Centro de Formación y Estudios que introdujo un módulo sobre género y equidad, igualdad de oportunidades y derechos laborales y prevención del acoso sexual, al Curso de

Inducción que realiza todo funcionario/a que ingresa a la Intendencia. Además de esto a lo largo de estos años han realizado más de 80 talleres sobre el tema para funcionarios/as. Nuevamente este es un ejemplo pionero en el país tanto a nivel público como privado: además de que todas las personas que ingresan lo hacen con una sensibilización sobre la temática, se han recibido demandas de algunas áreas para realizar talleres cuando algún/a técnico/a o director/a lo ha considerado necesario.

Otro ejemplo interesante de cómo se ha aprovechado el espacio para promover la reflexión sobre la equidad es el de la Biblioteca del Centro de Formación y Estudios que ha establecido una cuota sobre la temática de género en la compra anual de libros que realiza el servicio, además ha desagregado por sexo las consultas que se realizan y difunde sistemáticamente los materiales bibliográficos sobre el tema con que cuenta.

Importa destacar de qué manera la Secretaría de Deportes se ha apropiado del tema. El 100% de sus Programas ha incorporado el enfoque de género, el 100% de sus funcionarios/as ha sido capacitado/a en la temática y el 100% de las escuelas deportivas incorporan capacitación en género en sus programas. En cuanto al registro de información se desagrega por sexo en los registros de participantes en Programa Verano y en los convenios con instituciones que trabajan con Adultos Mayores y personas con discapacidades.

También resulta interesante ver cómo desde Unidades difíciles de asociar a temas de género se promueve la equidad como el caso de la División Tránsito y Transporte que edita un Manual para la Conducción Segura con lenguaje inclusivo.

Finalmente hay que mencionar la labor de la Secretaría de la Mujer realizando cientos de actividades durante Marzo Mes de las Mujeres, además de lo que ya se mencionara en las áreas de participación política, violencia y salud sexual y reproductiva.

## **2. Actividades de promoción de oportunidades laborales y equidad en el empleo**

El Departamento de Desarrollo Económico ha ido ampliando las actividades de capacitación y promoción en general de oportunidades laborales a través de la difusión de programas de microcrédito y relevamientos y difusión de información para la creación de emprendimientos liderados por mujeres o el auspicio para la incorporación de estos emprendimientos en los Centros de Desarrollo Local. Asimismo se señala la incorporación de 5 emprendimientos liderados por mujeres en las plantas de elaboración en Santiago Vázquez.

Las Unidades que han proporcionado más oportunidades de experiencia de primer empleo así como de capacitación laboral en destrezas básicas o transversales son las de Convenios y Limpieza con los Programas Socioeducativos para Jóvenes que año a año brindan esta experiencia a alrededor de 300 jóvenes de ambos sexos y con el Programa de Barrido Otoñal a 160 mujeres anualmente también. En todos los casos estas personas cuentan con espacios de capacitación y reflexión en temas de género.

Otras Unidades han promovido la capacitación para el empleo: la Secretaría de Gestión Social de la Discapacidad y la Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes fundamentalmente a través de capacitación para el empleo.

De todas maneras nos parece que el cambio más importante se ha registrado al interior de la Intendencia con una serie de normativas que atienden directamente a la equidad en el empleo. Estas normativas han sido impulsadas desde el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales con la participación de la División de Asesoría Jurídica y de la Secretaría de la Mujer. Hoy día todos los nuevos llamados a personal obrero son realizados con criterios de paridad, en estos escalafones las mujeres eran minoría. A estas medidas sobre paridad se le agregan un conjunto de beneficios a los y las funcionarios asociados a la estrategias de

conciliación entre vida familiar y laboral que resultan pioneras en el país, como la reducción horaria durante amamentamiento, las licencias parentales para cualquiera de los dos cónyuges en los primeros 6 meses de vida de los niños/as sean biológicos o adoptados.

Además de lo anterior se actualizó el protocolo para situaciones de acoso sexual laboral y se brinda atención a personas en esta situación o que viven situaciones de violencia doméstica. Es de señalar también los diversos estudios que se han comenzado desde el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales a partir que se desagregó por sexo el Sistema de Recursos Humanos (SRH) estudiando situaciones laborales específicas como por ejemplo la situación socio-laboral de las mujeres integradas a áreas que eran tradicionalmente masculinas.

Todo lo realizado en relación a políticas internas, presenta a la Intendencia de Montevideo abriendo caminos a observar y promover en otras dependencias tanto públicas como privadas. Sin embargo aún parece escaso los avances en relación a promoción y generación de nuevas oportunidades laborales para las montevidéanas.

### **3. Actividades de promoción de participación ciudadana**

La Secretaría de la Mujer ha tenido una intensísima actividad en relación al fortalecimiento de la participación de las mujeres a diferentes niveles. Sus informes anuales señalan, entre otras acciones:

- Apoyo sistemático a Comisiones PAIM (comisiones barriales de apoyo al Programa de Atención Integral a la Mujer vinculado a las policlínicas municipales), a través de 18 Encuentros en estos años.
- Apoyo sistemático a las ComunasMujer y Comisiones Zonales de Mujeres donde mencionan 160 reuniones, además de cursos sobre derechos de las mujeres, encuentros de éstas mismas integrantes con edilas departamentales sobre el proceso

de descentralización y las nuevas alcaldías. En la misma línea se mencionan decenas de reuniones ya sea de encuentros entre ComunasMujer y encuentros vinculados a las nuevas Alcaldías apoyando el proceso de su constitución a través de reuniones de comisiones de mujeres por cada nuevo Municipio. Se destaca la creación en este último año de Mesas de Género o comisiones de equidad o de la mujer en diferentes municipios.

- En la misma línea se crearon tres nuevas ComunasMujer que además de dar servicios de atención a mujeres son una instancia de participación para las mujeres de las zonas.

- En relación a la participación en el presupuesto participativo han sido también múltiples las actividades realizadas desde capacitación directa en cómo incorporar el enfoque de género en los proyectos presentados hasta la elaboración de una Guía para la Elaboración de Proyectos con Enfoque de Género y otra para la Evaluación de Propuestas al Presupuesto Participativo con Enfoque de Género. Se elaboró asimismo una Propuesta para trabajar con Enfoque de Género el Plan de Desarrollo Municipal 2010-2015: "Aporte para la transversalidad de género" distribuido a todos los Municipios.

- En estos años se ha capacitado y generado instancias para visibilizar a las mujeres electas como concejalas vecinales.

- Finalmente habría que señalar también como una instancia de promoción de la participación ciudadana el hecho que el Programa Barrido Otoñal tenga instancias de evaluación con los Centros Comunales Zonales donde se desarrolla el Programa es un estímulo a que las y los ciudadanas/os opinen, se hagan cargo, critiquen y propongan en relación a una actividad que los beneficia.

### **4. Actividades contra la violencia doméstica**

La Secretaría de la Mujer desarrolla actividades sistemáticas en torno a la sensibilización y prevención de la violencia doméstica a través de talleres

barriales o en instituciones, otros dirigidos a públicos específicos como seccionales policiales o escuelas. Asimismo la difusión se ha hecho a través de promoción de espectáculos teatrales, musicales, películas, cineforums, spots publicitarios, edición de folletería, videos, muestras de pintura, etc. Ha apoyado todos los 25 de noviembre las diversas actividades a nivel barrial y nacional que se han desarrollado al respecto (marchas, publicidad a través de los organismos de la Intendencia o de otros organismos estatales). Para ver la información completa referirse a los Anexos II y III.

La Secretaría de la Mujer cuenta también con servicios de asistencia a personas en situación de violencia doméstica en sus 11 ComunasMujer además de ser la institución responsable del servicio telefónico gratuito con alcance nacional de asesoría a personas en situación de violencia doméstica.

En relación a la prevención de violencia es muy importante e innovador en el país el trabajo iniciado desde la Secretaría de la Mujer en torno al tema “masculinidades” y la inclusión de varones a la reflexión sobre género. La creación de una Mesa específica para trabajar el tema en coordinación con otras áreas va a ser en el mediano plazo de gran impacto.

También en prevención de la violencia una acción a destacar es la organización de concursos para jóvenes para presentar productos comunicacionales de prevención de la violencia doméstica. Estas acciones se han desarrollado en conjunto entre Secretaría de Juventud y de la Mujer, una edición del concurso “Manejate” y dos ediciones del “Ni ahí con la violencia doméstica”, este último desarrollado en el marco del Congreso de Intendentes.

Dos Unidades se han sumado a una actividad sistemática en el área: Salud Ocupacional y la División Salud. La primera con el equipo interdisciplinario que atiende al interior del Gobierno Departamental situaciones de Violencia y aplica el Protocolo elaborado por el Ministerio de Salud Pública para detectar situaciones de violencia y derivar

las mismas. La División Salud en todas sus policlínicas ha presentado el Protocolo a los/las funcionarios/as y comenzado la capacitación en el uso del mismo a 100 profesionales de la salud y 100 policías comunitarios. Comienza además a capacitar profesionales para tratar el tema de violencia sexual.

Otras Unidades han realizado acciones puntuales como Adulto Mayor vinculando ambos temas e Infancia igualmente abordando la violencia hacia niños y niñas. Finalmente es de señalar que a través de los Convenios Educativo-Laborales se establece como actividad obligatoria en los pliegos que las ONGs convenientes realicen talleres sobre esta temática con los jóvenes que participan en dichos convenios.

## **5. Actividades de atención y promoción de salud sexual y reproductiva**

En esta área se destaca el trabajo conjunto de la Secretaría de la Mujer y la División Salud difundiendo materiales y organizando talleres sobre salud sexual y reproductiva con diferentes énfasis ya sea en derechos sexuales y reproductivos en general o, en adolescencia, en enfermedades de transmisión sexual, en anticoncepción, prevención de cáncer de mama, etc. Asimismo se ha llevado la temática a talleres con las Secretarías de Infancia, Discapacidad y Juventud y capacitado a las integrantes de las comisiones PAIM. En esta última línea han realizado un esfuerzo por revitalizar estas Comisiones promoviendo encuentros entre las mismas y con la División Salud.

La línea de trabajo más novedosa en estos años ha sido la del trabajo en Diversidad Sexual que si bien se encontraba en el Plan, ha tenido un importante desarrollo. A partir de la creación de la Mesa de Diversidad Sexual y del lanzamiento de “Setiembre Mes de la Diversidad Sexual” se han organizado múltiples actividades: talleres para funcionarios/as de la Intendencia de Montevideo sobre la discriminación por orientación sexual o identidad de género, diseño y elaboración de materiales de

difusión (trípticos, afiches, autoadhesivos, pins, carteles en la Intendencia, entre otros) y la elaboración de la Guía de Salud Sexual y Reproductiva – Capítulo Diversidad Sexual. Todo esto implica una línea de trabajo desde un organismo público pionera en el país para contribuir a una ciudadanía con más derechos, más libre y democrática.

La División Salud ha logrado en estos últimos años consolidar una práctica sistemática en esta línea: El 100% de las policlínicas cuentan con actividades educativas en este tema; se han consolidado 5 espacios adolescentes y 8 están en formación; se ha capacitado a 55 funcionarios/as en relación a la normativa vigente acerca de la prevención de aborto provocado en situaciones de riesgo (Ordenanza 369), así como sobre el tema de “masculinidades”. Se han distribuido guías y folletos sobre el tema de Diversidad Sexual. Se ha integrado finalmente los MAC al Vademécum de policlínicas y se comienza a aplicar los indicadores de calidad de atención del Sistema de Gestión Asistencial en Red con ASSE en el 100% de las policlínicas. El Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral ha incorporado la normativa por la cual el 100% de las funcionarias mujeres que se realizan el Carné de Salud deben presentar PAP y mamografía.

La Secretaría de Gestión Social de la Discapacidad es un caso paradigmático del impacto de la transversalización del enfoque en relación a políticas para poblaciones específicas. Esta Unidad ha venido realizando actividades (talleres, seminario) publicando materiales sobre salud sexual y reproductiva, género y discapacidad, culminando con la reciente publicación y presentación pública de una investigación “Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad. Estudio sobre la accesibilidad de los servicios de salud en Montevideo”.

Además de estas prácticas sistemáticas ya integradas a las funciones regulares de esas Unidades, otras Áreas realizan acciones puntuales transversalizando el tema de salud sexual y reproductiva a las temáticas específicas: Adultos Mayores con el tema de la sexualidad en personas adultas mayo-

res, Infancia igualmente llevando la reflexión a los centros educativos tanto para trabajar con niños y niñas como con las familias; Juventud promoviendo el trabajo en este tema y en Diversidad en el 100% de los Centros Juveniles, Evidentemente todas estas acciones redundan en el bienestar y en el ejercicio de derechos de las poblaciones específicas.

## **6. Actividades de atención y promoción de salud ocupacional (acoso sexual laboral) y prevención en salud en general**

En ésta área es importante la institucionalización de una política interna sobre acoso sexual en el trabajo, llevada adelante por el Servicio de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral consistente en actividades de sensibilización sobre el tema, un nuevo protocolo para denuncias y atención, así como la existencia de un servicio para acompañar a personas en esta situación. Este trabajo se realizó de forma articulada con la División Asesoría Jurídica y la Secretaría de la Mujer a través de un grupo de trabajo de la CEG.

## **7. Actividades para la promoción de políticas de equidad en tránsito y transporte**

Esta línea de trabajo en género es quizá la más innovadora y muestra cómo la incorporación del enfoque de género, desagregando los datos por sexo y analizándolos desde dicho enfoque puede redundar en políticas más eficaces. La División de Tránsito realizó un estudio de movilidad donde se comprobó el uso diferente que hacen mujeres y varones del transporte público. Asimismo la desagregación por sexo de alcoholemia y accidentalidad mostró más claramente donde se encuentra ubicada la población de más riesgo. Sin embargo en ninguno de estos casos los diagnósticos se han transformado aún en nuevas políticas. La División ha tenido otras iniciativas: el Decreto de Asientos prioritarios en el Transporte Público enviado a la Junta y aprobado recientemente y la sensibilización sobre la necesidad de tener criterios de paridad a la hora de contrataciones en el sector privado de transporte que se encuentra en discusión.

## 8. Actividades de promoción de acceso a tierras y vivienda

La División Tierras y Viviendas ha promovido la doble titularidad de tenencia y/o usufructo en casos de traslados, realojos o adjudicaciones de tierras y viviendas. Se adjudicaron dos viviendas a mujeres víctimas de violencia doméstica. Esta Unidad podría tener un papel más preponderante a la hora de establecer políticas de acciones positivas hacia las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad como cuotas para jefas de hogar por ejemplo.

## C. Resultados según tipo de actividad

Los mismos resultados fueron organizados aquí de otra manera para tener un panorama del tipo de actividades realizadas.

### 1. Actividades de capacitación/sensibilización

En este punto se incluyeron los encuentros y seminarios, talleres, módulos en cursos y cursos suponiendo que podrían representar instancias que fueran desde la divulgación/sensibilización a instancias más de capacitación específica en temas de género. 20 de las 24 Unidades han realizado o encuentros o talleres sobre el tema de género ya sea hacia población objetivo de cada Unidad o hacia funcionarios/as de las mismas como puede verse en el Anexo III.

En actividades hacia fuera de la Intendencia destaca la Secretaría de la Mujer, realizando cientos de talleres en las distintas zonas de Montevideo fundamentalmente en lo que hace a divulgación del 2º Plan, a la participación en las Comunas y en el presupuesto participativo y a temas de violencia y género, además de las decenas de encuentros y cursos que han organizado.

El Programa Nuestros Niños ha desarrollado en estos años cerca de 100 talleres con familias y niños en temas de estereotipos de género, violencia y sexualidad. Asimismo, las Unidades vinculadas a los Convenios Educativo-Laborales realizan

también en forma sistemática una tarea de capacitación y sensibilización hacia los/las participantes a través de las ONGs convenientes donde cada año 14 ONGs realizan 4 talleres sobre temas asociados al género.

En relación a actividades hacia dentro de las Unidades o de la Intendencia destaca el Centro de Formación y Estudios con más de 80 talleres sobre género a funcionarios/as. Las áreas de Deportes, Salud, Biblioteca y Salud Ocupacional en los últimos años han realizado tareas sistemáticas de capacitación a sus integrantes, hecho que parece clave para que éstos/as se apropien de la temática. No es seguramente fácil disponer de recursos o tiempos para generar estos espacios sistemáticos de capacitación/reflexión al interior de las Unidades, aquellas que lo han logrado seguramente han contado también con voluntad política por parte de las jerarquías para realizarlas, sin duda los impactos serán mayores que los que se obtienen cuando se realiza una sola actividad que después no tiene continuidad en el tiempo.

### 2. Estudios realizados o creación de insumos para nuevos estudios

Varias Unidades han generado instrumentos que les van a permitir analizar desigualdades de género y proponer políticas más eficaces. Se destaca en primer lugar la introducción de la variable sexo al Sistema de Información de RRHH introduciendo 21 variables que van a poder medir diferentes aspectos en las relaciones laborales. Algunos estudios ya están en marcha a partir de este hecho: estrategias de conciliación entre vida familiar y laboral y estudio de formas de accidentalidad obrera femenina. Asimismo junto con la Unidad de Desarrollo Ambiental y la Secretaría de la Mujer se inicia una sistematización sobre "Obreras en la Intendencia de Montevideo: ingreso y permanencia".

Tránsito y Transporte ha incluido la variable sexo en el sondeo del Plan de Movilidad Urbana contando ya con información sobre los diferentes comportamientos en este aspecto. Asimismo ha

procesado en forma sistemática según sexo los datos de registro de siniestros, tipo de siniestralidad, sexo de la persona accidentada, alcoholemia y tipo de libreta de conducir.

Varios son los insumos para futuros estudios que han aportado diversas Unidades:

- Cultura desagregó el primer año la participación por sexo en las diferentes áreas en que el Gobierno Departamental participa: los elencos artísticos, la presentación en concursos, las actividades culturales desarrolladas, donde puede verse claramente la predominancia del sexo masculino.

- Descentralización desagregó por sexo las propuestas recibidas en el Presupuesto Participativo así como asesoró a las que podían incorporar el enfoque de género.

- Discapacidad realizó un estudio sobre la accesibilidad de las mujeres con discapacidad a los servicios de salud sexual y reproductiva.

- Desarrollo Económico realizó un estudio de mercado para identificar oportunidades para emprendimientos liderados por mujeres y realizó un relevamiento de empresas lideradas por mujeres en parques tecnológicos e industriales, mercados y espacios económicos.

- Deportes desagrega por sexo los Programas Parques, Clubes de Verano, Programa Verano, Programa Adultos Mayores y Programa Discapacitados.

- Biblioteca desagrega por sexo las consultas en general.

- Archivo de la Ciudad realizó una recuperación de historia oral “Ellas y su Lucha – Madres de Desaparecidos en la Dictadura” y “Memoria Municipal – 100 Años”.

- Comunicación identificó los materiales elaborados en el Departamento con contenidos de género y/o lenguaje no sexista según el área para la cual se hizo.

- Salud incluye la variable etnia en formularios de adscripción de usuarios.

- Salud comienza a aplicar indicadores de calidad de atención para la evaluación de la misma en el 100% de las policlínicas.

- Mujer realizó una investigación sobre la elaboración del presupuesto en Montevideo, con el objetivo de analizar el gasto departamental de la ciudad e identificar posibles metodologías para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto. Esto posteriormente redundó en la apertura de la actividad en el presupuesto: Acciones Dirigidas a la Igualdad de Oportunidades en los Departamentos de Desarrollo Ambiental y Desarrollo Social.

Todos estos insumos tienen por finalidad afinar los diagnósticos de manera que las propuestas sean más ajustadas a las realidades sobre las que se desea influir. A pesar que transformar diagnósticos en propuestas exige además voluntad política y recursos, esto constituye sin duda un primer paso sin el cual sería imposible pensar en políticas que efectivamente influyan en revertir las inequidades de género.

### 3. Creación de normativas institucionales

Vale la pena recorrer las nuevas normativas que se han incorporado en estos años y que como tales van a tener efectos en la equidad de género más allá de los cambios gubernamentales que pueda haber.

- Se declara preceptivo el uso del lenguaje inclusivo en todos los actos administrativos y comunicación institucional de la Intendencia Resolución N° 2940/10.-

- Todos los programas de traslados, realojos y/o adjudicaciones poseen doble titularidad de la tenencia y/o usufructo de la tierra o vivienda.

- Tres Consejos de niños/as en 3 CCZ están integrados con criterios de paridad.

- Todos los Convenios Educativo - Laborales deben incluir formación en género.

- Todos los Convenios Educativo-Laborales deben tener paridad de género.

- En todos los nuevos llamados a cargos en el conjunto de la IM debe existir contratación proporcional de mujeres y varones respecto a inscriptos así como una cuota especial para mujeres jefas de hogar.

- Nuevos beneficios funcionales que contemplan la conciliación familia-trabajo y que incluyen las licencias especiales para padres varones.

- Se propone nuevo Protocolo Departamental sobre Acoso Sexual en el Trabajo.

- Se aplica la normativa del MSP sobre violencia doméstica en el Servicio de Salud Ocupacional.

- Se incorpora el módulo de género en los cursos de inducción a nuevos funcionarios-as en la Intendencia.

- Se incorpora cuota para la compra de materiales con enfoque de género en la Biblioteca.

- Se incorpora cláusula a la normativa del Fondo Local de Modificación Presupuestal que privilegia la atención de necesidades específicas de mujeres y varones.

- Se conceden beneficios funcionales a las personas que se encuentran en relación de concubinato de acuerdo a la Ley de Unión Concubinaria.

- Se da comienzo a la Línea SIDA con contestador automático.

- Se incorpora la distribución de MAC al Vademécum de las policlínicas municipales.

- Planificación de la incorporación de la Ordenanza 369, "Asesoramiento para una maternidad segura. Medidas de protección materna frente al abor-

to provocado en condiciones de riesgo" del Protocolo para la detección y derivación de casos de Violencia Doméstica del Ministerio de Salud Pública y Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual en las policlínicas de la Intendencia.

Muchas de estas normativas son pioneras a nivel nacional tanto a nivel estatal como privado y es de esperar que sirvan como modelo para su reproducción en otros ámbitos institucionales que deseen efectivamente trabajar en pro de la equidad y la justicia social.

#### 4. Servicios existentes y nuevos servicios

Como ha sido señalado el Plan no contempló la elaboración de objetivos y metas para los servicios que ya tenía en funcionamiento como los que se brindaban por ejemplo en Violencia Doméstica. Sin embargo se debe informar que en la actualidad existen 11 Comunas que ofrecen este servicio, 3 creadas en los últimos años. En el último año se ampliaron los Servicios y todas las Comunas-Mujer cuentan con servicios jurídicos y psicosociales para la atención a mujeres en situación de violencia doméstica, así como horas técnicas para trabajo comunitario. Un servicio innovador que comienza a instrumentarse en forma piloto en una Comuna Mujer es un centro de atención a personas transexuales.

A nivel de violencia doméstica habría que agregar el servicio, este sí nuevo, dentro de la propia Intendencia dirigido a funcionarias y funcionarios y la incorporación por parte de todas las policlínicas municipales del Protocolo elaborado al respecto por el MSP.

En Salud las jóvenes cuentan en un 25% de las policlínicas con un "Espacio Adolescente" y en el 100% de las policlínicas se brinda asesoría en MAC, se entregan como parte de Vademécum, se realizan tests rápidos de VIH y de sífilis a embarazadas, se difunde información sobre Salud Sexual y Reproductiva. En Salud asimismo se ha implementado un móvil de promoción de salud que

recorrerá la ciudad para realizar exámenes de PAP, captación precoz de embarazadas y test de VIH y sífilis.

En términos de acceso a empleo, además de la guía de recursos para emprendimientos ya mencionada, sigue siendo importante como experiencia laboral y acceso a ingresos los Programas para mujeres de Barrido Otoñal, y los Educativo-Laborales asociados a la Unidad de Limpieza y a los Centros Comunales Zonales.

Deportes brinda servicios que facilitan la integración a la mujer desde que trabaja con este enfoque y el servicio de Biblioteca igualmente brinda un servicio con más recursos para la temática. Se cuenta con poca información sobre los servicios brindados por Cultura, donde seguramente existen muchas opciones para difundir la equidad y facilitar la reflexión sobre la misma.

De todas maneras si se ve el conjunto parecería que Violencia y Salud siguen siendo los servicios prioritarios quedando otro tipo de servicios como el acceso a ingresos o a vivienda en un lugar secundario.

### **5. Actividades de difusión/comunicación**

16 Unidades han reportado actividades en esta línea y resulta muy difícil dar cuenta de ellas por el enorme volumen que tienen. Un aprendizaje de este proceso es la imposibilidad de dar cuenta de todo lo realizado sin una plataforma electrónica que permita digitalizar la información. A manera meramente ilustrativa mencionaremos que la Secretaría de la Mujer en cada Marzo Mes de las Mujeres promovió cientos de actividades culturales, mesas redondas, imprimió folletería, realizó campañas en medios, etc. A esto hay que agregar la difusión también a través de folletería, impresión de Guías, campañas, charlas, spots, etc. de prevención de violencia doméstica y de derechos sexuales y reproductivos a lo que se ha agregado “Por la diversidad sexual”, SIDA y ETS, y el tema de “masculinidades”. Otras Unidades han transversalizado algunos de estos temas con sus cometi-

dos y también hecho acciones de difusión como los casos de mujeres con discapacidad y derechos sexuales y reproductivos, adultas mayores y violencia doméstica, infancia y salud sexual, etc.

Resalta asimismo lo realizado por la División Prensa y Comunicación. El área tiene acceso a múltiples medios de comunicación que usó promocionando el 2º Plan, desde las facturas de cobro, los recibos, los spots en el Canal de la Intendencia, los soportes en la vía pública, etc.

### **6. Coordinaciones intra e interinstitucionales y con la sociedad civil**

La información en esta área se pidió en los Formularios de Indicadores en un punto aparte. No todas las Unidades respondieron a la misma y resulta mayor la información sobre coordinaciones intra e interinstitucionales que con la sociedad civil. La Secretaría de la Mujer tiene una gama importante de coordinaciones fundamentalmente a través de las Mesas de Trabajo temáticas. El Departamento de Desarrollo Económico asimismo se ha relacionado con múltiples organizaciones de la sociedad civil y de distinto tipo, desde el PIT-CNT, ONGs de promoción e investigación, y organizaciones vinculadas al cooperativismo y organizaciones sociales de base. Las demás Unidades no plantean coordinaciones, salvo la Unidad de Afrodescendientes (coordinaciones con organizaciones afro) y las Unidades de Limpieza y Convenios con las organizaciones convenientes.

Un espacio innovador asociado al 2º Plan han sido las Mesas de Trabajo temáticas que fueron creadas como espacios de coordinación con la sociedad civil e interinstitucional con otros organismos gubernamentales y como espacios de seguimiento del 2º Plan de Igualdad.

En un comienzo se conformaron tres mesas: de mujeres Afrodescendientes, de Derechos Sexuales y Reproductivos y de Violencia Doméstica. Las dos primeras dejaron de existir al poco tiempo y la de Violencia se convirtió en la Comisión Departamental

mental de Lucha Contra la Violencia Doméstica, dependiente del Consejo Consultivo Nacional en Violencia Doméstica. Todos los departamentos contaban con esta Comisión salvo Montevideo por lo cual se decidió que ésta cumpliera esa función agrupando organizaciones de la sociedad civil y áreas gubernamentales vinculadas a la temática. Esto ofrece a la Intendencia un espacio privilegiado de coordinación a nivel departamental y nacional.

Posteriormente al inicio del 2º Plan se crearon tres Mesas que se mantienen hasta la actualidad. La de Diversidad Sexual que ha tenido una amplia gama de actividades especialmente vinculadas a “Setiembre, mes de la Diversidad Sexual” con edición de materiales, marchas, talleres, spots, etc. La de Desarrollo Económico de las Mujeres que de hecho responde a una necesidad muy demandada en general por éstas, que ha generado algunos productos como la Guía de Recursos para Mujeres Emprendedoras. Finalmente este año se ha creado la Mesa de Masculinidades que supone un enfoque muy innovador y necesario para trabajar en torno a la equidad ya que esta implica cambios culturales profundos en los conceptos de “lo femenino” y “lo masculino”.

El trabajo con las mujeres organizadas en el Programa Integral de Atención a la Mujer (PAIM) derivó en la conformación de la Mesa de Trabajo de Salud y Género conjuntamente entre División Salud y Secretaría de la Mujer.

La escasa información sobre la coordinación con la sociedad civil puede estar asociada más que a la inexistencia de ésta a la falta de conciencia de la importancia de registrar dichas actividades. Llama la atención en Unidades que tienen por objetivo la atención de poblaciones específicas si tienen o no coordinaciones con organizaciones de la sociedad civil de las mismas: infancia, juventud, adulto mayor, discapacidad.

No ocurre lo mismo con las coordinaciones inter-institucionales e intrainstitucionales. Aquí son 17 las Unidades que reportan actividades. Nueva-

mente la Secretaría de la Mujer es la que ha desarrollado un relacionamiento más importante al representar al gobierno departamental en mesas de coordinación nacionales como son el Consejo Nacional Consultivo de Violencia Doméstica, la Comisión Nacional Asesora en Salud Sexual y Reproductiva del MSP, la Coordinación de la Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes, el Consejo Nacional Coordinador de Políticas de Género y las propias mesas de trabajo mencionadas. Es muy amplio también el nivel de relacionamiento del Departamento de Desarrollo Económico con diferentes Ministerios y al interior del gobierno departamental con diferentes unidades.

Ciudades Educadores ha tenido diversas coordinaciones al interior del gobierno departamental para desarrollar los campamentos pero también con otros Ministerios. Todas las demás unidades (Discapacidad, UTA, Deportes, Salud Ocupacional, Archivo de la Ciudad, Descentralización, Jurídica, Convenios, Limpieza, Nuestros Niños, Biblioteca y Adulto Mayor) han tenido instancias de coordinación con algunos Ministerios o instituciones estatales y con otras Unidades departamentales. Se aprecia, respecto a lo informado en 2008 un incremento en el relacionamiento tanto hacia fuera como hacia dentro del gobierno departamental.

Todas las Unidades tienen algún tipo de coordinación interna, seguramente esto no hubiera sido posible sin la existencia y participación en la Comisión de Equidad y Género como veremos en un capítulo posterior.

## **D. Resultados de las acciones desarrolladas**

El 2º Plan planteaba sus metas en términos de actividades a desarrollar y no había metas de resultados a alcanzar (nº de personas capacitadas, o nº de beneficiarios/as de un servicio, etc.). En la evaluación del primer año (2008) constatamos que había muy poca información sobre resultados, tres años después satisface comprobar que aumentó sensiblemente la información al respecto.

## 1. Personas participantes en actividades de capacitación/reflexión

En 2008 informaron al respecto 15 Unidades, hoy informan 20 (Ver Anexo IV). Al revisar la información se constatan diferencias en el tipo de información aportada:

- Algunas Unidades llevan un registro sistemático del alcance de las actividades de capacitación/reflexión que realizan, tal es el caso de los programas de Infancia Nuestros Niños y Ciudades Educadoras. En el primer caso se contabilizan los padres/madres, familiares y referentes capacitados/as los niños/niñas y los maestros/as, funcionarios/as o técnicos/as. Ha sido muy importante también el esfuerzo de la Secretaría de la Mujer por rendir cuentas del número de participantes que han tenido fundamentalmente en relación a las múltiples reuniones con las integrantes de las 11 ComunasMujer o comisiones de mujeres zonales y con las comisiones de apoyo al Programa PAIM. Cantidad de participantes en actividades de formación específicas seminarios, cursos, etc. Otras Unidades han informado de las poblaciones a las que llegan: Adulto Mayor, UTA, Desarrollo Económico, Descentralización y Convenios.

- La mayoría de las Unidades informan fundamentalmente sobre los/as funcionarios/as capacitados (Deportes, Estudios Municipales, Biblioteca, Limpieza, Salud Ocupacional y Salud). Quisiéramos destacar los casos de Deportes y Estudios Municipales donde la información se ha presentado en forma sistemática todos los años y brindando porcentajes por sexo y sobre el total de funcionarios/as.

Si bien aún podemos considerar que hay un subregistro de participantes en actividades, y aunque los datos no son agregables en su conjunto (no es equivalente 500 personas en un encuentro de 2 horas que 20 personas en un curso de 20 horas por ejemplo) sí puede apreciarse que son miles las personas a las que el 2º Plan ha llegado a través de talleres, encuentros, seminarios, etc. con el tema de la equidad de género. El impacto de esto en las

vidas de las personas no es fácil de medir (en un capítulo siguiente se presentan algunas herramientas posibles para valorar resultados de los espacios de capacitación) pero es indudable que todas estas acciones colaboran en un cambio cultural que se está dando en el país y que se refleja en relaciones de mayor equidad entre mujeres y varones.

## 2. Personas que acceden a servicios específicos

En el primer informe de 2008 solamente 3 Unidades presentaron resultados, en este informe 2011 son 8 las Unidades que registraron información. De las tres unidades que presentaron en 2008 información, dos de ellas, Intervenciones Urbanas y Archivo de la Ciudad mantienen la misma información, Convenios por su parte ha seguido brindando información año a año.

A estas tres agregan información las siguientes: Discapacidad y Desarrollo Económico con servicios de acceso al empleo, Salud Ocupacional con los casos atendidos en violencia doméstica y acoso sexual, Juventud con Nº de preservativos distribuidos, Salud con Nº de test rápido de detección de VIH y de Sífilis a embarazadas realizados en el 2011. La Secretaría de la Mujer informó en el año 2010 de 6.196 atenciones jurídicas y 1.737 atenciones psicosociales en las ComunasMujer.

Sería de gran importancia contar con información de las personas beneficiadas por los servicios que brinda la Intendencia, daría cuenta más certeramente de la inversión en recursos tanto humanos como materiales que se invierten. Sabemos, por ejemplo, que existen 11 ComunasMujer y 22 servicios de atención a mujeres en situación de violencia doméstica, sin embargo como el 2º Plan no se planteó metas en relación a servicios ya existentes, no se cuenta con la información sobre estos servicios. La información que aparece en 2010 puede darnos de todas maneras una idea aproximada de lo que ha ocurrido con estos servicios. Pero no existe tampoco en este Informe el Nº de atenciones que se han hecho a través del servicio telefónico. Cabe destacar que la División Salud a partir de los

requerimientos para este trabajo presentó un desglose detallado de información sobre uso de los servicios que puede ser de gran interés para analizar políticas, y que sería importante incluir como indicadores en futuros planes. Existe información sobre las consultas ginecológicas desglosadas por tipo de consultas, sobre distribución de métodos anticonceptivos según métodos, sobre captación de embarazo, sobre atención en puerperio, etc. Toda esta información (ver Anexo IV) está sistematizada para los años 2009-2010.

Finalmente se puede considerar un servicio las oportunidades laborales brindadas a jóvenes de ambos sexos y a mujeres a través de los programas de empleo transitorio. Aquí sí sabemos que son alrededor de 300 jóvenes y 160 mujeres por año que participan de estos programas, que los-las deja con una primera experiencia y con una calificación básica para ingresar al mercado de trabajo.

Otros servicios que sería interesante saber cómo son aprovechados por varones y mujeres, son las actividades culturales que brinda la Intendencia, las actividades deportivas o los servicios que brindan las bibliotecas para mencionar algunos ejemplos.

### **3. Personas beneficiadas por los cambios en las normativas**

Es de señalar que como algunas normativas tienen que ver con la creación de servicios, las personas beneficiadas por las mismas ya aparecen en los/las usuarios de éstos. Tal es el caso de la nor-

mativa sobre atención de situaciones de acoso sexual laboral y las personas que acudieron al servicio correspondiente (45). Asimismo en relación a los criterios de paridad en los convenios educativo-laborales existe información sobre el Nº de jóvenes beneficiados/as.

En relación a la normativa de RRHH relativa a que los ingresos a todos los escalafones sea proporcional al Nº de inscriptos-as, sabemos que esto ha impactado en los nuevos ingresos en los escalafones más bajos de obreros/obreras pero no sabemos cuántas mujeres han accedido gracias a esta normativa. Asimismo en relación a los beneficios funcionales tanto en relación a la Ley Concubinaria como a los relacionados con la conciliación trabajo-familia, licencias por paternidad, maternidad, etc., sería también interesante saber cuántas personas y de qué sexo están usufructuando estos beneficios.

En otro ámbito, en relación a la normativa sobre doble titularidad en adjudicación de tierras y viviendas, que existe desde comienzos del 2º Plan, sería interesante saber a cuántas personas ha beneficiado.

Este tipo de registro resulta totalmente novedoso, de hecho no fue considerado en el 2º Plan, pero conocerlos daría seguramente mayor peso a estas nuevas normativas además de servir como ejemplo a otras dependencias públicas o privadas.



### III. LOS EJECUTORES DEL 2º PLAN

#### A. La institucionalidad de género

¿De qué hablamos cuando hablamos de institucionalidad en general y de género en particular? Cuando una idea, una línea de trabajo, una política se “institucionaliza” en un determinado gobierno nos referimos a que éstas logran una estabilidad en el tiempo, se convierten o están sustentadas en normas, reglamentos o leyes que las legitiman y les confieren una cierta autonomía respecto a los posibles cambios o voluntades de las personas encargadas de promoverlas. Las instituciones constituyen un importante factor de orden y estabilidad en la medida que liberan a las políticas del vaivén inmediato de los movimientos sociales y de las correlaciones de fuerza coyunturales, reduciendo de esta manera el carácter caótico de las competencias y transformaciones (Guzmán 2001, citado en Bonino:2007)

Al referirnos a una “institucionalidad de género” nos referiremos entonces a la existencia de un mecanismo (entendiendo por esto algún tipo de agente que puede ir desde una persona a una oficina) cuya finalidad es promover políticas públicas a favor de la equidad de género. El término se ha usado fundamentalmente para referirse a los organismos rectores de las políticas de género a nivel del Estado. Sin embargo este organismo coexiste con otras instancias dentro del propio Estado que tienen también como objetivo la promoción de políticas de género. Para que las políticas departamentales incorporen el enfoque de género de manera transversal a su accionar es necesario contar con mecanismos de género claros y fortalecidos.

La Secretaría de la Mujer desde 1991 es la responsable del diseño, implementación y evaluación de las políticas de género a nivel departamental y ha jugado un papel preponderante de liderazgo en relación a la formulación, ejecución y evaluación del 2º Plan de Igualdad. A tales efectos ha generado dos herramientas para operacionalizar el Plan:

la Comisión de Equidad y Género y el equipo técnico del 2º Plan.

Para diseñar y llevar a la práctica las acciones de transversalización en cada Unidad se hace necesario contar con “aliados/as” en las mismas que tengan el compromiso con el tema de género pero además aporten los conocimientos específicos de cada Unidad. Estas personas son los/las “referentes” que conforman la Comisión de Equidad y Género.

#### B. La Comisión de Equidad y Género (CEG)

##### 1. Características y funcionamiento

La Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo, fue creada en el 2001 y está integrada por funcionarios/as designados/as por las direcciones de las diferentes dependencias de la Intendencia y nombrados/as por la Intendente. Su Presidenta es la Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer.

En el marco del 2º Plan de Igualdad se amplían las áreas que integran la CEG, actualmente 26 áreas y se le asigna a cada integrante, de su carga horaria de trabajo mensual, 10 horas para ser destinadas a las acciones que derivan de la participación en la CEG (reuniones mensuales, capacitaciones, participación en subcomisiones, realización de acciones específicas, coordinaciones, informes, entre otras) (Resolución Nº 1163/06). Esta adjudicación horaria muestra el compromiso que ha tenido la IM con la temática de género.

La CEG, con la Secretaría de la Mujer fueron responsables de la formulación del 1er. Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de la IM y el primero con el que contó nuestro país, y estuvo a cargo del diseño, implementación y evaluación del 2º Plan. Esta Comisión constituye un espacio único y privilegiado para el intercambio y la articulación de esfuerzos en la transversalización de género.

Dentro de los roles de sus integrantes se destacan:

- Asistencia y presencia en la CEG de forma regular en las reuniones plenarios y demás actividades.
- Seguimiento e implementación de acciones comprometidas en el 2º Plan de su Unidad en particular y de la IM en general.
- Nexos, vínculo, motivación entre políticas de género departamentales y cada unidad.
- Elaboración del Plan de trabajo anual de su unidad en relación al Plan de Igualdad.
- Registro y elaboración de informes de actuación.
- Comunicación fluida con equipo técnico del 2º Plan.

Tiene una reunión mensual plenaria de dos horas de duración y equipos de trabajo por áreas o subcomisiones. Las subcomisiones se redefinen año a año en función de los ejes estratégicos establecidos en el Plan Operativo Anual (POA). En 2011 el POA de la CEG estableció 5 ejes estratégicos: transversalidad, evaluación 2º Plan, capacitación interna, comunicación y difusión y relacionamiento con municipios y otros actores.

En función de ello se establecieron **4 Subcomisiones** de trabajo que funcionan regularmente y que permiten operativizar los ejes estratégicos acordados en el plenario de la CEG:

**Transversalidad**, ha trabajado principalmente en la evaluación del 2º Plan, definición del tipo de evaluación que se requería, definición de Términos de Referencia para la contratación de asesores/as externos/as, participación en tribunales que evaluaron las postulaciones, reunión con Intendenta de intercambio y diálogo acerca del cumplimiento del 2º Plan, su evaluación y rendición de cuentas por parte del ejecutivo departamental.

**Capacitación interna**, ha elaborado un plan de capacitación. La CEG desde sus inicios contó con

instancias de formación interna, pero en 2011 se logra establecer un plan de capacitación que se implementó de manera sistemática y regular y permitió unificar conceptos, adquirir conocimientos e intercambiar experiencias. Se realizaron 11 capacitaciones en total, de las cuales 6 se desarrollaron en 2011. (Ver Anexo V).

**Comunicación**, su tarea principal ha sido dar difusión y comunicar las acciones desarrolladas por la Institución en materia de igualdad de oportunidades y derechos tanto a la interna como hacia el afuera institucional. En este marco se ha realizado la campaña del 2º Plan de Igualdad "En Montevideo construimos igualdad" y las ya mencionadas anteriormente.

**Municipios**, el objetivo de esta subcomisión es profundizar el vínculo de la CEG y el 2º Plan de Igualdad con el territorio. Se han desarrollado diferentes estrategias para lograr esta articulación, y dentro de las que han tenido mayor impacto cabe mencionar:

- planificación de presentación del 2º Plan de Igualdad en las diferentes zonas de Montevideo,
- la implementación del proyecto Género GOES que desarrolló acciones para la territorialización del 2º Plan en la zona 3 de Montevideo,
- la capacitación y apoyo a las propuestas de presupuesto participativo presentadas en las zonas,
- el aporte de la perspectiva de género en los planes de desarrollo municipal,
- la participación activa de la CEG y las mujeres organizadas de Montevideo para lograr la incorporación del Principio X y otras modificaciones que introducen la perspectiva de género en el decreto 33.209 de la junta departamental sobre descentralización y participación ciudadana.

Como puede verse en el cuadro siguiente el Nº de reuniones mantenidas por la CEG año a año es variable. En 2008 se mantuvieron 15 reuniones, en 2009 17 reuniones, en 2010, 11 reuniones y hasta setiembre de 2011, 13 reuniones.

Participación de las personas designadas en la CEG por Unidad

UNIDAD	Asistencia CEG			
	2008	2009	2010	2011 <sup>1</sup>
Tránsito y Transporte	6/15	17/17	9/11	8/13
Intervenciones Urbanas	7/15	6/17	1/11	12/13
Infancia-Ciudades Educadoras	10/15	4/17	Sin designación	Sin designación
Infancia - Nuestros Niños	12/15	10/17	7 / 11	13/13
Juventud	7/15	10/17	6/11	11/13
Mujer	15/15	17/17	11/11	13/13
Discapacidad	8/15	8/17	1/11	6/13
Adulto Mayor	13/15	8/17	3/11	7/13
Salud	5/15	1/17	1/11	2/13
Convenios	9/15	4/17	0	Sin designación
UTA	10/15	15/17	9/11	7/13
Cultura	4/15	1/17	0	4 / 13
Deportes	7 / 15	8/17	5/11	7/13
Desarrollo Económico	7/15	11/17	7 / 11	6/13
RRHH y Materiales	8/15	6/17	4 / 11 <sup>3</sup>	10/13
Salud Ocupacional	12/15	12/ 17	8/11	13/13
Planificación	13/15	16/17	9/11	13/13
Instituto Estudios Municipales	Representado por Biblioteca			
Limpieza	6/15	5/17	0	3/13
Archivo de la Ciudad	Representado por Biblioteca			
Biblioteca	14/15	15/17	5/11	5/13
Descentralización	15 /15	14/17	8/11	7 / 13
Comunicaciones	5/15	8/17	1/11	6/13
Jurídica **	5/15	5/17	Sin designación	13/13

<sup>1</sup> En 2011 se incorpora a la CEG Inspección General y División Tecnología de la Información. No se incluye su participación porque no tienen medidas comprometidas en el marco del 2º Plan de Igualdad.

<sup>2</sup> Designado en diciembre de 2010

<sup>3</sup> Cambio de designación

\*\* El área Jurídica no comprometió metas para el Plan pero se integró posteriormente a la CEG y realizó varias acciones de tipo normativas y de sensibilización

## 2. A manera de primer balance sobre lo actuado

Sin duda la CEG constituye un ámbito privilegiado dentro de la Intendencia para la articulación no sólo en materia de género ya que la misma ha permitido otras coordinaciones y ha posibilitado la comunicación más fluida entre las diferentes unidades facilitando una intervención integral y no tan sectorial y fragmentada.

Los logros de esta coordinación y del accionar de sus integrantes al interior de cada Unidad pueden verse en todos los capítulos anteriores. Las dificultades que se han tenido para la transversalización al interior de cada Unidad y para el cumplimiento del 2º Plan se resumen a continuación:

- Un primer problema que ha enfrentado la CEG es el cambio de sus integrantes asociado al cambio de gobierno. Como los Planes (en este caso el de Igualdad) no necesariamente acompañan el quinquenio de cada gobierno, este aspecto habrá que tomarlo como un dato con que habrá que seguir trabajando y quizá solamente pueda disminuir su impacto en la medida en que el enfoque de género esté efectivamente incorporado en cada Unidad, es decir que su implementación no quede supeditada al compromiso personal o buena voluntad del o la referente.
- Un segundo problema tiene que ver con el respaldo que los o las referentes tengan o no de las direcciones correspondientes. Cuando este no está, se han tenido diferentes limitaciones y dificultades como por ejemplo el no tener autorización para concurrir a la CEG, o para el desarrollo de acciones en esta área. De hecho se señalan que muchas de las acciones llevadas adelante han sido por el compromiso e insistencia del o la referente.
- Algunos/as directores/as y funcionarios/as siguen considerando que las acciones comprometidas en el 2º Plan o que derivan de propuestas de la CEG constituyen un desvío de sus objetivos

como Unidad y son o bien “una pérdida de tiempo” o un trabajo “para la Secretaría de la Mujer”. En este sentido falta aún convencer a todas las Unidades que la incorporación del enfoque de género enriquece las prácticas específicas, no es un trabajo “aparte” sino agrega calidad e impacto a dichas prácticas.

En entrevista realizada a la propia CEG sobre cómo buscar alternativas a las dificultades de integrar el enfoque en las Unidades, se plantearon dos vías:

- a) Por un lado la necesidad de realizar actividades al interior de cada Unidad de sensibilización mayor de directores-as y funcionarios-as de manera que comprendan la utilidad y la justicia que este enfoque agrega al trabajo. De esta manera el enfoque de género sería “una mirada” diferente, más compleja, sobre la realidad a tratar y las acciones a realizar y no una línea de trabajo paralela.
- b) Por otro lado se plantea la necesidad de incorporar las acciones con enfoque de género a la hora de la planificación de actividades, es decir que sean parte constitutiva de las acciones que la Unidad se plantea realizar.
- c) Se menciona asimismo el tema de los recursos para realizar las acciones. Si bien en muchos casos éstas no necesariamente implican presupuestos “extra”, sí se necesita, por lo menos, recursos humanos calificados para poder realizar las propuestas e implementar las acciones. En muchos casos se está ya abriendo en cada planificación presupuestal un rubro para acciones con enfoque de género.

Si bien se destaca que el 2º Plan se ha desarrollado sin presupuesto asignado, se plantea la importancia de lograr la asignación de partidas presupuestarias para el cumplimiento de las medidas comprometidas así como la disponibilidad de más recursos humanos para el desarrollo de las acciones. Estas hasta ahora se han realizado con los recursos existentes y el esfuerzo extra de los/as funcionarios-as comprometidos-as.

d) Finalmente se plantea la necesidad de jerarquizar la institucionalidad de género para darle visibilidad y reconocimiento como interlocutora en materia de igualdad de oportunidades y derechos con el gabinete departamental.

### C. El papel de los equipos técnicos

Los equipos técnicos han tenido un papel importante en el desarrollo del 2º Plan. En primer término el equipo técnico- administrativo de la Secretaría de la Mujer de la Intendencia es sin duda quien contaba con el acumulado en esta temática y es quien garantiza la articulación de los diferentes programas y acciones de la Secretaría de la Mujer con el 2º Plan de igualdad.

En segundo lugar los equipos sociales de los Centros Comunales Zonales son quienes posibilitan la articulación de acciones en el territorio. En tercer lugar en cada una de las unidades participantes del 2º Plan, quienes integran la CEG han además de realizado su aporte personal, logrado desarrollar en algunos casos equipos de trabajo.

Por último el equipo del Proyecto “Presupuestos Sensibles al género” ha aportado una experticia específica y un conocimiento que ha sido fundamental para desarrollar políticas de género sustentables. El equipo ha realizado una investigación para conocer la forma en que la intendencia elabora su presupuesto y a partir de la capacitación a los/as funcionarios/as de las Unidades de Ejecución presupuestal de la Intendencia se ha propuesto la creación de una actividad en el presupuesto denominada “acciones hacia la igualdad de oportunidades” que permite visibilizar el aporte de la institución en esta materia.

A su vez se ha realizado una herramienta de registro de las acciones desarrolladas por la IM en el marco del 2º Plan que permite entre otras cosas identificar los recursos destinados al cumplimiento de las medidas del 2º Plan y su reflejo en el

gasto departamental, haciendo visible el monto asignado por la IM a las políticas de género. Este equipo realizó la traducción presupuestal del 2º Plan año a año.

El equipo técnico del 2º Plan, se inició en el marco de un proyecto de cooperación con AECID y está integrado por un/a asesor/a experto/a en género, una persona responsable de la comunicación y un/a asistente técnico/a. A su vez una persona integrante del equipo técnico de la Secretaría de la Mujer realiza la coordinación del equipo de manera de garantizar la articulación de los programas y acciones.

Una vez finalizado el apoyo de la cooperación internacional para el pago de los honorarios del equipo técnico (2009) la Intendencia asume en su presupuesto el pago de los honorarios de este equipo institucionalizándolo. Esto significó una fortaleza importante y una clara muestra de voluntad política de la Intendencia de comprometerse con las políticas de género. El equipo cumple un papel clave en términos de convocatoria, motivación, sistematización de información, aporte técnico específico, que permite que las acciones de la CEG y el 2º Plan se desarrollen.

Esta combinación de un ámbito institucional que cuente con un equipo técnico y una Comisión con representantes de las Unidades parecería ser el modelo ideal para lograr la transversalización en una Institución. Es sin duda el camino de institucionalidad que deberían seguir los Ministerios, Organismos descentralizados y Gobiernos Departamentales que se planteen realizar una tarea similar a su interior. Si esta institucionalidad logra afianzarse se podrá considerar que las políticas de género son políticas de Estado y no se vean afectadas por los cambios de gobierno.



## IV. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

### A. La transversalización de políticas genera sinergias entre las mismas

Los resultados logrados con este 2º Plan de Igualdad muestran cómo transversalizar el enfoque de género en otras políticas y programas aumenta considerablemente los resultados que en igualdad de oportunidades y equidad de género se puede lograr respecto a si fuera solamente una Unidad, la Secretaría de la Mujer, quien estuviera trabajando en este sentido. Esto es así no solamente en términos cuantitativos (las cientos de actividades realizadas) sino también cualitativos. En efecto, se necesita la “experticia” de las Unidades específicas para diseñar e implementar acciones de determinado tipo, sería imposible reunir todas éstas en una sola Unidad: véase como ejemplo los diagnósticos y medidas propuestas por Tránsito y Transporte, o por Desarrollo Económico, o por el Área Jurídica.

A su vez la incorporación del enfoque de género en las Unidades hace que éstas complejicen y afinen sus diagnósticos y sus programaciones de manera de que éstas no solamente sean más equitativas, sino también más eficaces. Como ejemplo de lo anterior puede mencionarse el beneficio a poblaciones específicas de incorporar la reflexión sobre los estereotipos de género o sobre los derechos sexuales y reproductivos por ejemplo en el trabajo con niños y niñas, con adultos/as mayores, con jóvenes, con personas con discapacidad. Asimismo cuánto más se pueden adecuar las políticas a las necesidades específicas, mayores serán los impactos, como los casos de una política de prevención de accidentes de tránsito o una política de prevención de embarazo adolescente o de prevención de ETS o VIH/SIDA.

### B. Un Plan diseñado a partir de metas y con indicadores de evaluación

La elaboración de este Plan tiene la particularidad que cada Objetivo propuesto se encuentra traducido en metas (el Plan las llama “cumplimiento”) que aterriza el objetivo en actividades concretas a realizarse en determinadas fechas. Como el Plan fue realizado a 3 años, algunas actividades se plantean anualmente, otras a ser realizadas al final del período. Esto tuvo varias ventajas y algunas dificultades. En primer lugar tiene que haber sido un gran esfuerzo de quienes redactaron el Plan, reunirse con cada Unidad y acordar estas acciones concretas. Pero éstas muestran que las Unidades efectivamente trabajaron en visualizar acciones realizables por ellas y con enfoque de género. Es decir, esto es más complejo que dejar redactado un objetivo abstracto que en última instancia puede tener distintas interpretaciones.

La existencia entonces de metas concretas ayudó sin duda a los/las referentes a visualizar qué se debía hacer pero también ayudó al diseño de indicadores para evaluar el avance del Plan, ya que de no haber existido las Metas hubiera sido necesario antes de identificar indicadores, aterrizar los objetivos en metas u objetivos más específicos al alcanzar. Para identificar los indicadores se visitó nuevamente cada Unidad de manera de que éstos correspondieran exactamente a lo que la Unidad pretendía y podía hacer dentro de sus compromisos. Acompañar un Plan con un Sistema de Indicadores ayudó seguramente también a las Unidades a visualizar y planificar acciones, al tiempo que ayudó a los/las responsables del Plan a valorar sus avances. La necesidad de registrar los resultados obtenidos creemos que

puede contribuir a iniciar una “cultura” de rendición de cuentas y democratización de la información que hace a una gestión más transparente.

Por otra parte el definir metas concretas a tres o cuatro años tiene como contrapartida que las coyunturas van cambiando, pueden aparecer impedimentos para realizar lo programado o surgir nuevas posibilidades o necesidades. Por esta razón se insistió en que el Plan debía ser “abierto” en el sentido de dar espacio a cambios y a nuevas metas, y por lo cual a la hora de valorar el cumplimiento de metas se tuvo esto en cuenta.

Un tema más problemático en relación a las metas es que éstas hayan estado redactadas en términos de actividades más que de resultados. Esto es un problema en general en las planificaciones: se refieren a qué se va a hacer y no a qué se quiere conseguir con lo que se va a hacer. Es cierto que es más complejo identificar resultados que actividades, exige muchas veces crear instrumentos especiales para recogerlos como pueden ser evaluaciones de participantes en talleres u opiniones de usuarios/as sobre beneficios de servicios, etc.

Finalmente habría que decir que el sistema de indicadores permitió un registro de lo realizado en cuatro años y ordenar esto de diferentes maneras (por temas, por tipo de actividades, en función de lo comprometido) que ha brindado un panorama comprensible de la totalidad. Sin embargo en su diseño no se previó la enorme cantidad de información que se iba a acumular en 3 o 4 años y la dificultad de trabajarla de manera relativamente artesanal. Como podrá verse en los Anexos adjuntos no fue sencillo recopilar y ordenar toda la información disponible.

### **C. Cumplimiento de lo comprometido en el Plan**

Como ya fue analizado en un capítulo anterior no todas las Unidades se comprometieron de la

misma manera, el trabajo aún depende mucho de los compromisos individuales de las personas con la temática de género, para varias Direcciones éste aún no es un tema que sea visto como propio.

Sin embargo, tanto el Cuadro que muestra la relación de metas cumplidas y otras acciones como los Anexos II, III y IV, dan cuenta de las cientos de actividades desarrolladas y personas a las que se les ha llegado con acciones que contribuirán sin duda a una calidad de vida mejor para ellas y a relaciones más equitativas entre las personas.

Lo anterior es fácilmente cuantificable pero a continuación a nivel cualitativo parece importante destacar algunas acciones que aporta el Plan francamente innovadoras en el país:

- La constitución y continuidad en el tiempo de la Comisión de Equidad y Género como espacio intrainstitucional privilegiado de articulación y formación de referentes para transversalizar el enfoque de género resulta un ámbito innovador al interior de este gobierno departamental que podrá servir de modelo para la coordinación más horizontal de acciones entre Unidades. Asimismo su existencia y su práctica resultan pioneras a nivel de otros gobiernos departamentales y a nivel de ministerios.

- Esto en gran parte fue posible por la voluntad política de los sucesivos Intendentes/as en decretar que los/las integrantes de la CEG pudieran hacer uso de 10 horas mensuales de su tiempo para actividades vinculadas al 2º Plan. Este compromiso con la temática es un ejemplo también para otros organismos públicos y privados.

- El compromiso de las jerarquías del gobierno departamental puede verse también en el hecho que en los cursos de inducción (que se dan a todas las personas que ingresan a la institución) se ha institucionalizado un módulo específico de género.

- La IM está abriendo camino en dos áreas clave para la equidad de género. Una es la desagrega-

ción de la información por sexo (tanto de las planillas de funcionarios como de diagnósticos y actividades que se realizan, como son por ejemplo los casos del Departamento de Desarrollo Económico o de Cultura, Deportes, Tránsito y Transporte, etc.).

- El otro aspecto que resulta pionero como experiencia en promoción de políticas de equidad son las normativas que ha aprobado en relación a tres temas: acoso sexual laboral, cuotas o criterios de paridad para el acceso a cargos y políticas de conciliación empleo-familia. Es de esperar que los demás gobiernos departamentales y Ministerios tomen ejemplo de estos avances.

- Parece también totalmente innovadora la interseccionalidad que se ha logrado para trabajar en torno a distintas lógicas de subordinación o discriminación. Así por ejemplo los casos en que se ha coordinado el trabajo en torno a salud sexual y reproductiva o empleo por ejemplo en torno a personas pertenecientes a minorías discriminadas por raza, orientación sexual, edad, discapacidad, situación económica. Esta articulación redundante sin duda en situaciones de mayor bienestar social para estos sectores.

- Tanto en las áreas de violencia como de derechos sexuales y reproductivos la atención que se brinda tanto hacia la interna de la institución como en los servicios que se brindan hacia fuera son también innovadores en varios aspectos: el trabajo en torno a la diversidad sexual, al acoso sexual, y a la salud sexual en adolescentes.

## **D. Hacia un Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades**

- Un tercer plan de igualdad tendrá que trabajar a mayor profundidad de manera de avanzar respecto al actual. Para esto sería muy importante que cada Unidad, a la hora de planificar sus acciones y recursos necesarios para llevarlas adelante, tuviera en cuenta la transversalización de género, de manera que ésta no sea considerada un "agregado" a dicha planificación las acciones comprometidas cuenten con recursos asignados.

- Esta tarea implica contar con recursos humanos capacitados para proponer al interior de cada Unidad las medidas correspondientes. A su vez esto implicaría una capacitación específica a ser brindada en la CEG ya sea por la Secretaría de la Mujer o por el Centros de Formación y Estudios. A esta capacitación más técnica habría que agregar espacios de sensibilización a nivel de directores/as. Es importante que éstos sientan como parte de sus tareas esta inclusión y que el contacto y diálogo con los/las referentes de género que acuden a la CEG sea fluido y permanente. Dentro de esta línea sería importante que la institucionalidad de género tuviera un acceso directo al Gabinete Departamental para poder participar directamente en las planificaciones y evaluaciones globales.

- El nuevo Plan de Igualdad deberá tomar en cuenta la realización de evaluaciones de resultados: qué se está logrando con las actividades, y de impacto: de qué manera la realidad se está modificando a partir de lo que se hace, cómo cambian las personas, las relaciones entre las personas, cómo se avanza o no en mayor equidad, en mayor libertad y mayor ejercicio de derechos. En el Anexo VI de este documento se transcriben una serie de recomendaciones para realizar evaluaciones de resultados y de impacto que el Tercer Plan podría incorporar.

- Asimismo el nuevo Plan de Igualdad debería incorporar de todas maneras los servicios existentes (previos al 2º Plan) y registrar los resultados de éstos (los que brindan las Comunas o las Policlínicas por ejemplo).

- Finalmente el Tercer Plan deberá contar con una Plataforma informática de manera de incorporar allí en forma codificada las acciones y los resultados que se vayan realizando y logrando, de manera de facilitar la posterior sistematización y rendición de cuentas. Esto es muy importante en términos de una gestión transparente y de promoción de derechos ciudadanos pero también deben buscarse los medios para hacerla viable, sobre todo cuando se alcanza una magnitud de trabajo como el que este 2º Plan ha mostrado.

## BIBLIOGRAFÍA

Bonino María (2007), La Institucionalidad de Género en el Estado Uruguayo, Inmujeres.

Bonino María, “2º Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones de la I.M.M. – El sistema de indicadores para evaluarlo” en [www.montevideo.gub.uy/institucional/politicas/plan-de-igualdad/comision-de-equidad-y-genero](http://www.montevideo.gub.uy/institucional/politicas/plan-de-igualdad/comision-de-equidad-y-genero).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2006) Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, Unidad Mujer y Desarrollo Santiago, agosto de 2006.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2008) Proyecto Uso de Indicadores de Género para la formulación de Políticas Públicas, [www.eclac.cl](http://www.eclac.cl)

CIDA (1995) Guide to Gender Sensitive Indicators, documento interno.

Cohen E., Franco R. (1992) Evaluación de Proyectos Sociales, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires

Guzmán Virginia (2007) “Sostenibilidad social y política de los mecanismos para el adelanto de las mujeres” en Panel de Expertas, Políticas de fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de género, CEPAL, Santiago.

Montaño Sonia (2007) “Sostenibilidad política, técnica y financiera de los mecanismos para el adelanto de las mujeres” en Panel de Expertas, Políticas de fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de género, CEPAL, Santiago.

UNFPA (1996) Guía para la Evaluación de Programas y Proyectos en Salud Reproductiva, Santiago.

## Comisión de Equidad y Género

Presidenta  
**Elena Ponte**

División de Asesoría Jurídica  
**Verónica Morales**  
**Claudia Pintos**

División Información y Comunicación  
**Lourdes González**

Central de Inspección General  
**Ana Cecilia Pintos**  
**Diego Banizi**

Asesoría de Desarrollo  
Municipal y Participación  
**Zulma Chans**

División Tierras y viviendas  
**Silvia Reyes**  
**Adriana Gómez**

División Tránsito y Transporte  
**Mauricio Ostria**

División Promoción Cultural  
**Rosa Gama**

Equipo Técnico de Educación  
Ambiental - GEA  
**Marisa Gavioli**

Unidad de Proyecto de  
Desarrollo Local  
**Liliana Pertuy**

División Salud  
**Wilson Benia**

UTA  
**Mirta Silva**

Secretaría de Gestión Social  
para la Discapacidad  
**Tania Aguerrebere**

Secretaría de Infancia  
**M<sup>a</sup> Ema Disego**  
**Rina Piana**

Secretaría de Juventud  
**Fernando Torres**  
**Lourdes Pepe**

Secretaría de la Mujer  
**Alicia Britos**  
**Lena Fontela**

2º Plan - Equipo Técnico  
**Solana Quesada**  
**Flor de María Meza**  
**Victoria Estéves**  
**Ana Cecilia Saracho**

Secretaría del Adulto Mayor  
**Susana Lederfain**

Servicio de Planeamiento y  
Desarrollo de RR.HH.  
**Gabriela García**

Servicio de Salud y  
Seguridad Ocupacional  
**Rosario García**

Centro de Formación y Estudios  
**Ana María Martínez**

Unidad de Planificación Estratégica  
**Alicia Bisio**

División Tecnología de la Información  
**Deborah Pellejero**



Montevideo  
de Todos

COMISIÓN DE EQUIDAD  
Y GÉNERO

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