

**LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO
URUGUAYO**

**María Bonino
Diciembre 2007**

INDICE

I. OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1. Los ejes del relevamiento
2. El proceso de relevamiento
3. La sistematización y análisis de la información

II. LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS

1. El qué y para qué de la institucionalidad de género
2. Ventajas y dificultades de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
3. El desarrollo de la transversalización y la institucionalidad de género en Europa y en América Latina

III. LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS DEPARTAMENTALES

1. Características de los mecanismos de género
2. Principales acciones desarrolladas durante el año 2006 hacia adentro de los gobiernos departamentales
3. Acciones desarrolladas en 2006 hacia fuera de los Gobiernos
4. Principales Logros y Dificultades
5. Gobiernos departamentales donde no existen mecanismos de género
6. Conocimiento y participación en el Plan de Igualdad

III. LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN MINISTERIOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

1. Existencia y características de los mecanismos de género
2. Políticas o programas hacia adentro y fuera de los gobiernos, logros y dificultades

IV. COMISIONES INTERINSTITUCIONALES ESTADO-SOCIEDAD CIVIL

1. La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo
2. Comisión de Salud Sexual y Reproductiva
3. Comisión Interministerial para asuntos de género en el ámbito internacional
4. Consejo Consultivo en Violencia Doméstica

V. EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

1. Características del Mecanismo
2. Las acciones desarrolladas durante 2006, logros y dificultades

VI. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

1. La existencia de mecanismos de género en dependencias del Estado
2. Avances y desafíos en el status orgánico de los mecanismos
3. Avances y desafíos en la implementación de políticas de género
4. Avances y desafíos en la articulación entre instituciones gubernamentales y de la sociedad civil

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

I. OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

El objetivo de este trabajo, definido a comienzos de 2007 conjuntamente con la Dirección del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), fue la realización de un mapeo de la institucionalidad de género en el Estado uruguayo al año 2006, con una doble finalidad. Por un lado permitir que el INAMU contara con información de las posibilidades, alcances y limitaciones que cada institución presentaba para insertar las propuestas del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Por otro, al relevar esta información para el año 2006, esta podría constituir una línea de base contra la cual contrastar el impacto de la puesta en marcha del Plan durante el año 2007.

La primera tarea en este proceso consistió en definir cuáles serían las instituciones gubernamentales a ser relevadas. Se resolvió que éstas fueran las siguientes:

- Los 13 Ministerios
- Los 19 Gobiernos Departamentales
- Los organismos descentralizados ANTEL, UTE, OSE, ANCAP, INAU, BPS, Dirección de Educación Primaria y Dirección de Educación Secundaria
- Cuatro Comisiones interinstitucionales: Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, Comisión Nacional Asesora de Salud Sexual y Reproductiva y Comisión Interministerial para cuestiones de Género en el Ámbito Internacional
- El propio INAMU que por ser el organismo rector no puede ser asimilado a ningún otro

Limitaciones de tiempo y de recursos dejaron fuera al Poder Judicial y al Legislativo y algunas instituciones públicas importantes a tener en cuenta en futuros relevamientos como la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Instituto Nacional de Estadísticas y sobre todo instituciones educativas que debido a la descentralización existente en este ámbito no fue posible incluir aquí como la Universidad del Trabajo (UTU) y la Universidad de la República (UDELAR).

Para la realización de las entrevistas a los gobiernos departamentales y organismos descentralizados se contó con la colaboración de integrantes del INAMU¹.

1. Los ejes del relevamiento

Dada la magnitud de actores relevados fue necesario elaborar cuestionarios estructurados con preguntas abiertas. Se elaboraron dos cuestionarios diferentes, uno para Ministerios, Organismos Descentralizados y Gobiernos

¹ Las entrevistas realizadas a las/os referentes de las 19 Intendencias Municipales y los 8 organismos descentralizados elegidos, fueron realizadas por Poppy Brunini, Alicia Barcos, Nancy Penna, Sonia Dovat, Alicia Moas, Marta Piñeiro, Enriqueta Oholeguy, Gabriela Sarasúa, Daniel Radiccioni, Leticia Benedet, Solana Quesada y coordinadas por Marisa Lindner que fue la referente institucional para la realización del trabajo.

Departamentales (que fue adaptado para el INAMU) y otro para las Comisiones Interinstitucionales. Estos cuestionarios se encuentran adjuntos en el Anexo VI.

La primera de las pautas (Ministerios, Organismos, etc.) se dividió en dos grandes ejes: la existencia o no de un mecanismo de género en dicho organismo. Por mecanismo de género se entendió la existencia de un referente, área, comisión o programa que tuviera por cometido explícito, y reconocido por la jerarquía máxima, implementar acciones que tuvieran por objetivo promover la equidad de género. Como se supuso que no necesariamente todo/as los entrevistados podían comprender lo mismo por este concepto se redactó una definición del mismo, que se presentó a los y las entrevistados. No obstante, esto no aseguró totalmente una homogeneidad de criterios como puede verse en los resultados del relevamiento que figuran en los anexos.

Para aquellas instituciones que sí tenían mecanismo se buscó en primer lugar caracterizarlos: normatividad, status dentro de la institución, presupuesto, etc. En segundo lugar se interrogó sobre las acciones desarrolladas durante 2006 a dos niveles: hacia dentro de la institución y hacia fuera. En el primer caso para identificar el avance en la transversalización del enfoque de género, y en el segundo se buscó indagar en las temáticas trabajadas, tipo de acciones, destinatarios, logros y dificultades.

En las instituciones donde no había mecanismo, se buscó saber si existía un referente para el tema de género nombrado/a por la jerarquía máxima, y si se habían realizado acciones con enfoque de género también durante 2006. En ambos casos se preguntó sobre conocimiento y participación en la elaboración del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD).

En cuanto a la pauta para las Comisiones Interinstitucionales, se relevó información sobre su constitución, integración, acciones desarrolladas durante 2006, principales logros y dificultades y nuevamente conocimiento y participación en el PIOD.

2. El proceso del relevamiento

Quizá uno de los resultados más provechosos de este trabajo, y que por cierto no figuraba en los objetivos, fue haber logrado que todas las jerarquías de las instituciones mencionadas nombraran una persona referente para entrevistar por parte del INAMU para un diagnóstico sobre la institucionalidad de género. La Directora del INAMU se dirigió a cada jerarquía máxima de organismo para solicitar el nombre de quién debía ser entrevistado/a, y todas respondieron. Este dato no es menor, si se considera que para muchas de estas instituciones el tema les es aún totalmente ajeno y tuvieron por tanto que plantearse esto por primera vez y responder a la solicitud. Se logró así conformar un directorio de referentes de género en todas las instituciones entrevistadas.

En aquellos organismos públicos que no tenían mecanismo de género, las personas nombradas como referentes resultaron ser personas sensibles y con voluntad de trabajar en el tema y también con necesidad de encontrar apoyos y espacios para compartir experiencias. El proceso de nombramiento y de

comunicación del mismo no fue rápido pero el resultado justifica la inversión de tiempo y esfuerzo realizada.

Para las entrevistas a los Gobiernos departamentales el INAMU contó con la participación de (además de técnicos/as de su equipo central) algunas Referentes Departamentales del INAMU recientemente nombradas que entrevistaron a los gobiernos de sus departamentos y de algunos otros, generándose un proceso que seguramente colaboró a su mejor inserción regional.

A nivel de las Comisiones interinstitucionales se entrevistó solamente a las Coordinadoras de las mismas. Como en los casos anteriores, dado el hecho que las personas entrevistadas fueron formalmente nombradas por las jerarquías respectivas, la visión que se recogió es la visión oficial de cada institución o comisión, con los alcances y limitaciones que esto implica. En ellas participan organizaciones de la sociedad civil que no fueron entrevistadas, de manera que nuevamente cabe señalar que la visión obtenida es seguramente parcial.

3. La sistematización y análisis de la información

La información fue organizada en matrices según tipo de institución relevada. Esto permite tener una visión de conjunto y poder analizar por un lado a cada institución en un eje y al mismo tiempo realizar comparaciones o ver el estado de situación en relación a las variables seleccionadas. Así por ejemplo, puede verse las fechas de creación de los mecanismos, se pueden comparar acciones desarrolladas, o logros y dificultades. Estas matrices se encuentran en los Anexos de este trabajo, en el I, las Comisiones Interministeriales, en el II, los Gobiernos Departamentales, en el III, los Ministerios, en el IV, los Organismos descentralizados, y en el V, el INAMU en forma independiente por las razones ya mencionadas.

La información fue analizada de acuerdo a un marco conceptual que se interroga sobre la institucionalidad y su funcionalidad para la transversalización de políticas de género. Se buscó identificar avances y dificultades para avanzar en términos de normatividad, status institucional, capacidad de influir hacia adentro, actuar hacia fuera, tipo y formas de temas trabajados, balances de logros y dificultades.

Los resultados del trabajo fueron presentados a las personas entrevistadas en dos talleres: uno para referentes de Ministerios y Organismos descentralizados y otro para Gobiernos Departamentales. Estos talleres resultaron de utilidad tanto para contrastar y enriquecer la información sistematizada como para generar espacios de discusión y análisis entre pares.

Este trabajo recoge opiniones y discusiones que se generaron en los talleres. La necesidad de encuentro e intercambio de experiencias que se manifestó en ambos talleres va a significar seguramente el inicio de procesos de fortalecimiento de estos mecanismos en los años siguientes. Este es también otro producto no esperado del relevamiento realizado.

El primer capítulo del trabajo tiene por finalidad explicitar desde qué enfoque se va a analizar la información recabada así como profundizar en los conceptos de

institucionalidad y transversalización de género. El desarrollo conceptual se complementa con evaluaciones de estos procesos tanto en Europa como en América Latina.

En los siguientes capítulos se presentan y analizan los resultados de las características y acciones de los mecanismos según tipo de actor entrevistado: Gobiernos Departamentales, Ministerios y Organismos Descentralizados, Comisiones Interinstitucionales y el INAMU. Finalmente en las conclusiones se busca extraer aprendizajes a través de una visión de conjunto, así como recomendaciones para el avance en la transversalización de políticas de género en el Estado uruguayo.

II. LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS

1. El qué y para qué de 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. De acuerdo a Guzmán (2001) 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.

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.

Según Guzmán (2001) en América Latina estos organismos rectores tienen en muchos casos antecedentes en oficinas o programas sectoriales dirigidos a mujeres en diferentes áreas. La nueva institucionalidad es creada como punto de llegada con el objetivo de coordinar y centralizar los esfuerzos ya existentes en el Estado. Para la misma autora los distintos mecanismos que componen esta trama pueden actuar en forma coordinada, bajo el liderazgo de la institucionalidad rectora o por el contrario jugar un papel competitivo en cuanto a orientaciones y concepciones que sustentan la acción.

En este trabajo por institucionalidad vamos a entender la trama institucional, es decir el conjunto de mecanismos y actores que operan políticas de género. La existencia de una trama institucional tiene como finalidad central potenciar los recursos del Estado para implementar políticas de género en todos los ámbitos posibles y a todos los niveles, para implementar lo que ha venido en llamarse la transversalización de género.

Pero antes de definir que se entenderá por transversalización de género y cuál es su importancia convendría precisar cuándo es que estamos hablando de una institucionalidad. ¿Alcanza con que en un Ministerio una oficina en determinado momento y por iniciativa quizá externa se realice una acción que promueve la equidad para que consideremos que ese ámbito forma parte de la trama institucional?

Aquí vamos a reconocer como mecanismo de género en las diferentes dependencias estatales al que tenga una determinada normatividad, es decir haya sido creado o reconocido por las autoridades competentes con la finalidad de promover la equidad de género. En segundo lugar que tenga un determinado lugar definido en un organigrama (aunque sea dentro de dependencias definidas). Por último que cuente con posibilidades tanto en términos de recursos humanos como financieros para operar acciones, o bien potestades para coordinar con otras dependencias que puedan ejecutar las mismas.²

Ahora bien, este interés por generar esta trama institucional proviene de la concepción de que la manera de modificar efectivamente un orden de relaciones de género injusto solamente es posible si se actúa sobre el conjunto de espacios en que ocurren estas relaciones: los ámbitos privado y público, y los niveles de lo cultural simbólico (las ideas y valores arraigados en torno a lo que es "femenino y masculino", por ejemplo); el nivel social (la división sexual del trabajo, la violencia doméstica, etc.); el político (el acceso diferencial a los espacios de poder); y el económico (las diferencias salariales, la segregación ocupacional, etc.).

Fue a partir de la IV Conferencia de la Mujer de Beijing en 1995, y después de una evaluación negativa de los llamados Programas para Mujeres, que comenzó a cobrar fuerza esta estrategia de transversalizar el enfoque de género que tiene dos ideas-fuerza fundamentales. La primera es que las políticas públicas no son neutras, tienen efectos de algún tipo en la vida de los hombres y de las mujeres, y que por lo tanto es necesario preguntarse cómo va a impactar en cada sexo cada programa o actividad que se desarrolle, y de aquí la importancia de desagregar por sexo a las poblaciones destinatarias. La segunda es que para modificar las relaciones de género que son relaciones de distribución desigual de poder es necesario tanto integrar a los varones a estos cambios como promover el empoderamiento y autonomía de las mujeres. Los programas para mujeres buscaban integrar a las mujeres al desarrollo a través de programas educativos, de capacitación, de acceso al crédito, sin poner atención a estos otros aspectos.

Como puede verse esta nueva visión implica un cambio de paradigma radical para el diseño de políticas públicas. En primer lugar significa reconocer el carácter sistémico de las relaciones de género, reconocer que éstas actúan en el conjunto de las políticas y a diferentes niveles. El Estado debería entonces poner atención en los efectos de todas las políticas incluso aquellas que parecerían más "neutras" en términos de impactos diferenciales de género desde las políticas nacionales macroeconómicas o de seguridad social hasta las políticas locales más micro como el sistema de transporte o la definición de cómo trazar el alumbrado o un salón comunal.

También tienen impactos diferentes en varones y mujeres aquellos aspectos del quehacer institucional referidos a la organización en sí: la normatividad organizativa, los horarios, los mecanismos de contratación, etc.

² Guzmán (2006) define de una manera mucho más amplia a las institucionalidades de género como "... las leyes, las normas, los organismos estatales, mecanismos institucionales de mediación política, programas de políticas públicas, servicios, organizaciones sociales, áreas de conocimientos legitimadas, etc."

Un segundo aspecto de este nuevo paradigma es el referido a ver el tema de género desde una perspectiva relacional y de poder. Ya no se trataría de ver a las mujeres como un grupo "vulnerable" más (semejante a los niños, los discapacitados, los ancianos) sino en términos de inequidades frente a derechos. La diferencia en términos de políticas desde esta concepción implica promover la conciencia de derecho, la autonomía, el acceso a mayores espacios de poder. Así por ejemplo suele ser más fácil justificar ante otros actores sociales y políticos el desarrollo de programas que atiendan "víctimas de violencia", o "jefas de hogares pobres" que los que impliquen promoción de derechos sexuales y reproductivos o políticas de cuotas para acceso a espacios de poder.

Una tercera característica es que si bien reconoce que el enfoque de género debería estar presente en políticas para varones y mujeres, esto no implica que no sea necesario en algunos casos realizar políticas específicas para mujeres, o de discriminación positiva. Ejemplo del primer caso sería, por ejemplo, una política de capacitación para la participación política, ya que se parte del supuesto que las mujeres tienen dificultades especiales para participar en espacios mixtos de toma de decisiones, y que esta capacitación resulta más efectiva si es realizada entre pares donde ellas se puedan expresar más libremente.

Ejemplo del segundo caso sería la exigencia de cuotas de representación para llamados a ocupar cargos ya sean éstos políticos o laborales. El supuesto detrás de este tipo de medidas es que las mujeres tienden a tener más dificultades para acceder a ciertos cargos y que mediante este tipo de políticas se dan mayores oportunidades a quienes presentan mayores dificultades. La discriminación positiva se considera una política transitoria mientras existan desigualdades desde la base.

2. Ventajas y dificultades de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas

La primera y preponderante razón para llevarlas adelante es sin duda de tipo ético: el logro de sociedades más equitativas y justas. Pero existe una segunda razón, de tipo pragmática, que tiene que ver con la eficacia de las políticas: eficacia en la comprensión de los problemas y eficacia en los resultados e impactos de los programas. Veamos dos ejemplos para ilustrar lo anterior.

Supongamos un diagnóstico sobre las condiciones de vida de una determinada población en situación de pobreza para elaborar programas de alternativa a la misma. ¿Qué ocurre si el mismo no toma en cuenta la carga diferencial en trabajo doméstico entre hombres y mujeres? ¿O un programa que busca aliviar la situación de pobreza de las mujeres a través de la promoción de emprendimientos laborales que no toma en cuenta las barreras de éstas asociadas a su baja autoestima y su sobre carga doméstica? Evidentemente existirán errores de diagnóstico y se perderán posibilidades de optimizar resultados por no tomar en cuenta y trabajar en torno a los condicionantes de género.

En cuanto a las dificultades, éstas pueden asimilarse a las dificultades para generar una institucionalidad de género. En primer lugar resulta evidente que un

cambio de paradigma de esta magnitud implica re-crear a nivel social en general y de los decidores políticos en particular una nueva manera de analizar la realidad y de diseñar políticas. A esto que de por sí no es sencillo se debe agregar que se ponen en juego, en muchos casos, relaciones de poder, espacios de poder en disputa.

Por eso una de las primeras dificultades con que se encuentran los mecanismos de género para implementar políticas es la necesidad de legitimar sus propuestas. Las convenciones internacionales, la existencia de leyes o planes de igualdad de oportunidades nacionales, son herramientas claves en la lucha por la legitimidad de una propuesta sistémica en políticas de género así como en el reconocimiento de que es necesario y posible actuar en un conjunto de áreas de política y en diferentes niveles de operacionalización de las mismas.

Si la primera dificultad se da en el terreno del discurso y del universo simbólico de una sociedad, la segunda se da en el terreno de la lucha política. La existencia de políticas de género y el grado de desarrollo de la institucionalidad de género tiene que ver con la fuerza que haya logrado el movimiento de mujeres tanto en sus expresiones autónomas como dentro de los partidos y dentro del propio Estado y de los aliados que haya logrado en el proceso. Para ambos tipo de dificultades las estrategias comunicativas, de argumentación y sensibilización resultan claves.

3. El desarrollo de la transversalización y la institucionalidad de género en Europa y en América Latina

Un trabajo que evalúa la transversalización de género en la Unión Europea (Pollak y Hafner:2000) identifica tres etapas en el proceso de incorporar políticas de equidad en los países miembro. Una primera etapa la llaman la de "Igualdad de Trato" donde el énfasis estaba puesto en otorgar igualdad de oportunidades fundamentalmente a nivel laboral y sobre todo en los aspectos formales de los derechos de las mujeres como trabajadores sin atender problemas más sustantivos como la división sexual del trabajo que estaban por detrás de las inequidades.

Una segunda etapa la llaman de "Acción Positiva" que busca aumentar la participación de las mujeres (u otros grupos subrepresentados) mediante acciones afirmativas o cuotas. Consideran que desde la década de los 80 pueden percibirse políticas de este tipo que implicaron la creación de mecanismos específicos (como la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea) y programas específicos para mujeres.

Finalmente consideran que a partir de mediados de los 90 y coincidiendo con la IV Conferencia de la Mujer de Beijing se ha desarrollado el concepto de transversalización de género (mainstreaming) que busca la incorporación sistemática del enfoque de género a través de todas las instituciones y políticas gubernamentales. Este enfoque ha sido oficialmente adoptado por la Comisión Europea desde 1996.

Esta concepción parece tener una potencialidad mucho mayor para generar cambios en las relaciones de género. Sin embargo presenta algunas dificultades.

Implica una estrategia sumamente demandante ya que supone que todos los efectores de política deberían adoptar nuevas perspectivas de análisis, adquirir nueva "expertise" y cambiar sus formas tradicionales de planificar y ejecutar programas. No es entonces extraño, plantean las autoras, que existan diferencias importantes entre diferentes áreas en la aceptación e implementación del mandato de transversalización de la Unión Europea.

Estas diferencias reflejan las diferencias en oportunidades y fuerzas políticas en cada área temática. Sin embargo las autoras consideran que es sorprendente la rapidez y eficacia con que se ha introducido esta perspectiva en un conjunto importante de áreas.

A pesar de este desarrollo que ven como promisorio consideran que existen riesgos a tener en cuenta.

a) En primer lugar el que por considerar que instrumentar políticas de género compete a todos, se abandonen las políticas específicas y se desdibuje el papel de los mecanismos de género que fueron claves para la transversalización: al ser responsabilidad de todos termine no siendo responsabilidad de nadie. Por tanto consideran que deberá seguir existiendo un organismo central con responsabilidad sobre el tema.

b) Un segundo riesgo es que esta perspectiva deje de lado la creación de una normatividad en relación a los derechos, como fue la Ley de Igualdad de trato y oportunidades a nivel laboral, a favor de procedimientos administrativos. La transversalización debería considerarse un suplemento y no sustituto de la perspectiva de derechos legislados.

c) El tercer riesgo es que se tome a la transversalización como la integración del enfoque de género a políticas ya existentes y donde no se cuestionan los objetivos últimos de las mismas. Las autoras consideran que se debería también cuestionar las metas últimas de las políticas y que por tanto el enfoque de género no solamente se integrara sino que reorientara a éstas.

La experiencia de la Unión Europea, concluyen las autoras ha sido integracionista y no plantea cuestionar sus objetivos. Sin embargo consideran que con el tiempo se podrán ir generando condiciones para que el enfoque de género alcance a cuestionar y proponer alternativas también a las grandes metas de desarrollo.

Si bien las revisiones sobre esta temática en América Latina parecerían centrarse más específicamente en las características, alcances y limitantes de los mecanismos rectores de políticas de género (Guzmán: 2001 y 2006) (Montaño:2006), de hecho reflexionan sobre el conjunto de la institucionalidad integrando también una revisión de las políticas de género y la trama institucional detrás de éstas.

Guzmán (2001 y 2006) ubica el surgimiento de las Oficinas de la Mujer (como organismos rectores de políticas de género) en coyunturas de cambios políticos significativos, alternancias en los gobiernos y fuertes campañas por parte de los movimientos de mujeres. Un estudio de CEPAL(2005) realizado a diez años de la Cuarta Conferencia de la Mujer -que promovió con especial énfasis la formación

de estos organismos al más alto nivel dentro de los Gobiernos así como la necesidad de integrar la perspectiva de género al conjunto de las políticas - identificó un claro progreso en la institucionalidad de género en el continente. Los más duraderos son los que implicaron reformas constitucionales que consagran la igualdad y los derechos humanos a este nivel.

Asimismo se valora la existencia de leyes de igualdad que dan un marco jurídico estable a los mecanismos y a políticas de género en áreas específicas. Finalmente se reconoce el avance en la conformación de Organismos rectores en todos los países y en los niveles jerárquicos alcanzados (en un alto porcentaje su autoridad participa del gabinete ministerial). Se revisan asimismo el avance en políticas sectoriales y la existencia de planes de igualdad que implican un reconocimiento por parte de todo el Estado de una responsabilidad compartida en la lucha contra la inequidad de género.

La revisión que realiza Montaña (2006) de los mecanismos de género en el continente la lleva a la conclusión de que su ubicación dentro de los aparatos gubernamentales dan cuenta de la perplejidad con que fueron recibidos por las autoridades de los gobiernos. La heterogeneidad de su ubicación en el poder ejecutivo muestra que éstos se crearon allí donde se encontraron "ventanas de oportunidad" surgidas de la negociación entre el movimiento de mujeres y los partidos, más que de una visión racional acerca del lugar que debe tener la política de igualdad dentro de la administración. (Se dan casos extremos en que los mecanismos debieron compartir sus mandatos con la gestión de un zoológico). Los desplazamientos en la ubicación y dependencia a lo largo de su historia institucional también muestra el rango de posibilidades disponibles.

Se observa también una tendencia a abandonar la asociación entre Políticas de Género y Políticas de Familia, sin embargo muchos países si bien han modernizado la nomenclatura no han abandonado los enfoques tradicionales.

Por su parte Guzmán (2001) identifica tres tipos de dificultades en los procesos de institucionalización.

- ✓ En primer lugar los nuevos organismos, y las personas que los ocupan deben realizar un enorme esfuerzo de aprendizaje, no exento de contradicciones y frustraciones para conocer, dominar y flexibilizar leyes, normas, reglas y procedimientos administrativos a favor de sus objetivos institucionales.
- ✓ En segundo lugar deben imponer y legitimar una nueva manera de interpretar la realidad y proponer cambios en la medida en que las políticas son expresiones de un determinado orden interpretativo y simbólico de la realidad que operan en los procesos de elaboración y evaluación de políticas. Por esta razón parte importante de las energías están dedicadas a la sensibilización y capacitación de funcionarios/as para poder generar un canal de comunicación pero también para contar con efectores de políticas que tengan la capacidad de integrar el enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de éstas. Estos procesos no están exentos de tensiones y muchas veces la coordinación dentro del gobierno exige reafirmar el protagonismo del otro, mostrar como logro de otro sector lo propuesto por sí.

A la tarea de legitimación hacia los demás actores estatales se le suma la legitimación ante las organizaciones de mujeres, centros académicos, medios de comunicación, etc. que les doten de fuerza en sus negociaciones dentro del Estado.

- ✓ El tercer tipo de dificultades tiene que ver con las relaciones de fuerza y de poder que permitan integrar a la agenda pública los temas propios y mantenerlos para lo cual se enfrentan actores políticos e institucionales que luchan por imponer la propia.
- ✓ Una cuarta línea de dificultades la menciona Montañó (2006) al referirse a la necesidad de que las políticas de género logren superar el enfoque sectorial que tienen generalmente las políticas públicas. El abordaje de la problemática de género, en tanto problemática sistémica, que ocurre de forma entrelazada por diversos factores y en diferentes niveles o áreas de la realidad exige respuestas integrales. Para implementar éstas son necesarias y dificultosas las coordinaciones interinstitucionales.

Los estudios coinciden en que los Planes de Igualdad significan una herramienta especialmente valiosa para mostrar el enfoque sistémico de las desigualdades de género así como para ayudar a visibilizar problemas y alternativas a dichas desigualdades en todas las áreas de política estatal.

III. LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS DEPARTAMENTALES

A pesar de que el Uruguay tiene una estructura de Estado centralizada, donde a diferencia de otros países, los departamentos no tienen legislativos propios y cuentan con una autonomía económica relativa, de todas maneras tienen responsabilidad y recursos para actuar en diversas áreas y para coordinar con los Ministerios acciones que involucren recursos centrales.

Por esa razón la existencia de mecanismos de género rectores de las políticas departamentales tiene la misma justificación que su existencia a nivel del Gobierno central. Para relevar la situación en que se encuentra la institucionalidad de género en estos gobiernos se identificaron 4 áreas de interés³.

- ✓ La primera refiere a la existencia o no de un mecanismo de género en cada departamento y sus características centrales.
- ✓ En segundo lugar se analizan las acciones realizadas durante el año 2006 tanto hacia adentro del gobierno departamental como hacia fuera, identificando las áreas cubiertas y bajo qué formas.
- ✓ En tercer lugar se relevan los principales logros y dificultades mencionados por las personas responsables de los mecanismos de manera de compartir un diagnóstico de lo realizado.
- ✓ Finalmente se analiza el grado de conocimiento y participación que tuvo el interior del país en la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos

³ La información correspondiente se encuentra en el Anexo II

1. Características de los mecanismos de género

a) Denominación y fecha de creación

A la pregunta con que comienza este relevamiento de si existe un mecanismo de género con la finalidad de promover políticas de equidad dentro del gobierno municipal, 16 en 19 señalaron que sí existe. Respecto a los otros tres, en dos resulta claro que no existe ni una oficina, ni una persona con un cargo destinado a esta finalidad, pero en otro departamento, la persona entrevistada consideró que en la llamada Oficina de la Mujer, la Familia y la Juventud, prima la identidad de Oficina para la Juventud, y por lo tanto no corresponde considerarla mecanismo de género. Resulta así muy auspicioso el porcentaje tan alto de mecanismos que se consideran con el objetivo de promover la equidad de género.

Es interesante también detenerse en las denominaciones. De los 16 mecanismos, 5 se denominan áreas, unidades o departamentos de género y dos, Secretaría u Oficina de las Mujeres o de la Mujer. Por otra parte 8 incluyen en su nombre "Mujer y Familia" y uno (que tenía este tipo de nombre) ha pasado a llamarse recientemente Centro de Acciones Comunitarias. De los 7 primeros casos, 6 fueron creados con posterioridad a julio 2005 que es cuando asumen las nuevas autoridades departamentales electas, y uno, Montevideo, se crea antes pero también asociado a un cambio de partido en el gobierno departamental. En el taller de devolución de resultados algunas de las responsables de mecanismos que se crearon con el término "género" consideraron que se les dificulta la comprensión de éste, pero que finalmente sirve para profundizar en el tipo de trabajo que desean hacer.

Los 9 mecanismos restantes, que incluyen a la Familia dentro de su denominación, tienen fechas de creación variable, pero anterior, salvo 1, a 2005. En el Taller de presentación de resultados se mencionó que muchas de las oficinas que aparecen como existentes previamente al 2005 se encontraban en el organigrama solamente de nombre, no tenían personal, presupuesto, objetivos, etc. Parece relevante el cambio que se genera a partir del 2005.

Si bien la mayoría aún mantiene una denominación que vincula a la mujer a su rol familiar (y en algunos casos unida a otros grupos vulnerables como discapacitados), puede percibirse – a partir de la información que se verá en los puntos siguientes - un claro avance hacia la identificación de estos mecanismos con una visión de género. El tema del nombre puede estar asociado a que recién en 2005 el mecanismo rector del gobierno central dejó de llamarse "de la Mujer y la Familia", por lo cual es razonable que las oficinas de la mujer creadas con anterioridad a esta fecha, y sin una clara distinción entre ambos tipos de concepción, hayan optado por esa denominación.

b) Características de los mecanismos

Para valorar qué jerarquía y capacidades tienen, se tomaron las siguientes variables: la normatividad en su creación, número de integrantes, de qué tipo (profesiones y tipo de contratación) y con qué dedicación horaria, qué lugar

ocupan dentro de la estructura departamental y si cuentan con presupuesto desagregado por sexo.

En la mayoría de los casos el mecanismo es creado por Resolución o Decreto del Intendente, salvo un par de casos en que es por decreto presupuestal, otro por decreto de la Junta, y otro por Convenio en 1992 con el Instituto de la Mujer y la Familia. El hecho de haber sido aprobado por un decreto presupuestal aprobado por la Junta Departamental le da al mecanismo mayor sustentabilidad en el tiempo y autonomía respecto a los vaivenes político partidarios.

En la mayoría de los casos se encuentran dentro o dependen directamente de las Direcciones o Divisiones o Departamentos de Desarrollo Social, o Políticas Sociales, las cuales a su vez dependen de una Secretaría General antes de vincularse con el Intendente. En algunos casos (como Montevideo) quizá por una estructura más compleja, la línea jerárquica hasta el Intendente es mayor. En otros casos parecería existir una relación más cercana al Intendente como Maldonado donde el área se encuentra directamente subordinada a la Secretaría General, o Flores donde depende también directamente de la Dirección Administrativa.

Existe un caso que se diferencia de todos los demás y es el de Cerro Largo donde el mecanismo es una Comisión transversal a varias Direcciones y transdisciplinaria. En el taller de discusión de los resultados la representante de este mecanismo consideró que la forma que se dieron le ha permitido relacionarse y sensibilizar a diferentes áreas del gobierno a las que hubiera sido muy difícil acceder. Sin embargo consideró también que es una estructura más difícil de sostener que si fuera una oficina determinada, con un equipo específico para trabajar sobre el tema.

El lugar en la estructura condiciona las prácticas de los mecanismos en la planificación, ejecución y obtención de recursos, y en la coordinación con otras áreas. En este sentido la experiencia de Montevideo es importante porque logra conjugar una oficina central y estable con una estructura, la Comisión de Equidad donde participan representantes de casi todas las áreas municipales. Así tiene infraestructura y recursos para implementar políticas al tiempo que cuenta con un espacio institucional adecuado para transversalizar el enfoque hacia adentro del gobierno municipal.

En cuanto al origen de los mecanismos, la mayoría de las participantes en el Taller de presentación de resultados consideraron que la existencia de éstos fue más producto de la presión de las organizaciones de mujeres locales (autónomas y partidarias) realizada ante los Intendentes, que de la conciencia o voluntad de éstos por que existieran.

La constitución de los equipos que conforman los mecanismos es también muy diferente entre unos y otros tanto en número de integrantes como en perfiles profesionales. En relación al número hay tres departamentos donde en el área de género hay una sola persona, mientras en otros parecería haber un número grande de integrantes. Sin embargo las diferencias en sus perfiles son muy

significativas. En algunos casos no cuentan con personal administrativo, en algunos el perfil de los funcionarios/as parece adecuado para implementar políticas de género y en otros esto no ocurre.

En la medida en que son prácticamente todos funcionarios/as municipales es muy posible que la composición dependa más de personal ya existente transferido que de una conformación de equipos realizada en forma más racional a partir de nuevas contrataciones. Por un lado el que sean funcionarios/as otorga estabilidad en los puestos pero al mismo tiempo quizá implique ciertas carencias de capacitación en género.

Solamente en tres casos se pudo responder a la pregunta sobre presupuestos propios, y en ningún caso se informa sobre presupuestos municipales desagregados por sexo. Esto habla de la dificultad de visibilizar a través de esta información la importancia que se le da dentro del conjunto de políticas a las específicas para reducir las inequidades de género.

2. Principales acciones desarrolladas durante el año 2006 hacia adentro de los gobiernos departamentales

En el trabajo de relevamiento se desagregó este tipo de acciones porque constituyen la práctica de transversalización más factible de ser realizada ⁴y darle así visibilidad a un cometido importante dentro de la concepción de promoción de equidad de género.

Los resultados son aquí muy disímiles. En cuatro departamentos se han realizado diversas actividades y en los demás prácticamente nada. De todas maneras es bueno constatar que tres oficinas de reciente creación (Canelones, Colonia y Maldonado) han podido desarrollar algunas actividades de sensibilización y capacitación hacia dentro. La Intendencia de Montevideo tiene una situación especial tanto por su ya larga trayectoria como por los recursos con los que se le ha dotado. Colonia y Montevideo son las únicas que mencionan coordinación con otras Direcciones para transversalizar género.

Resulta lógico que las principales actividades sean de sensibilización y capacitación por la necesidad de modificar viejas maneras de analizar la realidad y planificar políticas así como por la necesidad de contar con personas capacitadas en la temática que puedan a su vez influir en nuevos programas. Algunas de las acciones realizadas resultan novedosas e interesantes por la posibilidad que tienen de réplica en otros departamentos y porque muchas de ellas no implican recursos financieros adicionales. Entre éstas:

- Resolución de modificación de licencia por maternidad y paternidad
- Capacitación con el Departamento de RRHH "Municipales en Equidad"
- Aprobación de Proyecto de Ley para exonerar de tributos en juicios que atienden consultorios jurídicos de las Comunas Mujer
- Ponderación especial a proyectos productivos presentados por mujeres

⁴ Sería más difícil para estos mecanismos influir en otros organismos estatales de los departamentos

Como puede verse algunas son leyes o reglamentos internos que tienen la ventaja de generar una institucionalidad mayor a determinadas acciones y otras son medidas de acción positiva hacia mujeres que tienen la ventaja de demostrar que estas medidas son necesarias para ofrecer real igualdad de oportunidades a sectores que parten de realidades desiguales.

De todas maneras es evidente, cuando comparemos con lo actuado hacia fuera, que las actividades de transversalización son más difíciles de realizar porque implican un esfuerzo de argumentación, coordinación y/o presión hacia otros actores.

3. Acciones desarrolladas en 2006 hacia fuera de los Gobiernos Departamentales

El uso de medios de comunicación masiva

Muy pocos son los mecanismos que aprovechan los medios locales (que suelen ser más accesibles en el interior) para difundir mensajes. Las fechas del 8 de marzo y el 25 de noviembre son aprovechadas especialmente, y alrededor de esta última todo el tema relacionado a la violencia doméstica. Treinta y Tres es el único que ha usado un medio alternativo, un móvil callejero con el tema derechos de la mujer.

La impresión de materiales

Los departamentos que han impreso folletería son más que en el caso anterior. La temática fundamental es la violencia doméstica. En relación a publicaciones Montevideo realizó tres publicaciones y Colonia una.

Participación/Organización de Seminarios

Salvo tres departamentos, todos los demás declaran participación en seminarios y/o talleres y el tema común es el tema de violencia, organizados por el INAMU. Otros temas son Municipios en Equidad, Salud y Género, Acoso Sexual. Montevideo organizó dos Seminarios (Urbanismo y Género y Observatorio Intercontinental de Políticas locales de empleo para mujeres) y en Rivera se organizó uno (Violencia Doméstica).

Cursos y talleres

Esta modalidad es la que cuenta con más actividades dentro de todas las opciones propuestas. Solamente en tres departamentos no se han llevado a cabo. Se percibe el esfuerzo por llevar a otros actores la temática de género: centros educativos, grupos productivos, estudiantes de Derecho, embarazadas, mujeres privadas de libertad, trabajadoras de programas municipales.

Los temas que aparecen con más frecuencia son, en primer lugar, violencia doméstica, en segundo lugar, salud de la mujer en general. En algunos casos la temática fue aparentemente más amplia y centrada en las relaciones de género y

los derechos de las mujeres: Talleres de Equidad de Género, Capacitación política para mujeres; Charlas sobre género; Capacitación en Derechos para participantes de Barrido Otoñal, Género y Derechos.

En relación a los Servicios ofrecidos, en 10 departamentos existen oficinas de atención a víctimas de violencia doméstica. En algunos casos se aclara que es atención y derivación, en otros, información. Los cuestionarios no permiten identificar si estos servicios cuentan con asesoría jurídica o servicios de apoyo psicológico y de contención a las mujeres. La Intendencia de Montevideo es la única que además brinda, junto con el Departamento de Salud, un programa de atención integral a la mujer en las policlínicas municipales. Cuenta además con el servicio telefónico y un servicio de atención a hombres en violencia doméstica. En Salto se brinda información sobre temas de salud reproductiva.

No todos los mecanismos tienen información sobre número de casos atendidos. Montevideo y Salto parecerían tener los servicios con más consultas y también los que tienen mayor información desagregada.

Bajo el acápite "Otras actividades", prácticamente todas las entrevistadas mencionan la formación o la participación en Comisiones Departamentales de Lucha contra la Violencia Doméstica. En algunos casos se realizaron coordinaciones con grupos locales de mujeres y con otros actores gubernamentales como la Jefatura de Policía, el Poder Judicial, Salud Pública, Centros Educativos. El caso de la Intendencia de Montevideo es nuevamente diferente, la participación aquí es en Coordinaciones Nacionales e Internacionales en diferentes temáticas (Violencia, Salud Sexual y Reproductiva, Trabajo, Mercociudades).

El tema que aparece con más fuerza en todos los tipos de actividades es el de Violencia Doméstica.

4. Principales Logros y Dificultades

Este apartado permite ver el diagnóstico hecho por los propios mecanismos en torno a su quehacer y complementa la información anterior.

a) Los logros

Es muy interesante constatar cómo el tema que aparece más presente dentro de los logros es haber comenzado a transversalizar una perspectiva de género. Prácticamente aparece en el discurso de todos los departamentos: Impulsar el tema en el Departamento; Diagnóstico de programa de Vivienda y Creciendo Juntos con perspectiva de género; Inicio de Programa de Formación permanente a funcionaria/os; Comienzo de transversalización en políticas de género; Articulación con instituciones estatales y sociales integrando género; Coordinación con Direcciones de Cultura y Desarrollo Social; Ampliación de Comisión Equidad y Género responsable de la elaboración del Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos; Comenzar a discutir políticas públicas con perspectivas de género dentro del ámbito departamental; Avances en

coordinación con otras instituciones; Mayor conciencia en la Intendencia sobre temas de género; Existencia de voluntad política para trabajar el tema.

El segundo tema en cuanto a número de mecanismos que lo mencionan como logro – pero en muchos menos casos que el tema anterior - es el de haber iniciado o avanzado en el tratamiento de la violencia doméstica.

Esta constatación resulta muy alentadora dado el hecho de que la mayoría de los mecanismos son muy recientes, son parte en general de Divisiones o Departamentos más amplios, pero que sin embargo la transversalización de género como finalidad última la tienen muy clara, con todo lo que esto implica.

Como ya fue analizado en el primer capítulo de este trabajo, resulta mucho más complejo argumentar en torno al hecho de que las relaciones de género están presentes en múltiples dimensiones de la realidad que argumentar la necesidad de un programa, por ejemplo, para mujeres víctimas de violencia o de generación de ingresos para mujeres pobres (más allá de la necesidad real de ambos tipo de programa).

b) Las dificultades

En cuanto a dificultades aparecen dos grandes temas: la falta de sensibilidad hacia el tema de género al interior de los gobiernos y la falta de recursos tanto económicos como humanos, pero fundamentalmente estos últimos en términos de recursos humanos capacitados en el tema de género. En relación a la falta de sensibilidad, de hecho se habla de las dificultades para transversalizar género, como puede verse en los ejemplos siguientes: lograr que todos los servicios incluyan la perspectiva de género; falta de visión por parte de las autoridades; falta de antecedentes en la institución; falta de comprensión institucional de los funcionarios, desconocimiento del tema a nivel general. Daría la impresión que este segundo tipo de dificultad se podría revertir en parte si se contara con equipos técnicos para realizar la tarea de sensibilización, capacitación y elaboración de propuestas al interior de los gobiernos.

Si asociamos estas dificultades a los logros identificados, parecería que los mecanismos tuvieran muy claro el objetivo de transversalizar género en las distintas áreas municipales, que están dando los primeros pasos en esta línea, por lo cual lo registran en los logros, pero que no cuentan con suficiente equipo para llevarla adelante de la manera que quisieran.

Esta hipótesis puede además explicar la aparente contradicción cuando se revisa el número de personas con que cuentan las áreas de género y los resultados logrados. Seguramente estos equipos carecen aún de las herramientas necesarias para llevar adelante el enfoque de género a todos los ámbitos municipales. Puede también explicar por qué no existe una coherencia total entre los temas trabajados (fundamentalmente en violencia doméstica) y los logros y dificultades mencionados (fundamentalmente en la transversalización de políticas al interior de los gobiernos departamentales).

c) Las opiniones en el Taller de Presentación de Resultados del Relevamiento

En relación a lo anterior, las participantes manifestaron lo siguiente:

- Existe una fuerte demanda de trabajo en Violencia Doméstica. El problema central es cuando no hay en el Departamento otra institución que lo atienda, entonces el Mecanismo de Género debe asumir esta tarea. A partir del Plan de Emergencia surgió una gran demanda de atención. De acuerdo a las participantes el MIDES sensibilizó sobre violencia, más mujeres se animan a denunciar su situación, pero no aportó recursos para trabajarla, y recae en lo poco existente.
- Hay acuerdo general en que la dificultad mayor es en sensibilizar sobre el tema, y la falta de equipos para esto. La falta de recursos económicos no es visto como problema ya que en general los tienen cuando los piden.
- Otra dificultad señalada es el caso de los departamentos que no cuentan con organizaciones de mujeres. Esto les dificulta el trabajo tanto para coordinar y gestionar como para retroalimentar lo que realizan.
- En el mismo sentido se valoró la existencia de Comisiones Tripartitas para Igualdad de Oportunidades en el Empleo en algunos departamentos.
- Finalmente consideraron que necesitan generar más encuentros entre ellas y capacitarse de manera de tener lenguaje en común, equipos capacitados en género y encontrar algunas líneas de trabajo conjunto, además de presentarse juntas ante Intendentes de forma de tener más fuerza en sus demandas.

5. Gobiernos departamentales donde no existen mecanismos de género

Tres son los departamentos que declararon no contar con mecanismos de género. El caso de Artigas es particular, como ya se mencionó, a pesar de contar con una oficina cuyo nombre es Mujer, Familia y Juventud, la entrevistada consideró que prima la identidad de oficina de la juventud por lo cual no corresponde considerarla mecanismo de género propiamente. A pesar de esto han desarrollado varias acciones en relación a la violencia doméstica: campañas en televisión y distribución de camisetas alusivas a los funcionaria/os, atención y derivación de casos, taller en el Día de la Mujer. De hecho es más que lo que reportan algunas oficinas que sí se consideran el mecanismo de género municipal.

Los casos de San José y Soriano son diferentes, en el primer caso la referente es la Asesora de Cultura, y en el segundo la Coordinadora del Área de Desarrollo. En ambos es muy poco lo realizado, aunque en el segundo esperan a través del apoyo de la cooperación internacional, obtener financiamiento para trabajar el tema de género.

6. Conocimiento y participación en el Plan de Igualdad

Todos los departamentos conocen la existencia del plan, conocen sus contenidos y, salvo uno, participaron en su elaboración, fundamentalmente a través de las Asambleas Departamentales.

Esto sin duda puede considerarse un logro para el Instituto de las Mujeres, máxime cuando esa actividad constituyó en algunos casos la única instancia de participación en seminarios por parte de integrantes de los mecanismos, y fue destacada dentro de los logros por muchos de éstos.

IV. LA INSTITUCIONALIDAD DE GENERO EN MINISTERIOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

1. Existencia y características de los mecanismos de género

Quizá una primera pregunta a realizarse es si es necesario que exista un mecanismo en cada ministerio u organismo descentralizado. De acuerdo a la teoría y a las experiencias internacionales que se vienen desarrollando, sí sería necesaria la existencia de por lo menos un/una referente responsable de la transversalización en cada Ministerio. Porque si se es coherente con la visión de género señalada en el marco de este trabajo, cada ministerio tendría un quehacer al respecto, ya sea a su interior, revisando su estructura y su política de recursos humanos, ya sea en las políticas objeto de su cometido analizando al menos si las mismas impactan en forma no equitativa a los sexos. Y para que no se diluyan las responsabilidades éstas deberían estar concentradas en algún espacio dentro del organismo.

En el Taller de Presentación de Resultados con las referentes, prácticamente todas estuvieron de acuerdo en que debería existir algún tipo de mecanismo. Una sola participante planteó la posibilidad de que se pudieran así estar creando mecanismos vacíos y para realizar "economías de escala" tener entonces "referentes" para temas específicos dentro del Estado.

La situación respecto a la existencia de mecanismos en Ministerios resulta estimulante. Existen mecanismos - en el sentido de referente reconocido por autoridad y con la misión de promover políticas de equidad al interior y desde el ministerio - en 8 de 13. En los 5 restantes, la/os ministra/os nombraron "referentes" para participar en este proceso. En tres de estos últimos se han realizado actividades y existe voluntad política de continuar en el proceso de institucionalización⁵.

En cuanto a los organismos descentralizados, solamente UTE ha generado un mecanismo oficial, un "Observatorio". Sin embargo, al igual que en los Ministerios, todos los demás nombraron referentes a los efectos de este trabajo. Es de señalar que en las Direcciones de Primaria y Secundaria fue donde resultó más difícil ubicar a dichas referentes.

En todos los casos, los mecanismos son posteriores a 2005. Esto marca una clara asociación con el gobierno entrante: el nuevo Partido en el Gobierno tenía el tema de la equidad de género en su Programa, a diferencia de los partidos que habían ocupado los gobiernos anteriores. Este cambio está asociado también a la existencia del INAMU y de los resultados de una de sus líneas de trabajo en relación a la transversalización de género.

Sin embargo dos de ellos tenían antecedentes. En Salud Pública, existía ya un organismo (Salud de la Mujer y la Infancia) que cambia de nombre y de objetivos.

⁵ En los otros dos casos las referentes entrevistadas participaron en el Taller y manifestaron que las jerarquías de sus Ministerios están dispuestos a iniciar un trabajo en esta línea. De esta manera, todos los Ministerios estarían ya en situación de realizar un trabajo en género.

En el Ministerio de Trabajo, se institucionalizó un espacio (un área) específico pero las actividades en relación a políticas de empleo y género ya se venían llevando adelante desde la Dirección Nacional de Empleo. No es casual que existieran ya políticas sectoriales con perspectiva de género en estos dos temas donde las Agencias específicas de Naciones Unidas han venido trabajando para que los Gobiernos Nacionales adoptaran estos enfoques.

En cuanto a los nuevos mecanismos estos tienen diferentes modalidades. En dos Ministerios (Interior y Vivienda) asume la forma de Comisión, integrada por representantes de diferentes áreas del Ministerio, y en los dos casos un asesor del Ministro realiza el contacto entre éste y la Comisión. En otros dos casos la Referente es una persona contratada dentro de un área (Ganadería y Agricultura y Educación). En el caso del Ministerio de Ganadería, esta área pertenece a un Programa que no está dentro de la estructura del Ministerio, por lo cual resulta más difícil imaginar el camino para coordinar y transversalizar el enfoque con otras dependencias. Este Programa es apoyado por un Fondo de NNUU por lo cual además la contratación está muy asociada al interés de este Fondo (FIDA) en promover una visión de género. En el Ministerio de Educación la persona contratada comparte la temática con la de Trabajo y está dentro de la Dirección de Derechos Humanos.

Un caso diferente es el de la empresa estatal UTE, donde el mecanismo es una Comisión Tripartita, integrada por delegada sindical, del Directorio y de los equipos técnicos (RRHH). En el Taller de devolución de resultados se consideró que esta posibilidad de integrar al gremio es algo factible en los organismos descentralizados, pero no factible en los Ministerios. Otra diferencia planteada fue que en los Organismos descentralizados es más fácil que la referente de género tenga un contacto directo con los Directorios.

Los lugares dentro de las estructuras son muy diferentes. Algunos tienen una relación directa con el/la ministro/a, otros están muy alejados de las jerarquías ministeriales. En varios parecería que, como se decía en el marco del trabajo, el lugar estaría más asociado a "la ventana de oportunidad" que a una racionalidad de política en la medida en que están dentro de áreas o divisiones por lo cual para transversalizar género deben acceder a otras áreas y divisiones con las que no tienen necesariamente contactos. (Ganadería y Agricultura, Educación, Trabajo, RREE).

Si la existencia del mecanismo se consideró necesaria en el Taller, no fue tan evidente la forma óptima que éste debería tener, ya que se consideró que por un lado debería poder relacionarse con todas las divisiones (como ocurre donde hay Comisiones intraministeriales) pero también debería contar con personal permanente para darle continuidad a las tareas emprendidas. Otro aspecto en discusión fue el lugar óptimo en el organigrama para un mecanismo de género. Algunas participantes consideraron que éste debería estar en el área de Planeamiento de cada institución, ya que es ahí donde se deciden las grandes líneas de política y se adjudican los presupuestos. Sin embargo otras opinaron que además de estar a ese nivel central, el mecanismo debería tener capacidad de gestión de programas y autonomía para ejecutar presupuesto.

De hecho parecería que en todos los casos se está experimentando tanto a nivel de formas como de contenidos. Los mecanismos están allí donde aparecieron personas sensibles al tema y en algunos casos lograron más institucionalidad que en otros.

Si vemos el número de horas adjudicado, salvo el Ministerio de Salud, los demás mecanismos tienen pocas horas de dedicación exclusiva (Trabajo solamente 120 para el volumen de actividad que tienen), Educación también 120 y Ganadería 160 que resulta promisorio ya que es una dedicación que recién comienza en 2007. En todos los otros casos las tareas que pudiera implicar implementar programas o acciones con enfoque de género deben realizarse además de otras tareas ya asignadas. Esto seguramente no debe ser sencillo de delimitar. Otra dificultad está asociada a la falta de personal administrativo. Salvo, nuevamente en Salud Pública e Interior, (donde hay una funcionaria con estas características) los demás no cuentan con este personal.

Cuatro mecanismos han sido creados por resolución ministerial, otros tres no tienen marco normativo. Si se revisa los casos en que el mecanismo ha sido creado por resolución ministerial, salvo el caso de Salud Pública donde la responsable tiene un cargo de confianza, en los demás casos no parecería existir una normatividad que permita pensar en una institucionalidad más allá de la voluntad política de la/os actuales jerarcas (ministra/os o directora/es). Las participantes en el Taller consideraron fundamental contar con un marco normativo que legitime su existencia.

2. Políticas o programas hacia adentro y fuera de los gobiernos, logros y dificultades

a) Acciones hacia adentro y hacia fuera de los Ministerios y Organismos

Las acciones realizadas hacia adentro de los Ministerios son de tres tipos: capacitación y sensibilización, desagregación de información por sexo (de funcionarios/as y de programas) y normativas internas tanto de recursos humanos como de operación de Programas.

Las acciones de capacitación han sido realizadas fundamentalmente por el Ministerio del Interior, éste ha sido quien más interés ha mostrado en formar con una nueva óptica a sus funcionarios. También el Ministerio de Trabajo y el de Ganadería han realizado algunas actividades en este sentido. No aparecen en cambio acciones de este tipo en áreas tan claves como salud o educación.

En relación a la desagregación de información, algunos ministerios han realizado ya un relevamiento de sus funcionarios por sexo y cargo. El Ministerio del Interior y Relaciones Exteriores son quienes han mostrado ya resultados a este nivel, incluso el primero ha propuesto acciones correctivas para eliminar discriminaciones en el acceso a cargos. Relaciones Exteriores ha mostrado las diferencias importantes que existen según sexos en el escalafón.

En cuanto a la información desagregada por sexo de programas es interesante el registro estadístico que ha comenzado el Observatorio sobre Violencia del Ministerio del Interior porque finalmente se contará con un registro homogéneo de los casos de violencia doméstica. También resultan muy interesantes las medidas propuestas desde el Ministerio de Vivienda para conocer los y las usuarias de sus programas y diseñar políticas de apoyo a las mujeres. El Ministerio de Industria, si bien no tiene mecanismo de género ha logrado desagregar por sexo un conjunto de variables de sus programas de apoyo a microempresas.

Sin embargo este tipo de acciones no se han desarrollado en Ministerios donde sería muy importante tener esta información, tanto general para conocer la situación de los RRHH y definir políticas al respecto (por ejemplo Defensa) como aquellos que operan programas de desarrollo y promoción social como podrían ser Salud, Ganadería y Agricultura, las Direcciones de Primaria y Secundaria, el INAU.

Finalmente algunos Ministerios han desarrollado un conjunto interesante de normativas para enfrentar la discriminación tanto al interior de los mismos como hacia fuera. Ejemplo del primer caso es el Ministerio del Interior, con una normativa de Política de equidad para reclutamiento y promoción. En el segundo caso se destacan las normativas en Salud Pública (acompañamiento en el parto, atención a mujeres embarazada, investigación de muertes por embarazo, abordaje de violencia en el Primer Nivel de Atención) y el caso del Ministerio de Vivienda con un conjunto de medidas de acción positiva hacia las mujeres en el otorgamiento de crédito y vivienda.

Respecto a las acciones hacia fuera de los Ministerios y Organismos es de señalar que el tipo de misiones y objetivos que tienen hace que para algunos sea más complejo incorporar el enfoque de género a las mismas.

En acciones de capacitación y sensibilización a través de medios, publicaciones y talleres, se destacan Salud Pública, Trabajo y algunos programas del MIDES.

En casi todos los casos de los Ministerios, desde sus mecanismos, se ha participado o se han organizado Seminarios sobre el tema, lo cual muestra un nivel de vínculo importante con el tema y con otras instituciones.

En los ministerios y organismos descentralizados que no tienen mecanismo de género es interesante destacar la iniciativa de OSE de incorporar un mensaje en sus recibos de marzo referente al Día Internacional de la Mujer, la línea Mujer en la tarjeta telefónica de ANTEL, y la iniciativa del Ministerio de Turismo de acordar con su agencia de publicidad el no incluir dentro de esta ningún mensaje que tome el cuerpo de la mujer como símbolo.

Una mirada al conjunto de las actividades realizadas muestra una concentración mayor en los Ministerios de Salud (que tiene más tiempo de existir como mecanismo, que es un Programa con presupuesto, etc.) y en los

Ministerios del Interior y Vivienda que son aquellos que el INAMU privilegió dentro de sus acciones de transversalización.⁶

b) Logros, dificultades y desafíos

Dentro de los logros prácticamente todos consideran que han avanzado en una mayor sensibilización y legitimidad dentro de sus Ministerios u organismos. No es de extrañar que el Ministerio de Salud y el de Trabajo que son aquellos donde hace más tiempo que se viene trabajando en una línea de género, sean los que tienen mayores logros "tangibles" como pueden ser las reglamentaciones o leyes conseguidas.

En cuanto a dificultades, en todos los casos se mencionan la falta de presupuesto y las relativas a la sensibilización al interior de cada Ministerio. UTE, que es el único organismo descentralizado con mecanismo, agrega no tener un lugar en el organigrama.

En la reunión de presentación de resultados las participantes mencionaron como principales desafíos el avanzar en propuestas concretas para llevar adelante en sus lugares de trabajo. Reconocen que cuentan con marcos normativos y con una cierta institucionalidad que les permitiría avanzar más de lo que lo están haciendo si pudieran vencer la dificultad de proponer acciones concretas a nivel de las jerarquías.

En este sentido se planteó la necesidad de capacitarse y de encontrarse con más frecuencia de manera de intercambiar experiencias, aprender de las experiencias de otros organismos y encontrar juntas propuestas para llevar adelante en sus ámbitos específicos. Incluso se planteó la posibilidad de especializaciones y referentes para ciertas temáticas donde algunas instituciones han tenido avances significativos y así realizar una economía de escala y no duplicar esfuerzos.

Resulta altamente auspicioso que todos los ministerios y organismos cuenten con referentes, que en la mayoría de los ministerios a estos referentes se les haya conferido el objetivo de promover políticas de género, en muchos casos se les haya dado un lugar en el organigrama y potestad para proponer y realizar acciones que promuevan la equidad. Más allá de que en el 2006 son pocas aún las realizaciones concretas, consideramos que la existencia de estos referentes y mecanismos es de suma importancia ya que representa un primer paso y nada menor en la institucionalización de este enfoque en el Gobierno.

Como se había visto en las experiencias del continente, la primera dificultad para esto es la legitimidad de este enfoque. Y que los Ministros y Directores de Organismos hayan nombrado estos referentes y hayan creado los mecanismos implica un primer reconocimiento de la validez de la propuesta. Como manifestaran algunas referentes, esto no es condición suficiente para transversalizar las políticas, pero es un primer paso, y condición necesaria, ya

⁶ Ver la evaluación del INAMU hecha por la CNS "Ir a Más" (2007) donde se considera que con estos dos Ministerios se realizaron "alianzas estratégicas".

que sin responsables de llevarlas adelante era improbable pensar que las cabezas de ministerios u organismos lo hicieron.

El INAMU puede estar conforme con este primer avance logrado en los dos primeros años. Sin embargo tanto el tema presupuestal como algunas ausencias resultan especialmente preocupantes por el papel estratégico que cumplen en la lucha por la equidad. Estas carencias aparecen en los organismos responsables de la educación, las Direcciones de Primaria y Secundaria, los organismos responsables de las políticas de infancia y adolescencia (INAU, CAIF) y de combate a la pobreza (los programas del MIDES donde la transversalización ha sido escasa).

Es de esperar que este año y los siguientes que competen al actual mandato muestren avances en estas áreas. En el caso de la educación (incluyendo los servicios de cuidado infantil y educación pre-escolar) por la importancia hacia la construcción de nuevos modelos y paradigmas, y en el caso de los programas de combate a la pobreza por el necesario aporte del enfoque de género a su eficacia para romper con la reproducción de la misma.

IV. COMISIONES INTERINSTITUCIONALES ESTADO-SOCIEDAD CIVIL

Las Comisiones relevadas fueron: Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica (Consejo Consultivo), Comisión Interministerial para Cuestiones de Género en el Ámbito Internacional (Comisión Interministerial), Comisión Nacional Asesora en Salud Sexual y Reproductiva (Comisión SSyR) y Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (Comisión Tripartita) . Lo que las caracteriza es estar integradas por representantes del Estado (en general más de un Ministerio o dependencia) y de la Sociedad Civil y tener por finalidad asesorar y actuar sobre alguna temática asociada a la equidad de género, salvo la llamada Interministerial cuya finalidad, algo más difusa, está asociada a realizar los informes y el seguimiento de las convenciones internacionales en materia de género.

Aquí no se van a reproducir ni los objetivos ni los antecedentes de cada Comisión ya que esto ya ha sido difundido en por lo menos dos publicaciones recientes, una realizada por el INAMU (2006) y otra, desde la sociedad civil por la CNS (2006). Este relevamiento buscó, al igual que en las demás dependencias estatales, identificar algunas características que hacen a la institucionalidad de las Comisiones y las actividades realizadas durante 2006 además de los logros y dificultades encontradas por sus Coordinadoras.

A diferencia del estudio realizado durante 2006 por la Comisión Nacional de Seguimiento que evalúa lo realizado por estas Comisiones durante el primer año del nuevo gobierno a través de revisión de materiales y entrevistas a representantes de la sociedad civil, el presente estudio entrevistó a las Coordinadoras o Presidentas de estas Comisiones que son integrantes del Gobierno. Así las diferencias que podrán apreciarse no solamente surgen de los años relevados sino también de quienes fueron las fuentes informantes.

La razón de ser de estas comisiones es constituir espacios de articulación entre dependencias estatales y con organizaciones de la sociedad civil en torno a temáticas específicas. No es casual que los mismos estén asociados a aspectos esenciales de las políticas de género: la participación del movimiento de mujeres y la necesidad de articulación interinstitucional para coordinar acciones.

En el primer caso, las autoras Guzmán y Montaña (2001 y 2006) que revisan la institucionalidad de género en el continente, señalan como uno de los elementos diferenciadores e identitarios de las políticas de género el que las instituciones gubernamentales encargadas de promoverlas hayan generado espacios de interlocución con el movimiento de mujeres organizadas. Y esto por dos razones. Por un lado porque la institucionalidad de género es producto de la presión y movilización de las mujeres organizadas, tanto las autónomas como las integrantes de partidos políticos, por lo cual éstas buscan seguir incidiendo en la definición y seguimiento de las acciones. Por otro lado porque la propia institucionalidad requiere del apoyo y participación de estas mujeres para introducir, legitimar, defender sus propuestas.

Veamos a partir de la información recogida (Ver Cuadros en Anexo I) qué tanto de estos dos objetivos se han cumplido.

1. La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Como puede verse en el Anexo I está integrada por representantes de la Central Sindical, del Empresariado y del Ministerio de Trabajo. Es la que tiene una institucionalidad más clara, tanto por su antigüedad (Febrero 1997) como por la integración que se ha mantenido en el tiempo y quizá también debido a que tiene antecedentes en Comisiones similares de coordinación para temas laborales generales y con apoyo de la OIT desde hace tiempo. También es cierto que esta institucionalidad depende de la voluntad política de quien ha estado al frente de la Dirección Nacional del Trabajo interesada y sensible al tema de género. Es desde esta Dirección que aparece el apoyo en horas laborales para mantener el funcionamiento. Sin embargo desde la Coordinación, ejercida por esa Dirección se señala la dificultad de contar con la representación empresarial en forma continua.

La evaluación de la CNS considera que es el ámbito que ha tenido un funcionamiento menos problemático, donde la articulación sociedad civil y Estado ha sido más fluida. Para el año 2005 el trabajo más fuerte estuvo concentrado en el funcionamiento de cuatro subcomisiones: trabajo doméstico, acoso moral, y sexual, capacitación al interior de los sectores y formación de Tripartitas en el interior del país; los problemas mayores fueron presupuestales.

La Comisión ha realizado algunas acciones durante 2006 de importancia (destacamos la elaboración de la Ley de Servicio Doméstico y las acciones de divulgación y sensibilización a nivel nacional⁷) donde la participación de las mujeres organizadas de la Central Sindical seguramente ha sido capital, tanto para éstas como para la calidad de lo realizado.

No aparecen sin embargo referencias (ni en las acciones ni en los logros o dificultades) a la coordinación con otros organismos estatales, salvo la incorporación de propuestas al Plan Nacional de Igualdad y Oportunidades. ¿Es posible articular con otros actores para promover políticas de equidad a nivel de empleo? Por lo pronto existen programas a nivel de los Ministerios de Industria y de Ganadería y Agricultura, y sin duda la UDELAR, algunas ONGS y el propio INAMU podrían ser interlocutores de coordinación de programas y acciones.

De todas maneras el espacio de diálogo Estado – Central Sindical – Organizaciones Empresariales sobre temas de género y trabajo parece una instancia importante a sostener.

2. Comisión de Salud Sexual y Reproductiva

Esta es la única de las comisiones que tiene una secretaría administrativa, hecho que le permitiría, en principio, funcionar con una organicidad mayor. El problema

⁷ Ver Anexo I

central de esta Comisión señalado por el Monitoreo de la CNS y también por la Coordinadora de la propia Comisión es su objetivo como asesora de la Ministra. Para que esto ocurra, más que tener una normativa que lo indique, es necesario que exista voluntad política, sino su objetivo se desvirtúa.

Las dificultades señaladas se asocian justamente a esto: no encontrar el reconocimiento por parte de las jerarquías como organismo asesor en políticas de salud sexual y reproductiva.

Según la evaluación de la CNS del 2005, además del problema señalado en cuanto a la falta de claridad en los objetivos (asesora de Ministra o de un Programa), ven como problemas la ausencia de un reglamento y escaso personal asignado aunque reconocen que hacia fines de ese año ambos problemas estaban en vías de ser solucionados.

En este trabajo es altamente valorable su función como espacio de intercambio y diálogo entre el mecanismo de género del Ministerio y organizaciones de la sociedad civil. Parece especialmente interesante la representación de varias asociaciones médicas⁸ con las cuales las ONGs que trabajan estos temas y mecanismos de género (del propio Ministerio o el INAMU) no suelen tener espacios de encuentro. Por esta razón parecería importante que se mantuviera un espacio de diálogo Estado-sociedad civil en los temas de salud sexual y reproductiva.

No existe articulación con otros organismos estatales (fuera del Ministerio y el INAMU participa el Congreso de Intendentes y la Intendencia de Montevideo por separado) aunque esto es razonable ya que no es un organismo ejecutor sino asesor. Las acciones desarrolladas son de intercambio, análisis y discusión. La coordinadora valora el espacio justamente por su posibilidad de "convocar a organismos estatales o de la sociedad civil para informar, reflexionar, realizar propuestas".

3. Comisión Interministerial para asuntos de género en el ámbito internacional

Esta Comisión fue creada para elaborar los Informes pedidos por los Organismos Internacionales referidos a situación de las mujeres y la equidad de género en el país en un momento en que no existía un mecanismo rector de políticas de género.

La evaluación de la CNS consideró que esta Comisión tiene un mandato poco claro y falta de compromiso de las autoridades públicas con el mecanismo, que recién a fines del 2005 se aclaran los cometidos como Comisión Asesora del MRREE para los Informes internacionales que se deben presentar, y que durante ese año tuvo un funcionamiento errático y discontinuo.

Al repasar lo realizado en 2006 puede verse que su función sigue siendo la misma, aunque de hecho es el INAMU ahora quien aporta más horas de gestión para la elaboración de los informes.

⁸ Ver Anexo I

La integración resulta un tanto ambiciosa (Ministerios Trabajo, Vivienda y del Interior, Instituto de Estadística, Congreso de Intendentes) lo cual puede significar que alguno de estos organismos no envíe representantes. Otra dificultad señalada es la falta de presupuesto genuino que de hecho se ha usado para contratar consultorías para realizar los Informes que le corresponde hacer (y financiar) al propio Estado.

Como logros se señala la elaboración participativa de los Informes y el hecho de que por primera vez el país ha cumplido con sus obligaciones en este sentido.

Sin embargo los cometidos de esta Comisión parecen no estar de acuerdo a la nueva institucionalidad. Puede pensarse que existiendo ahora un organismo rector de políticas de género, éste debería tomar a su cargo la redacción de los Informes pidiendo o buscando la participación de aquellos otros organismos que deban aportar información, pero sin requerirles una presencia permanente en una Comisión.

4. Consejo Consultivo en Violencia Doméstica

La integración del Consejo Consultivo permitiría suponer que éste cumple un papel necesario de espacio de encuentro entre diferentes instituciones estatales que deben atender la violencia doméstica (Ministerio del Interior, Suprema Corte de Justicia, Ministerio de Salud, INAMU, etc.)⁹ y organizaciones de la sociedad civil interesadas en la misma temática. Más allá de cuáles sean el o los organismos ejecutores de políticas referidas a la violencia doméstica, es indudable que debe existir un espacio de articulación donde generar propuestas integrales, coordinar acciones y monitorear y evaluar el avance de las mismas.

La CNS evaluó que durante 2005 la Comisión comenzó tardíamente su funcionamiento, existiendo dificultades para fijar una agenda anual y que recién entre noviembre y diciembre 2005 se instalaron algunos Consejos Departamentales (cinco). Asimismo consideran que la representación institucional no fue en algunos casos del nivel jerárquico alto esperado y no cuenta con un presupuesto propio para cumplir con sus objetivos.

De acuerdo a lo relevado en este trabajo, durante 2006 se realizaron reuniones de intercambio importantes para establecer nuevos Consejos Departamentales coordinar acciones de capacitación, y comenzar a unificar criterios para el tratamiento del tema¹⁰.

Las dificultades que menciona la Coordinación de esta Comisión son similares a las que enunciara la evaluación de la CNS: las Instituciones no envían representantes que después puedan transversalizar el tema en sus respectivas instituciones y la falta de presupuesto para implementar el Plan de Lucha contra la Violencia Doméstica.

El problema con esta Comisión parecería ser que si bien es necesario un espacio de diálogo con la sociedad civil y con otros actores estatales, la implementación

⁹ Ver en Anexo I la integración

¹⁰ Ver en Anexo I las acciones desarrolladas y los logros mencionados

de políticas contra la violencia exige la articulación de diferentes actores en programas de acción integrales. Para esto no alcanza con que los/las organismos involucrados envíen representantes a una Comisión, es necesario involucrarlos con recursos humanos capacitados y con recursos financieros para la operación de los programas.

Otro problema que tiene esta Comisión, es que, a diferencia de las de Empleo y Salud Sexual y Reproductiva que tienen mecanismos dentro de los ministerios responsables de operar y transversalizar, en Violencia debería existir un organismo responsable de las políticas de prevención y atención a la violencia (que tienen un componente de servicios importante y por lo tanto requieren capacidad de ejecución). ¿Debería ser el INAMU? Es difícil imaginar al Ministerio del Interior en esta función (aunque cumpla un papel fundamental en la operación) o al Ministerio de Salud (el cual al menos por el momento no parecería tener capacidad para realizar esta tarea).

Un organismo como el Consejo, con una integración tan amplia y dispersa, no puede ser el organismo responsable ejecutivo. Debe cumplir una función de espacio de coordinación, asesoría, evaluación, pero no se le puede pedir la ejecución del Plan de Lucha contra la Violencia Doméstica.

V. EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

No es objeto de este trabajo identificar y analizar los antecedentes del actual Instituto que por otra parte ha sido ya suficientemente documentado en diversos trabajos (Johnson 2001 y 2003) (INAMU:2006) (CNS:2007). Estos dos últimos coinciden en el cambio sustancial que significó para la institucionalidad de género en el país la creación del INAMU tanto por sus objetivos reconocidos por ley, el incremento sustancial de su presupuesto, la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos y la posterior aprobación por el Ejecutivo del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. El estudio de la CNS realiza fundamentalmente una evaluación del Instituto en sus dos primeros años y se van a recoger aquí algunas de sus conclusiones.

1. Características del Mecanismo

De acuerdo a los ejes de análisis que se han usado en este trabajo para caracterizar el conjunto de mecanismos del Estado, el INAMU, como mecanismo rector logró a partir de 2005 una institucionalidad importante tanto en términos de paraguas normativo - al contar con una ley que le reconoce sus cometidos – como de un presupuesto que se le multiplicó por ocho si se le compara con el período de gobierno anterior¹¹. Además, su redefinición en términos de organismo rector de políticas de género le ha posicionado para recibir apoyos considerables de la Cooperación Internacional (aproximadamente el 40% de su presupuesto).

Sin embargo su lugar en la estructura del Estado continúa siendo un tema aún no completamente resuelto de acuerdo a las recomendaciones de las Conferencias internacionales y organismos especializados así como de las demandas del movimiento organizado de mujeres.¹² Su ubicación en el Ministerio de Desarrollo Social resulta más apropiada que en el Ministerio de Educación donde se encontraba ubicado a pesar que este Ministerio si bien tiene a su cargo programas de desarrollo, no ejerce un papel rector de las políticas sociales.

Su status jerárquico dentro del Ministerio es equivalente a una Dirección, es decir está subordinado a la Dirección General y a la Ministra. Ya sea porque es un Instituto con una finalidad específica diferente a la ejecución de programas definidos por ese Ministerio, ya sea porque (como plantea el propio Instituto en el formulario para este trabajo) es un Ministerio nuevo donde su estructura definitiva aún no está consolidada, ya sea porque estuvo abocado como Ministerio durante los primeros años a operar el Plan de Emergencia contra la pobreza, lo cierto es que el INAMU no ha encontrado aún un lugar adecuado para cumplir con la misión que la Ley le encomienda, y que los organismos internacionales y el movimiento de mujeres reclama.¹³

En efecto, su lugar en la estructura no le permite estar en los organismos de coordinación que sí están funcionando como rectores de políticas sociales: el

¹¹ Ver cálculo realizado en INAMU: 2006 y en el Anexo V

¹² CNS 2007

¹³ Ver la evaluación de la CNS Mujeres ya citada

Gabinete Social (titulares de Ministerios) y el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Sociales (organismo asesor del anterior también con representación de Ministerios, pero por Desarrollo Social participan otras direcciones). Asimismo cuando se relaciona con otros Ministerios en forma directa lo hace tanto porque su jerarquía actual así lo permite como por los contactos personales y/o sensibilidades afines encontradas en otros organismos estatales. También depende de las jerarquías del Ministerio para definir y ejecutar su presupuesto.

En este sentido, la evaluación de la CNS ya citada parece adecuada cuando advierte sobre los riesgos de una ubicación jerárquica no adecuada al rol que se le atribuye, y por tanto muy dependiente de los vaivenes de voluntades políticas coyunturales. En las dificultades señaladas por el propio INAMU para este trabajo se mencionan ambos aspectos "la falta de autonomía presupuestaria y la dificultad de conciliar el lugar institucional con los cometidos definidos para la institucionalidad de género." Todo lo anterior lleva a la conclusión de que el INAMU debería tener una jerarquía de nivel ministerial de manera de poder llevar adelante las funciones que de un organismo de estas características se espera.

Para la realización de este trabajo, como se menciona en la introducción, el INAMU se relacionó directamente con todas las jerarquías de los organismos estatales (Ministerios, Descentralizados, Intendencias) a través de lo cual fue posible que éstas nombraran representantes o referentes para ser entrevistados. Si esto se debió a la buena voluntad de la propia Ministra o a los contactos previos de la Directora del INAMU - como se plantea en la evaluación de la CNS - de todas maneras la relación sigue quedando librada a voluntades políticas coyunturales. Además, seguramente, de haber tenido el INAMU un status de jerarquía mayor, de tipo ministerial, estos contactos hubieran sido más fáciles de lograr.

El número de integrantes resulta importante y la calificación adecuada y variada. Sin embargo un análisis más detallado muestra que 8 funcionarias presupuestadas y dos en vías de serlo están destinadas al Servicio de Atención en Violencia que depende del INAMU. Varios de los cargos por contrato de función pública o pases en comisión son cargos para tareas administrativas o de secretaría. Lo mismo ocurre con los cargos de contratos de la cooperación, 3 son de tareas administrativas, y de aquellos contratos para tareas técnicas varios fueron a término para la elaboración del Plan y otros comenzaron a mediados de año. En síntesis son muy pocos los cargos permanentes para tareas técnicas.

Este hecho es señalado como dificultad importante por el propio Instituto (Ver Anexo V). No han podido (por lo menos al 2006) consolidar áreas de trabajo con equipos estables, en parte porque el equipo del Servicio en Violencia Doméstica no se ha integrado al equipo central y en parte porque los/las técnicos/as contratados/as trabajan por proyectos a término.

De todas maneras, a pesar de estas dificultades, es evidente el avance institucional, en instalaciones, en equipamiento, en número de personas trabajando y en especial durante 2006 de profesionales contratadas y participando en el diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades.

2. Las acciones desarrolladas durante 2006, logros y dificultades

El INAMU al ser el organismo rector de políticas de género, a diferencia de los demás mecanismos analizados en este trabajo, tiene por finalidad transversalizar el conjunto de organismos estatales, y por tanto el Ministerio donde se encuentra ubicado resulta un organismo más y no el específico donde promover políticas de género.

Sin embargo tanto por la cercanía institucional como por los programas que opera este Ministerio (programas de atención a la pobreza, programa CAIF de educación pre-escolar, entre otros) parecería ser un espacio de importancia para introducir un enfoque de género en los mismos. Las acciones desarrolladas por el INAMU hacia dentro del MIDES son escasas durante 2006. La capacitación en género a referentes departamentales del Ministerio y algunas reuniones con los equipos del Ministerio en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades parecen ser las acciones más importantes de lo realizado. La evaluación de la CNS Mujeres que se ha citado es crítica en cuanto a la poca incidencia del INAMU en los programas del Ministerio y fundamentalmente en el Plan de Emergencia que fue el que concitó mayores recursos.

La revisión de las actividades del INAMU durante 2006 muestran una clara predominancia del trabajo en torno a dos ejes, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos y Violencia Doméstica. Se analizará el tipo de acciones alrededor de los ejes temáticos trabajados.

a) El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos

El Uruguay era de los pocos países del continente que aún no contaba con un instrumento de este tipo que ha sido reconocido por la experiencia internacional como una herramienta clave para el avance en políticas que favorezcan la equidad de género. Por tanto el que finalmente se hayan dado los pasos para concretarlo es un adelanto para el proceso democrático uruguayo.

El objetivo de elaborar un Plan de estas características en forma participativa a nivel nacional y con consultas por temas y tipo de actores (por ej. las reuniones por áreas como salud y empleo y las reuniones según intereses de actores como movimiento de mujeres, cooperativistas o afrodescendientes) es tremendamente ambicioso si se considera que el INAMU no contaba aún con equipos técnicos consolidados. Se realizaron 19 asambleas departamentales y 14 reuniones sectoriales. Más allá del número de personas que participaron (en las asambleas estimadas en 3.000) el proceso vale la pena de ser rescatado por dos razones.

En primer lugar porque más allá de que se hayan podido integrar la totalidad de propuestas o no, es un hito en términos de consulta popular a nivel nacional. Se les dio a las mujeres la posibilidad de hablar, de preguntar, de opinar, pero quizá más importante aún se les dijo que tenían derechos, derechos a participar en ese proceso y derechos en una cantidad de áreas que integran el Plan. Fue por tanto una apuesta al fortalecimiento de los derechos de las ciudadanas.

En segundo lugar y también más allá de que se haya incorporado todo o un porcentaje de lo propuesto, siempre un proyecto que busca recoger tal variedad de voces tiene más probabilidades de estar cerca de las necesidades reales de aquellas a quienes pretende ayudar que si no se hubiera realizado de esta manera.

Dentro de los logros señalados por el INAMU se encuentra la red de vínculos que se pudieron establecer a través de las consultas departamentales y sectoriales, red que aparece como valorada en la evaluación de varios gobiernos departamentales, ministerios y organismos descentralizados en este trabajo ya que significó para quienes participaron la posibilidad de establecer contactos con otras instituciones similares o con quienes articular acciones.

Las referentes de todos los departamentos del interior manifestaron haber participado (y en muchos casos co-organizado) las asambleas del interior para las consultas del Plan. A nivel de los Ministerios, todas las referentes conocen el Plan y sus contenidos y 5 de ellas participaron en su elaboración. La participación no fue tan alta porque las consultas se realizaron cuando comenzaban recién a establecerse los primeros contactos en los Ministerios.

La elaboración y difusión del Plan implicó otra serie de actividades como la edición de spots publicitarios, afiches, folletos, autoadhesivos, que sirvieron para darle difusión a nivel nacional al proceso que estaba siguiendo. Se publicó además un trabajo, "Relevamiento de Mecanismos y Políticas públicas en Uruguay para la Igualdad de las Mujeres y la Equidad de Género" (Line Barreiro y Solana Quesada, marzo 2006) que es un antecedente de este material.

El Plan se publicó y difundió a comienzos de 2007 y los resultados que esté dando como herramienta para transversalizar las políticas de género podrán ser evaluados en el 2008.

b) El trabajo en violencia doméstica

Es importante señalar el déficit tanto en recursos humanos y materiales para atender situaciones de violencia (personal policial y judicial y servicios de contención y asesoría jurídica) como en información homogénea y veraz sobre la dimensión del problema en el país. A esto debe sumarse el hecho que el Plan de Emergencia permitió, a través de algunos de sus programas, que más mujeres se animaran a denunciar la situación, hecho que aumentó la demanda de servicios. El INAMU al presidir el Consejo Consultivo en Violencia se convierte de hecho en la institución referente para este tema, por lo cual la demanda tanto de capacitación como de atención le llega por diversos lados (los propios programas sociales, los gobiernos departamentales, etc.)

Si se revisan las acciones de difusión puede verse claramente que la mayoría de éstas (folletos, afiches, marcadores, campaña en medios) están centrados en la difusión de la lucha contra la violencia, fundamentalmente en la promoción del

derecho a no sufrirla y el derecho a denunciarla. Asimismo la capacitación organizada o co-organizada por INAMU también está centrada en este tema (capacitación al poder judicial, a la policía, para la creación en los departamentos de servicios y consejos de lucha contra la violencia, y a personal de salud para la implementación de las nuevas guías para la detección de este problema en el primer nivel de salud). También es importante destacar que el INAMU participó junto con el Ministerio del Interior y con el de Salud Pública en la elaboración de instrumentos para estos programas. El INAMU ha trabajado sostenidamente con el Ministerio del Interior por lo cual las realizaciones de éste son también producto del trabajo de aquél.

Si bien se pueden percibir avances en los sistemas para recolección de información y en capacitación a personal judicial y policial (que seguramente comenzarán a dar sus frutos en mejor información y formas más eficaces de procesar las denuncias) es poco lo que puede verse en creación de nuevos servicios de atención a personas que denuncian violencia y requieren contención. Incluso, a diferencia del resto de las áreas trabajadas donde el INAMU ha registrado en forma muy precisa la dimensión de sus actividades – hecho que no es común y que habría que resaltar especialmente porque es una política de transparencia y rendición de cuentas hacia la sociedad toda – no existe información acerca del Servicio que tienen. Se informa que se han derivado allí fundamentalmente las mujeres que han requerido atención a través del Plan de Emergencia, pero no hay datos de cuántas han sido en este año.

El INAMU considera (ver evaluación de logros y dificultades en el Anexo V) que este tema ha consumido muchos recursos materiales y humanos (que consideran escasos para las necesidades planteadas) sin permitirles incursionar en otras áreas más innovadoras. La falta de recursos quizá explique por qué no se han montado más servicios de atención en violencia tanto en el interior como en Montevideo siendo ésta una necesidad tan acuciante.

c) La transversalización hacia otras áreas y organismos

El INAMU ha sido una pieza clave en la formación de mecanismos de género en el Ministerio del Interior, en el Ministerio de Vivienda y en UTE. Los resultados de la coordinación entre ellos presentan aspectos novedosos. En el Ministerio del Interior las medidas afirmativas en relación a los recursos humanos despertaron mucho interés en los demás mecanismos y referentes ministeriales en el Taller de presentación de resultados, por la posibilidad de replicarlas en sus instituciones. Asimismo las medidas afirmativas para otorgar beneficios a demandantes de vivienda del Ministerio también son novedosas en el país aunque aún no se tienen resultados de su aplicación. El Observatorio en Género dentro de UTE puede también servir como modelo para otras empresas estatales y no estatales como política de género en recursos humanos.

Además de estos aportes, el INAMU ha colaborado y coordinado con el Ministerio de Salud Pública específicamente con su mecanismo de género, con el Instituto Nacional de Estadística, con el Ministerio de Trabajo, con la OPP y el Ministerio de Economía, y ha participado activamente en o coordinado las cuatro Comisiones

Interinstitucionales que fueron analizadas (Salud Sexual y Reproductiva, Tripartita para Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Consejo Consultivo de Violencia e Interministerial para género en ámbito internacional).

Como plantea el INAMU en la entrevista para este trabajo, el no operar programas directamente, hace que sus actividades de transversalización se diluyan o se invisibilicen el esfuerzo puesto en las múltiples coordinaciones establecidas donde los logros aparecen como de las demás instituciones. Esto parecería ser una característica propia de un organismo rector y fue señalada como tal por los estudios de los mecanismos de género en el continente ya citados (Guzmán y Montaña:2006).

Sin embargo cualquier mirada atenta e informada de lo que era la realidad del país anterior a 2005 reconoce que la existencia de mecanismos en todos los organismos públicos que se han revisado no puede ser producto del azar: existe por detrás quienes impulsan y sostienen estas instancias. Es cierto que todavía en el año 2006 no se ve la implementación de nuevas políticas con perspectiva de género (algo los Ministerios de Salud, de Vivienda, de Trabajo, del Interior) hecho que hace a la CNS Mujeres¹⁴ valorar como de orden más de tipo "declarativo" el apoyo estatal logrado.

Las declaraciones de apoyo recibidas, los mecanismos creados oficialmente, los referentes nombrados específicamente para políticas de género, constituyen una primera batalla lograda en un proceso que va a ser largo, difícil y no exento de marchas y contramarchas. Es la batalla en el terreno de la legitimidad de las políticas de género en el ámbito simbólico e ideológico. Ya resultaría inadmisibles que algún jerarca no apoyara su justicia y su necesidad. De aquí a que se le otorguen recursos a los mecanismos en los ministerios y gobiernos departamentales y autonomía de ejecución seguramente hay un gran trecho, pero no deja éste de ser un primer paso y un primer logro del INAMU en su línea de transversalización.

d) Otras líneas de trabajo

De acuerdo al relevamiento faltaría mencionar la línea de trabajo hacia fuera del país, y la relación con el movimiento de mujeres. La participación en la esfera internacional como puede verse en los listados del Anexo V ha sido múltiple y ha colocado al Uruguay por primera vez a la altura de los demás países del continente en espacios de las Naciones Unidas, internacionales y regionales. No solamente a nivel de cumplir con los Informes que las Convenciones requieren sino también de presencia en diversos espacios de articulación que aportan para que llegue al país información, recursos humanos y financieros que redundan en el avance de las políticas de género.

Finalmente es necesario mencionar la relación con el Movimiento de Mujeres. Esto es muy particular de los mecanismos de género. Nadie pensaría que el Instituto de la Juventud o el Instituto del Niño deberían establecer reuniones de consulta y rendir cuentas a los sectores que buscan favorecer o a la sociedad en su conjunto. Esta preocupación por establecer lazos, recoger inquietudes y rendir

¹⁴ CNS Mujeres: 2007, op.cit.

cuentas sería una característica de los mecanismos de género del continente, según las autoras que hemos citado. La explicación estaría en que estos mecanismos surgen por la presión de los movimientos autónomos y partidarios y los mecanismos necesitan de ellos para acumular fuerza en la pelea que dentro del Estado deben dar.

Si bien, a partir de la información brindada, esta relación parecería buena ya que el movimiento de mujeres y el feminista fueron específicamente consultados para el Plan y además el INAMU realizó en 2006 una reunión de rendición de cuentas de lo actuado en 2005, desde dentro de la Institución la visión parece más crítica. En efecto, dentro de las dificultades mencionan dificultades en la comunicación con el movimiento de mujeres donde no se han logrado "tejer alianzas y complicidades en temas centrales". Según el Instituto en ello juegan factores relacionales a los nuevos lugares ocupados en lo nacional, departamental y legislativo y cómo el Instituto se incorpora como un nuevo actor que a pesar de esperado es vivido con dificultad. En cuanto al movimiento de mujeres, reconocen su dificultad para sostener una relación más permanente de intercambio y también para responder a la gran expectativa que se tenía con su surgimiento.

Dadas las características de este trabajo este tipo de dificultades no fueron mencionadas por otros actores. Recuérdese que no se entrevistó a integrantes de la sociedad civil y dentro de las referentes estatales no se entrevistó a las legislativas. De hecho puede decirse que no se entrevistó ni al movimiento de mujeres y feministas autónomos ni partidarios. Sin embargo es muy razonable suponer las dificultades que implicaron los cambios de lugar de diversas líderes políticas y de cómo el Instituto surge ahora sí como organismo rector cuando antes ese lugar no existía y por tanto se repartían las "rectorías". También es razonable que con el movimiento autónomo, éste tuviera expectativas que el INAMU no ha podido cubrir y que para que la relación se sostenga en el tiempo le corresponde al Estado promover y mantener el vínculo, tarea que el INAMU no ha podido realizar dado el tamaño de su equipo, la dificultad para consolidarlo y la gran cantidad de áreas de trabajo establecidas.

De todas maneras, si se compara lo actuado durante el año 2006 con cualquier otra dependencia estatal, el INAMU desarrolló una importante actividad de consulta y rendición de cuentas al movimiento de mujeres tanto para el Plan de Igualdad de Oportunidades como para las otras líneas de trabajo.

VI. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

1. La existencia de mecanismos de género en dependencias del Estado

La primera reflexión que surge de este trabajo es que existen mecanismos que tienen por objetivo promover políticas de género en la mayor parte de las instituciones relevadas, que estos mecanismos se crean o adquieren contenido (caso de algunos gobiernos departamentales) con posterioridad a 2005 de forma asociada al cambio de gobierno, y que allí donde no hay mecanismos reconocidos existen "referentes" sensibles al tema género y con voluntad de trabajar en torno a éste.

En el caso de los **gobiernos departamentales** los resultados fueron auspiciosos, en 16 de éstos existe un mecanismo. Además, quienes están a cargo de los mismos, tienen una especial preocupación por transversalizar un enfoque de género en las distintas áreas de trabajo de dichos gobiernos. Esto puede constatarse claramente en los balances que hicieron las responsables de sus acciones durante 2006. Si se tienen en cuenta las dificultades que implica legitimar este tipo de acciones, cuando podrían estar trabajando con enfoques más asistenciales y menos conflictivos, puede suponerse entonces que se están dando los primeros pasos hacia una institucionalidad de género propiamente.

¿Cómo se explica este cambio tan radical en tan poco tiempo? Las propias integrantes de los mecanismos consideran que su existencia se debe a la presión ejercida por las organizaciones de mujeres en cada departamento, tanto en su versión autónoma como política partidaria. Este trabajo permitiría incorporar también como hipótesis explicativa la presencia del INAMU en el interior ya que al revisar lo realizado por los mecanismos durante 2006, es muy importante la convocatoria de éste a encuentros y talleres tanto con el tema del Plan de Igualdad (que es una herramienta de formación en género) como con el tema de violencia doméstica.

En cuanto a los **ministerios**, existen mecanismos en 8, y en los otros 5 ya existen referentes también con reconocimiento ministerial y con voluntad de trabajar en el tema. En los **organismos descentralizados** solamente uno tiene un mecanismo creado, existiendo referentes en varios más aunque aquí sí no en todos. También en estas instituciones puede hablarse de un cambio radical respecto a la situación anterior al 2005 donde solamente dos ministerios tenían un mecanismo (Salud y Trabajo) aunque quizá solamente el de Trabajo tenía una orientación propiamente de género.

Es posible cuestionar la existencia de mecanismos de género (con horas y presupuestos adjudicados) en este tipo de instituciones o si, como se planteó en el transcurso de este trabajo, sería más razonable tener "especializaciones" que cubrieran todos los ministerios y no duplicar esfuerzos o crear "sellos" sin contenido. Sin embargo la opinión mayoritaria dentro de las entrevistadas fue que los mecanismos son condición necesaria aunque no suficiente para

transversalizar políticas de género al interior de las instituciones para que la responsabilidad de realizar esta tarea no quede diluida.

Los otros organismos relevados en este trabajo fueron las **Comisiones Interministeriales** que tienen como objetivo articular entre distintas dependencias estatales y con organizaciones de la sociedad civil en torno a un tema específico. Estos dos objetivos son clave para implementar políticas de género y fue en torno a si cumplían o no con los mismos que se valoró la existencia de las Comisiones. Así surge que tanto en los temas de Salud Sexual y Reproductiva, Empleo y Violencia es muy importante que exista un espacio de diálogo y articulación entre diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales. Por tanto, más allá del funcionamiento que han tenido, al que nos referiremos más adelante, su existencia es necesaria.

No ocurre lo mismo con la Comisión Interministerial para Asuntos de Género en el Ámbito Internacional cuyo objetivo es preparar informes solicitados al país por diferentes organismos internacionales. Al existir un organismo rector como es el INAMU, bien puede éste encargarse de coordinar la realización de estos informes, convocando cuando es necesario, a otros actores que deben aportar datos para los mismos en lugar de solicitar a una serie de Ministerios y organizaciones de la sociedad civil que sostengan un espacio permanente.

Finalmente la existencia del **INAMU** como organismo rector implica también un avance importante en la institucionalidad de género. De un Instituto donde la mujer estaba asociada a la familia, sin objetivos claros, ni presupuesto, se crea éste con objetivos claramente centrados en la promoción de la equidad de género, se reconoce su existencia por Ley, se le otorga presupuesto.

2. Avances y desafíos en el status orgánico de los mecanismos

Un primer aspecto que se valoró en el trabajo fue qué grado de **normatividad** tenían, es decir, si su creación estaba amparada en leyes, decretos, que le aseguraran al mecanismo su sustentabilidad en el tiempo y los liberara de voluntades políticas coyunturales.

Las situaciones son variadas. Algunos gobiernos departamentales han sido creados por decreto presupuestal de la Junta Departamental y esto les asegura la perdurabilidad. En el caso de los Ministerios solamente tres de los mecanismos fueron creados por resolución ministerial, los demás no tienen ninguna reglamentación detrás que los legitime y por tanto dependen de la voluntad de el/la ministro/a de turno. Las Comisiones tienen Decretos o Leyes que las avalen y el INAMU fue creado por Ley. Resta por tanto avanzar en la normatividad tanto en los gobiernos departamentales como en los ministerios.

Los lugares que ocupan en las estructuras, es decir el nivel jerárquico que tienen, y las formas que asumen influyen en la eficacia para transversalizar y operar programas. ¿Dónde debería estar un mecanismo de género para cumplir sus objetivos más eficazmente? En la mayoría de los gobiernos departamentales y ministerios los mecanismos están dentro de áreas o departamentos por lo cual para llegar a otras áreas o departamentos tienen que pasar por una o dos

jerarquías, hecho que les dificulta (en mayor o menor grado y dependiendo también de las jerarquías intermedias) la acción.

En otros casos (en un gobierno departamental y en dos ministerios) la modalidad ha sido crear comisiones con representantes de diferentes áreas de la institución. Esta modalidad que es muy valorada para sensibilizar y proponer actividades con enfoque de género tiene como contrapeso el hecho que es difícil de sostener, es decir, alguien tiene que asumir la coordinación, citar, proponer, realizar el seguimiento, etc.

El ideal parecería ser la forma que asumió el gobierno de Montevideo, con un mecanismo responsable (con presupuesto, personal u horas de trabajo asignadas, infraestructura) y una Comisión donde están representadas las diferentes áreas o divisiones pero que es sostenida por el mecanismo.

Otra pregunta que surge en cuanto al lugar en la estructura es ¿qué actividad se privilegia: la transversalización hacia adentro o la ejecución de programas? El tipo de actividad que se realiza está asociado al lugar de ubicación del mecanismo. El más adecuado parecería ser en las unidades de planificación central, en cambio en el segundo tendría que ser una unidad ejecutora en sí.

De todas maneras hay que considerar que estos mecanismos tienen poco tiempo de creados, que no existen referencias históricas de las cuales aprender, y que por tanto se está experimentando en la marcha sobre las formas y los lugares más adecuados, o que se van obteniendo en relación a las oportunidades que aparecen y la fuerza para negociar que se tiene.

Finalmente está la situación del propio INAMU y su lugar en la estructura de gobierno. El trabajo recoge aquí la misma dificultad que en los otros organismos. Se encuentra dentro de un ministerio y por lo tanto para acceder a otros ministerios depende de las jerarquías del suyo, y/o de los contactos personales de quien esté al frente del INAMU. Si se traslada la reflexión en torno a la situación ideal para Ministerios o Gobiernos Departamentales, el INAMU debería tener un lugar equivalente a los niveles jerárquicos más altos y en el espacio central de planificación nacional a la vez que contar con autonomía para ejecutar programas en forma directa. El status de Ministerio sería entonces el adecuado para lo anterior.

Por último otro aspecto que hace a la institucionalidad son **los recursos humanos y financieros** con que cuentan los mecanismos, ya que sin éstos su existencia no es viable. Los gobiernos departamentales plantearon necesidades en ambos aspectos, sin embargo consideraron como principal carencia la de recursos humanos capacitados en temas de género. Es decir reconocieron que si contaran con éstos tendrían muchas más posibilidades de proponer y obtener apoyos para implementar programas que beneficien la equidad de género.

En los ministerios y organismos descentralizados ocurrió algo similar, aunque aquí la falta de recursos propios es mucho mayor que en los gobiernos departamentales. Esto es un problema para la transversalización porque a nivel de gobierno central finalmente es solamente el INAMU quien tiene algo de

recursos para los programas de género. De todas maneras para transversalizar políticas internas (por ejemplo políticas de RRHH o sistemas de información) es cierto que más que recursos financieros lo importante es tener recursos humanos que tengan capacidad de proponer acciones concretas en los lugares adecuados. Nuevamente entonces el desafío es formar recursos con capacidad de proponer y monitorear en cada Ministerio u organismo descentralizado.

En el INAMU también los recursos financieros y humanos son escasos para los cometidos que tiene. Como pudo verse en el apartado correspondiente, por diversas circunstancias, el INAMU no había podido consolidar en el 2006 equipos para cubrir las áreas que se había propuesto trabajar. Aquí el desafío pasa tanto por la posibilidad de obtener mayores recursos financieros como por desarrollar la capacidad de organizar y formar equipos técnicos que puedan tomar a su cargo las diversas líneas de trabajo.

3. Avances y desafíos en la implementación de políticas de género

Todo lo anterior no tendría mayor sentido si la institucionalidad creada no redundara en mayor número y calidad de políticas y programas de género. Este trabajo parecería mostrar que fueron más los avances en constitución de mecanismos que en implementación de políticas y programas. Esto puede ser un proceso lógico donde primero se forman e instalan operadores que posteriormente generan programas y actividades.

A nivel departamental se ven avances no parejos en la transversalización al interior de los gobiernos. Algunos han llevado adelante propuestas creativas en cuanto a nuevas normatividades y acciones positivas para favorecer a las mujeres. En su trabajo hacia fuera de los gobiernos el tema de violencia ha sido el más trabajado y se valoran los avances en sensibilización de la población e instalación de Consejos Consultivos. Sin embargo la demanda es muy grande y el déficit de atención importante y ha ido en aumento. El principal desafío planteado por las responsables de los mecanismos es contar con equipos capacitados para avanzar en la transversalización al interior de sus gobiernos.

En cuanto a los **ministerios**, las diferencias entre ellos son también importantes. Dos de ellos con más trayectoria pueden mostrar resultados en términos de nuevos programas o leyes obtenidas (Salud y Trabajo) y otros dos muy apoyados por el INAMU también tienen resultados interesantes en términos de normativas tanto internas (de RRHH por ejemplo en Interior) como externas (de acción positiva en Vivienda). En todos los casos los mecanismos consideran que existen avances en la sensibilización al interior de sus Ministerios.

Nos parece importante valorar positivamente estos primeros pasos de creación de mecanismos aunque tengan aún dificultades para proponer o implementar acciones, ya que constituyen por sí mismos un logro en la lucha por legitimar el enfoque de género en ámbitos donde hasta ahora no existía antecedentes. Parte importante de este logro está asociado a que el partido de gobierno tenía en su programa de gobierno el tema, pero una cosa es aprobar un Programa y otra es que los operadores políticos (totalmente ajenos casi en su totalidad a la temática)

lo lleven adelante. El desafío aquí es lograr que estos mecanismos logren incidir con más fuerza en sus Ministerios y organismos descentralizados para desarrollar políticas y programas.

El **INAMU** tuvo una actividad durante 2006 fundamentalmente centrada en la elaboración participativa del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, en violencia doméstica, y en algunas líneas de transversalización hacia Ministerios y organismos descentralizados. Tanto la existencia de un Plan de Igualdad como el proceso a través del cual fue formulado y discutido son un avance sustancial en políticas de género en el país. El plan es un instrumento formativo en sí y el proceso fue muy movilizador sobre todo para las mujeres del interior, tanto las que están en los gobiernos como las de la sociedad civil.

En violencia doméstica los avances fueron más de tipo de capacitación y sensibilización, manteniendo un serio déficit en servicios de atención que se constituye en uno de los desafíos más importantes para el Instituto. No está claro cuál debe ser el organismo responsable de operar servicios de contención, asesoría, hospedaje, etc. para mujeres que sufren violencia doméstica. Sin embargo el INAMU es quien tiene mayor responsabilidad en gestionar los recursos y asignar responsabilidades para esta tarea.

En cuanto a los avances en la transversalización hacia otros espacios ya fueron señalados algunos como las instancias con gobiernos departamentales, los apoyos a los Ministerios del Interior y Vivienda, también a Salud, y coordinaciones puntuales pero que dejaron frutos interesantes con el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Economía y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. El INAMU consideró que sus recursos fueron absorbidos fundamentalmente por el PIOD y el tema de violencia.

Si bien las coordinaciones establecidas dejaron sus frutos, existen algunos vacíos en determinadas áreas prioritarias para el tema de género que se constituyen en desafíos para el trabajo futuro del Instituto. Estas son las áreas de educación, incluida la preescolar, la protección social y los programas de combate a la pobreza.

De acuerdo a las reflexiones que se van desprendiendo de este trabajo el Instituto tiene además como desafío la realización de acciones de capacitación en género a integrantes de los mecanismos y a las referentes de todas las instituciones aquí relevadas. La otra línea de acción pendiente es procurar los servicios de atención en violencia necesarios en el interior y en Montevideo. Ambas tareas le van a dar mayor visibilidad y legitimidad en el Estado y ante la sociedad.

4. Avances y desafíos en la articulación entre instituciones gubernamentales y de la sociedad civil

Las tres Comisiones sobre temas específicos cuya existencia se consideró necesaria tuvieron algunos logros, fundamentalmente la Tripartita con

realizaciones más concretas. La de Salud Sexual y Reproductiva y la de Violencia valoraron el espacio de intercambio que se genera en ellas. En la Tripartita se valoró el que existió entre distintos actores para proponer y evaluar lo realizado en el Ministerio, aunque el gran desafío para esta Comisión es evaluar qué tanto de lo que sugiere es retomado por las jerarquías responsables de operar programas. Los desafíos para el Consejo de lucha contra la Violencia es la obtención de recursos así como asegurar una integración más representativa y estable.

Si bien los espacios de articulación para operar políticas son necesarios, resulta muy claro que si la tarea es conjunta es necesario tanto voluntad política por parte de los integrantes como presupuesto para que esto ocurra. Estos serían aparentemente los desafíos tanto de la Comisión Tripartita (donde la representación empresarial es más dificultosa) como la de Violencia (donde no participan representantes con suficiente jerarquía para después tomar decisiones en sus instituciones). En cambio, para un espacio de articulación asesor, lo clave es que el asesoramiento esté abierto a oír a dicho espacio.

Estas Comisiones articulan en temas específicos. No se han generado espacios de articulación para desarrollar programas integrales con representantes de diferentes áreas temáticas o ministerios, salvo las coordinaciones entre el INAMU y cada Ministerio por separado. La no presencia del INAMU en el Gabinete Social o en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Sociales es en este sentido muy perjudicial.

Un desafío importante en esta línea de articulación al interior del Estado es establecer de qué manera el INAMU puede (quizá a partir del Plan de Igualdad) establecer coordinaciones interministeriales y proponer programas integrales que articulen diversas temáticas.

Finalmente en cuanto a espacios de diálogo y articulación entre el Estado y la sociedad civil, estas Comisiones han brindado, por lo menos en algunos temas, un espacio a aquellas organizaciones especializadas o a la organización sindical. El INAMU consideró que su relación con las organizaciones de la sociedad civil no fueron lo rica y sostenidas que tendrían que haber sido. Sin embargo al menos durante 2006 el Plan de Igualdad y alguna reunión de rendición de cuentas fueron espacios justamente de diálogo e intercambio. Es cierto que una vez finalizado el Plan no existe un espacio permanente de encuentro e intercambio y que sería importante para ambas partes que este espacio se institucionalizara.

Al INAMU se le presentan un conjunto de desafíos: la institucionalidad, la transversalización de políticas de género, y la articulación interinstitucional y con la sociedad civil. Esperamos que este trabajo aporte en encontrar las vías para avanzar en estas líneas.

BIBLIOGRAFÍA

INAMU/MIDES – Relevamiento de Mecanismos y políticas públicas en el Uruguay para la igualdad de las mujeres y la equidad de género, Montevideo, marzo 2006
INAMU/MIDES – Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Montevideo, marzo 2007

CNS Mujeres, “A un año de gobierno progresista, NO SON SUFICIENTES”, Montevideo, marzo 2006

CNS Mujeres “Nuevas Perspectivas para la Institucionalidad de Género en el Uruguay IR A MAS”, Montevideo, marzo 2007

Guzmán Virginia, “La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis”, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago, marzo 2001

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

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

Johnson Niki, “Mecanismos estatales para el avance de las mujeres en el Uruguay” en La Equidad de Género ¿a quién le importa?, Cotidiano Mujer, Montevideo, 2003

Johnson Niki/CNS Mujeres, “Monitoreo de Políticas Públicas, Informe 2001 sobre el Instituto Nacional de la Mujer y la Familia del Uruguay, CNS Mujeres, Montevideo, 2001.

ANEXO I
MINISTERIOS

MECANISMO Y POLÍTICAS DE GÉNERO 2006 EN MINISTERIOS

Cuadro 1
Existencia de Mecanismos de Género

MINISTERIO	Existencia De Mecanismo	MINISTERIO	Fecha de creación
DEFENSA	No		
ECONOMIA Y FINANZAS	No		
EDUCACION Y CULTURA	Sí	Área de Género y Trabajo – dentro de Dir. DDHH	Julio 2006
MGAP	Sí	Área de Género del Programa Uruguay Rural	Abril 2007
INDUSTRIA Y ENERGIA	No		
INTERIOR	Sí	Espacio Referencial de Género	Setiembre 2006
RELACIONES EXTERIORES	Sí	Punto Focal Género dentro Subdirec. Adj. Asuntos Multilaterales	Febrero 2007
SALUD PUBLICA	Sí	Programa Nac. Prioritario de Salud de la Mujer y Género	Marzo 2005
MTSS	Sí	Asesoría en Género dentro DINA E	Marzo 2007
MTOP	No		
TURISMO Y DEPORTE	No		
MVOTMA	Sí	Comisión de Género y Hábitab	Setiembre 2006
DESARROLLO SOCIAL*	Sí	Instituto Nacional de las Mujeres **	Marzo 2005

* Dado que el INAMU se encuentra en este Ministerio, se le considera el Mecanismo de Género aunque su finalidad no es específica hacia el Ministerio sino hacia el conjunto del Estado.

** Las acciones del INAMU, dadas sus características se desarrollan en un cuadro independiente. En los siguientes cuadros aparecen las acciones desarrolladas por otras direcciones del MIDES.

Cuadro 2

Características de los Mecanismos de Género

MINISTERIO	No. Integrantes Categorías/ profesión	Horas mensuales	Marco Normativo Creación	Lugar en Estructura	Presupuest o desagregad o por sexo
EDUCACION Y CULTURA	1 – Contratada – Abogada	120	No tiene	Asesora de Dir. DDHH - Ministro	No
GANADERIA Y AGRICULTU RA	1 Contratada - Antropóloga	160	No tiene	Area dentro Dirección Area Social – Director Proyecto Uruguay Rural - Ministro	No
INTERIOR	1 Contratado – Asesor 7 Funcionari@s de las cuales una administrativa	Dentro horario trabajo fundamentalment e violencia dom.	Decreto ministerial	Comisión Asesora Ministra Con poder para ejecutar programas y actividades	No
RELACIONES EXTERIORES	1- Funcionaria diplomática	No especi-ficas	Providencia Ministro	Dentro de Sub.Adjunta -SubDirec. As. Multilateral.- Dir. Gral Política- Ministro	No
SALUD PUBLICA	1 Contratada técnica 1 Funcionario “” 1 Funcionaria “” 1 Funcionaria “” 1 Funcion.secret aria 1 Contrat.secretaria	120 80 90 32 120 80	Decreto ministerial	- Director Progr.Prior. - Dir. DIGESA – Ministra	No
MTSS	2 Funcionarias técnicas	80 + 40	No	– Dir. DINAE – Ministro	No
MVOTMA	Representante s de 3 Divisiones + representante PIAI + Asesor Ministro	No especi-ficas	Resolución ministerial	No integra estructura Asesor de Ministro rea- liza vínculo	No

Cuadro 3

Políticas o programas con perspectiva de género desarrollados en 2006 hacia adentro del Ministerio por los Mecanismos de Género

MINISTERIO	Tipo
EDUCACION Y CULTURA	Normativa para denunciar situaciones de acoso moral y discriminación
GANADERIA Y AGRICULTURA	Presentación del Area y sensibilización en género a los equipos técnicos del Proyecto existentes en 10 en zonas del interior
INTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitación a funcionari@s policiales en violencia doméstica - 200 -Talleres regionales de capacitación en violencia doméstica - 85 -Jornada de Seguridad Pública y Violencia Doméstica a Comisarías Montevideo y Unidades Especializadas - 35 -Instalación del Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad -Registro estadístico y homogenización de los protocolos para recoger información de denuncias de violencia doméstica - Aplicación de políticas de equidad para reclutamiento y promoción. - Curso Piloto "Fortalecimiento Institucional de la Justicia" - 8 de Marzo en San Jose : "Presentación de las IX Medidas Programáticas para la Equidad de Género en la Policía – Más de 100 jerarcas del país
RELACIONES EXTERIORES	Relevamiento interno del funcionariado por sexo y cargo
SALUD PUBLICA	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de Normas de atención para mujer embarazada - Pasaje de logística y experiencia en distribución anticonceptivos a ASSE - Reglamentación de Acompañamiento en el Parto - Instauración de Comisión Nacional de Muerte de Mujeres por embarazo, parto, puerperio, cesárea y aborto. - Instauración de Comisión de Parteras para revisión de Profesión - Elaboración de Guías y Procedimientos para abordaje de la violencia contra las mujeres en el Primer Nivel de Atención
MTSS	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta Ministerial transformada en Ley que establece que parte de lo recaudado por multas por represión sindical se vuelquen a la Comisión Tripartita para acciones de sensibilización sobre temas de género - Capacitación en género a funcionarios de los Servicios Públicos de Empleo
MVOTMA	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de Comisión Género y Hábitab y presentación al Ministerio de sus objetivos de transversalización de todas las políticas con perspectiva de género - Elaboración de Compromisos del Ministerio para el Plan de Igualdad - Relevamiento del funcionariado desagregado por sexo, cargos, áreas - Concurso fotográfico para funcionarios "Situación de la Mujer" para sensibilización - Incorporación de la perspectiva de género en PROGRAMA POST-OBRA donde se especifica que las ONGs adjudicatarias deberán tener en cuenta en sus intervenciones las desigualdades de género que se manifiestan en diferentes ámbitos. - Para adjudicación de viviendas en el programa SIAV, puntaje más alto a los casos con jefatura femenina - Programa CREDIMAT para construcción de viviendas, donde se estipula "especial apoyo a las mujeres y sus familias"

Cuadro 4

Políticas o programas desarrollados en 2006 hacia fuera del Ministerio promovidos por el Mecanismo de Género I *

Ministerio	Campaña en medios	Folletería	Publicaciones	Participación en seminarios	Organización de seminarios
EDUCACION Y CULTURA		Módulo Género en Material de Capacitación en DDHH		Seminario UDELAR DDHH Seminario CCE DDHH	-Con UDELAR Y ONSC – Medidas Afirmativas Con UDELAR Acoso Moral Laboral Con Int. Colonia – Acoso Moral Laboral Con Grupo de Mujeres, Vergara – Acoso Moral Laboral
GANADERIA Y AGRICULTURA			Capítulo Situación de las mujeres rurales en Uruguay en publicación Min. Des. Agrario Brasil	- Presupuestos y Rendición de Cuentas con perspectiva de género - Políticas para la Mujer en la Reforma Agraria y el Desarrollo rural	
INTERIOR		c/INAMU Folletos y 500 Afiches sobre Sensibilización en Violencia de Género			
RELACIONES EXTERIORES			Con Dir. DDHH -Capítulo para Informe CEDAW “Situación de la Mujer en el Servicio Exterior” -Informe para Convención Belem doPará		
SALUD PUBLICA		- 20.000 folletos “Prevención en cáncer” - 20.000 “Promoción y prevención en salud.” -120.000	“Diagnóstico en Salud y Género en el Uruguay” “Abordaje de situaciones de violencia doméstica hacia la mujer”	Género y Equidad en Salud de OMS Salud Sexual y Reproductiva en Rosario, Argentina	Diagnóstico en Salud y Género en Uruguay Primer Encuentro Nac. de Maternidades

		<p>“Acompañamiento en parto” y 3.000 afiches -12.000 Carpeta de la Mujer Embarazada : “Derechos y recomendaciones mujeres embarazadas”</p> <p>- Pegotines “varones y violencia doméstica”</p>	<p>“Diagnóstico sobre beneficios del acompañamiento en el parto”</p> <p>“Guía de Salud Sexual y Reproductiva Cap. 2”</p> <p>“Violencia de Género”</p>	Salud y Género en países del MERCOSUR	<p>Públicas y Privadas</p> <p>Videoconferencia nacional sobre aplicación de sistema informático perinatal</p>
MTSS					<p>-MTSS/Com. Tripartita “Fortalecimiento sobre Diálogo Social, Género y Trabajo Decente con Referentes tripartitos y Comités Locales de empleo del interior (40)</p> <p>-MTSS/ Com. Tripartita “Rol de las Com. Tripartitas” (70)</p>
MVOTMA					<p>Seminario Interno Presentación de la Comisión, del Relevamiento Interno, del INAMU y de 1 Programa del PIAI</p>
MIDES – Dirección de Asistencia Crítica y de Inclusión Social			<p>10.000 ej. de Librillo Informativo sobre Plan de Emergencia que incluye Programas del INAMU</p>		

- Salvo el MIDES

•

Cuadro 5

Políticas o programas desarrollados en 2006 hacia fuera del Ministerio promovidos por el Mecanismo de Género (2)

MINISTERIO	Cursos-Talleres	No. part.	Servicios atención	No. part.	Otros
EDUCACION Y CULTURA	Módulo Género y DDHH en curso para Escuela Nac. de Funcionarios				-Proyecto de Ley sobre Acoso Moral -Proyecto de Ley de Refugio a titular y familia -Normativa sobre licencia por paternidad para todos los Ministerios -Normativa sobre dos días para exámenes genito-mamarios (no aprobada)
MINISTERIO GANADERIA Y AGRICULTURA					Punto focal gubernamental en el Grupo Temático Género de la REAF/MERCOSUR
INTERIOR			26 Comisaría especializadas		
RELACIONES EXTERIORES					
SALUD PUBLICA	- Capacitación agentes comunitarios en San José - Capacitación referentes departamentales en gestión y auditoría de métodos anticonceptivos - Capacitación referentes institucionales en abordaje situaciones de violencia contra la mujer -Talleres de coordinación y aplicación de normativas en 6 departamentos				-Lanzamiento de Premio a la Maternidad Amiga de las Mujeres -Coordinación de Comisión Asesora en Salud Sexual y Reproductiva -Participación en Comisión de Salud Sexual y Reproductiva del MERCOSUR -Decreto de Día para realización de Papanicolau y Mamografía para trabajadoras
MTSS	- Capacitación a en género a entidades de capacitación ejecutan programas PROJOVEN Y PROIMUJER - Taller Condiciones de		Atención de denuncias de acoso moral y sexual en el trabajo	11	-Participación en la Red Género y Trabajo -Convenio MTSS-JUNAE- Intendencia de Paysandú- Empresa EUFORES donde se recomienda "realizar máximos esfuerzos a fin de incorporar mujeres al emprendimiento, incluso

	Equidad para Mujer Rural - Capacitación laboral con enfoque género en PROIMUJER y PROJOVEN				en actividades no tradicionales”. -Convenio MTSS-JUNAE-Intendencia de Canelones para formación para el empleo a través del Programa PROIMUJER. - Elaboración de informe ministerial en relación a la aplicación de la CEDAW en el período 2000 – 2006, para integrar al informe país.
MVOTMA			Convenio MVOTMA/IM M/CEPRODIH Refugio a mujeres en situación de calle y víctimas de violencia doméstica		-- Firma de Convenio MVOTMA, MIDES, INAMU, PIAI con componentes de capacitación, coordinación, promoción de derechos y desarrollo de liderazgos. - Propuesta al Observatorio Habitacional Nacional en convenio con Facultad de Arquitectura – UDELAR de la mirada de género en las políticas de vivienda. - Programa MEVIR se realizan acciones correctivas en el proceso de construcción teniendo en cuenta situación de discriminación de la mujer.
MIDES – Dirección de Coordinación Territorial	- Capacitación a coordinadores Territoriales – 1 Módulo Género - Capacitación funcionarios/as de oficinas territoriales én Género y Ciudadanía - Coordinadores territoriales participan en Capacitación INAMU – Violencia Doméstica	- 25			- Coordinación y en varios departamentos co-ejecución de las 19 Asambleas Departamentales de consulta para el PIOD por parte de Coordinadores Territoriales. - INAMU participa en tres reuniones de planificación con Coordinadores Territoriales de todo el país. - Coordinadores Territoriales integran las Comisiones Departamentales de Violencia Doméstica
MIDES – Dirección de Asistencia			- 1 refugio para mujeres solas	- 40 - 40	

Crítica y de Inclusión Social			- 1 refugio para mujeres con hijos	
- MIDES - Dirección Desarrollo Ciudadano	- Recomendación a ONGs, de incluir en Trabajo Por Uruguay reflexión sobre equidad de género y estereotipos laborales			
. MIDES – Programa INFAMILIA	- Capacitación técnicos Programa CAIF en Género - Formación de Promotores Juveniles en Salud Sexual y Reproductiva	- 65 420	Creación de 20 Espacios Adolescentes en Centros de Salud para atención de embarazadas adolescentes	- Acompañamiento a 1289 madres adolescentes

Cuadro 6

Principales Logros para los Mecanismos de Género durante 2006

MINISTERIO	PRINCIPALES LOGROS 2006
EDUCACION Y CULTURA	- Incorporar a la Agenda política los temas de trata de personas y acoso moral - Sensibilización sobre temas de género a jefes del Ministerio y a Institutos de Formación Militar
INTERIOR	- La voluntad política para trabajar los temas de género y violencia doméstica en el Ministerio - El desarrollo de una agenda de sensibilización y capacitación en la temática - La articulación con el INAMU que permitió delimitar el rol del Ministerio - Comienzo de un rediseño de una estrategia de atención en violencia doméstica y de un protocolo de actuación policial en forma participativa con policías - Definir los ejes estratégicos y las acciones para el PIODNA - Creación de un espacio que comienza a implementar los acuerdos logrados en 2005
GANADERIA Y AGRICULTURA	- El inicio de un proceso sostenido de inclusión del tema en el Ministerio - En el Grupo temático de género de REAF avance en participación de mujeres organizadas - Avance en el acceso de mujeres al microcrédito en Programa Uruguay Rural
RELACIONES EXTERIORES*	
SALUD PUBLICA	- La elaboración y aprobación de las Guías de abordaje de situaciones de violencia hacia la Mujer - La reglamentación sobre Acompañamiento en el parto - La elaboración y aprobación de las normas de atención a la mujer embarazada - La instauración del Premio a la maternidad amiga - La instauración de la Comisión Nacional Asesor para el seguimiento y auditoría de las muertes por embarazo, parto, puerperio, cesárea o aborto
MTSS	- La aprobación de la Ley de Trabajo Doméstico - La incorporación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el

	Empleo al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos
MVOTMA	- La creación de la Comisión Género y Habitab, la institucionalización de incorporar una mirada de género en los programas y la voluntad política del Ministro de formalizar el mecanismo y su institucionalidad - La coordinación con otros actores: INAMU, PIAI, MIDES

*La entrevistada recién se integra al cargo

Cuadro 7

Principales Dificultades para los Mecanismos de Género durante 2006

MINISTERIO	PRINCIPALES DIFICULTADES 2006
EDUCACION Y CULTURA	- Falta de presupuesto para que el área tenga recursos propios
INTERIOR	- El cambio de paradigma, de modelo de atención en el funcionariado - La desvalorización de la temática al interior del Ministerio - La escasez de recursos - La formación dispar de los funcionarios
GANADERIA Y AGRICULTURA	- La dificultad de incluir en la Agenda ministerial una temática hasta ahora no trabajada
RELACIONES EXTERIORES	
SALUD PUBLICA	- Asegurar la transversalidad de género en el Ministerio - La demora en las publicaciones
MTSS	- La falta de presupuesto - La dificultad de incorporar el tema en la Agenda Ministerial
MVOTMA	

Cuadro 8

Situación de Ministerios donde no existe Mecanismo de Género (2006-2007)

MINISTERIO	Cargo de Referente de Género Oficial	Existencia Programas/acciones con perspectiva de género
DEFENSA	Integrante de Dirección RRHH	No
ECONOMIA Y FINANZAS	Directora General del Ministerio	- Presentación pública de Investigación ganadora "Seguridad Social y Género en Uruguay"
INDUSTRIA Y ENERGIA	Directora Información DINAPYME y del Ministerio	- Capacitación en Género y Gestión Empresarial en San José a MIPYMES - Reflexión en género en dos cursos más del interior a MIPYMES - Recomendación de inclusión perspectiva de género en programas de capacitación a PYMES realizados a pedido de Intendencias - Existencia de información desagregada por sexo: participantes en capacitación, consultas en División Empresas y División Artesanos por rubro y tipo de consulta, y participación en ferias artesanales
MTOP	Encargada Departamento Servicios Sociales	No
TURISMO Y DEPORTE	Asesora del Ministro	- Gestiones ante AUF para reabrir categoría división juvenil femenina y Primer Campeonato Nacional de Fútbol Sub 15 Femenino con 11 equipos - Torneos de fútbol infantil femenino, más de 1000

		niñas - Participación en Seminario Regional de OMT sobre explotación de niños, niñas y adolescentes en el turismo de America del Sur - Acuerdo con Agencia de Publicidad del Ministerio para no incorporar el cuerpo femenino como publicidad para Uruguay Turístico
--	--	--

Cuadro 9

Plan Nacional de igualdad de Oportunidades – Conocimiento y participación

MINISTERIO	Conoce existencia	Conoce contenidos	Participó en elaboración	De qué manera
DEFENSA	Sí	Sí	No	
ECONOMIA Y FINANZAS	Sí	Sí	Sí	Participó en Asambleas
EDUCACION Y CULTURA	Sí	Sí	Sí	Participó en discusiones previas y en elaboración Informe CEDAW
MGAP	Sí	Sí	No	
INDUSTRIA Y ENERGIA	Sí	Sí	No	
INTERIOR	Sí	Sí		Se analizaron las líneas programáticas del Ministerio en relación al Plan y se propusieron metas para el 2007
RELACIONES EXTERIORES	Sí	Sí	No	
SALUD PUBLICA	Sí	Sí	Sí	En todo el proceso, fundamentalmente apuntalando y desarrollando el capítulo de salud.
MTSS	Sí	Sí	Sí	Junto a la Comisión Tripartita incorporando el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo Participando con representantes de la administración pública en Talleres de discusión.
MTOP	Sí	Sí	No	
TURISMO Y DEPORTE	Sí	Sí	No	
MVOTMA	Sí	Sí	Sí	Discusión de la Comisión de borradores con el INAMU, participación en algunas asambleas en Montevideo e interior.

ANEXO II
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

MECANISMO Y POLÍTICAS DE GÉNERO 2006 EN ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

Cuadro 1

Organismo	Existencia de Mecanismo	Nombre de Mecanismo	Fecha de creación	Responsable
INAU	No			
ANCAP	No			
ANTEL	No			
UTE	Sí	Observatorio de las Mujeres de UTE	20-04-06	Olga Díaz, Marta Ramos, Diva Seluja
OSE	No			
ANEP	No			
SECUNDARIA	No			
BPS	No			

Cuadro 2

Organismo	No. Integrantes Categorías/profesión	Horas mensuales	Marco Normativo Creación	Lugar en Estructura	Presupuesto desagregado género
INAU					
ANCAP					
ANTEL					
UTE	- Psicóloga, representante de Gerencia de RRHH) - Un Representante gremial - 1 Contadora representante de Directorio		Resolución de Directorio	No tiene	
OSE					
ANEP					
SECUNDARIA					

Cuadro 3

Políticas O programas con perspectiva de género desarrollados hacia adentro del Organismo

	Tipo				
INAU					
ANCAP					
ANTEL					
UTE	Jornada de Lanzamiento Artículos sobre Género en Revista Interna de la Empresa Con Depto de Mediciona Laboral, sensibilización sobre violencia y salud reproductiva.				
OSE					
ANEP					
SECUNDARIA					

Cuadro 4

Políticas o programas desarrollados hacia fuera del organismo

Organismo	Campaña en medios	Folletería	Publicaciones	Participación en seminarios	Organización de seminarios
INAU					
ANCAP					
ANTEL					
UTE					
OSE					
ANEP					
SECUNDARIA					

Cuadro 5

Políticas o programas desarrollados hacia fuera del organismo

Organismo	Cursos-Talleres	No. part.	Servicios atención	No. part.	Otros
INAU					
ANCAP					
ANTEL					
UTE					
OSE					
ANEP					
SECUNDARIA					

Cuadro 6

Organismo	PRINCIPALES LOGROS 2006
INAU	
ANCAP	
ANTEL	
UTE	Conformación del Observatorio como ámbito tripartito; Discusión para incorporar en 2007 cláusulas de género en Convenio Laboral; Sensibilización sobre Violencia Doméstica; Difusión de artículos en Revista interna; Incorporación de nuevas integrantes al Observatorio.
OSE	
ANEP	
SECUNDARIA	

Cuadro 7

Organismo	PRINCIPALES DIFICULTADES 2006
INAU	
ANCAP	
ANTEL	
UTE	No pertenecer a la estructura de la empresa. No tener horas asignadas para las reuniones y tareas. No tener presupuesto asignado.
OSE	
ANEP	
SECUNDARIA	

Cuadro 8

Plan de igualdad – Conocimiento y participación

Organismo	Conoce existencia	Conoce contenidos	Participación	De qué manera
INAU	Sí	Sí	Sí	A través de la participación en el Consejo Consultivo donde se discutió en Plan
ANCAP	Sí	Sí	No	
ANTEL	No	No	No	
UTE	Sí	Sí	Sí	Una integrante participó en la Asamblea por Montevideo.
OSE	Sí	No	No	
PRIMARIA	Sí	Sí	No	
SECUNDARIA	Sí	Sí	No	La Directora Alex Mazzei participó a título personal

Cuadro 9

No existe mecanismo

Organismo	Referente	Cargo	Existencia Programas
INAU	María Elena Mizrahi	Coordinadora Sistema Integral contra Violencia ha niñ@s y adolescentes (CAIF, ANEP, MSP, INFAMILIA, M. del Int.)	Sí
ANCAP	Beatriz Ochoa	Integrante equipo RSE	No *
ANTEL	Walconda BURGUEÑO		
UTE			
OSE	Carmen Anastasia	Cargo de Confianza	Sí
ANEP	Margarita Arlas	Subdirectora Formación Docente	No
SECUNDARIA	Alejandra Scafati	Inspectora, Depto de Alumnos	Sí
BPS	Carla Bellini Inés Jiménez Carmen Sedari Silvia Santos Eduardo Machado Elbio Paladino Gustavo Gallino		No

Cuadro 10

No existe mecanismo – Programas - Actividades

Organismo	Publicaciones	Cursos/Talleres	Otros
INAU – Centro de Formación		Algo de género en cursos regulares a equipos INAU sobre maltrato y abuso, sexualidad y familia	Coordinación con Consejo Consultivo Contra Violencia Doméstica
ANCAP			
ANTEL			Tarjeta Telefónica 08004141 Línea Mujer y Tarjeta “Controlate a tiempo”
UTE			
OSE			8 de Marzo se imprimió en recibos “Día Int’l de la Mujer”
ANEP			
SECUNDARIA	Afiche prevención VIH SIDA en todos los liceos	Talleres en todo el país de Comisión de Educación Sexual con docentes y jóvenes para relevar intereses para elaborar el Programa (1200 personas)	

ANEXO III
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

1. DATOS GENERALES

1.1 Nombre de Mecanismo: Instituto Nacional de las Mujeres

1.2 Desde qué fecha existe: 19 de diciembre de 2005

1.3 Nombre de Responsable: Carmen Beramendi

No. de horas mensuales asignadas: Dedicación Total

1.4 Integrantes

Tarea asignada	Categoría	Profesión	Horas semanales asignadas
Biblioteca	Presupuestada	Administrativa Especializada	30
Servicio de Atención	Presupuestada	Asistente Social	20
Servicio de atención	Presupuestada	Asistente Social	20
Servicio de atención	Presupuestada	Psicóloga	20
Servicio de atención	Presupuestada	Administrativa	30
Servicio de atención	Presupuestada	Abogada	20
Servicio de atención	Presupuestada	Psicóloga	20
Servicio de atención	Presupuestada	Psicólogo	20
Consejo consultivo VD	Ley. 17.866	Abogada	20
Secretaría central	Ley 17.866	Administrativa	30
Servicio de atención	Ley 17.866	Psicóloga	30
Servicio de atención	Ley 17866	Administrativa	30
Secretaría Dirección	Pase en Comisión	Secretaría Dirección	35
Secretaría	Pase en Comisión	Administración y Comunicación	35
Asesora	Pase en Comisión	Asistente Social	Dedicación Total
Coord.. Serv. Atenc.	Pase en Comisión	Asistente Social	20
Ref. depar. Canelones	Pase en Comisión	Administrativa G°2	25
Asesora	Contrato Función Pública	Psicóloga	40
Asesora	Contrato Función Pública	Secretaría Afrodescendiente	40
Asesor 01/07/06	Contrato UNFPA	Ingeniero Agrónomo	30
Proyecto Cooperación Catalana 05/05/06	Contrato UNIFEM	Administrativa	40
PIODNA	Contrato PNUD	Asistencia Técnica	Libre
PIODNA	Contrato PNUD	Asistencia técnica	Libre
Asesora Área capacitación 01/10/06	Contrato AECI	Socióloga	Libre
Coord. ejecutiva	Contrato AECI	Socióloga	Administrativa
Secretaría Afro	Voluntaria	Asistencia Técnica	Libre
Proyecto BM	Contrato BM	Contadora	30
Proyecto BM	Contrato BM	Administrativa	30
Asesora indicadores 10/06	Contrato UNFPA		

8 funcionarias presupuestadas provenientes del Ministerio de Educación que cumplen funciones en el servicio de atención en violencia doméstica que funciona en otro local.

4 funcionarias provenientes del mec con contratos de becarias que se están regularizando. dos funcionan para el servicio de atención y dos en tareas de secretaría en el local central

5 funcionarias en situación de pases en comisión: / 1 servicio de atención, 1 como referente del departamento de canelones, 1 como asesora de dirección, 2 en tareas de secretaría)

2 funcionarias por contrato de función pública

9 Contratos cooperación internacional de los cuales 3 cumplen funciones administrativas o de gestión es decir no aportan en lo técnico.

1 voluntaria de la secretaría afro

NOTA: Parte de los/las funcionarios/as con contratos de la Cooperación Internacional ingresaron avanzado el año 2006 o tuvieron contratos por tiempo limitado.

2. STATUS DENTRO DEL MINISTERIO

2.1 Nivel de: No existe estructura aprobada. No es Unidad Ejecutora. Se encuentra al mismo nivel jerárquico de las Direcciones Nacionales)

2.2 Depende de: Ministra

3. PRESUPUESTO

Monto total 2006:

Nacional: \$5.173.891.00 61%

Cooperación: \$ 3.368.141 39%

4. POLÍTICAS O PROGRAMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DESARROLLADOS EN 2006 HACIA ADENTRO DEL MINISTERIO

Tipo	A qué organismo
Programa Especifico: "Mujeres descubriendo sus derechos"/Facultad de Psicología UDELAR	Dirección PANES - 60 mujeres que viven en 5 refugios
Consultoría Elaboración de Diagnóstico Institucional como línea de base para institucionalizar la perspectiva de género en políticas, programas y proyectos del MIDES	INAMU – MIDES
Consultoría para el estudio desde una perspectiva de género en los Programas Rutas de Salida y Trabajo por Uruguay"	INAMU – MIDES
Consultoría en género y etnia para la realización del Plan estratégico de la Secretaria de mujeres afrodescendientes.	MIDES
Coordinación y Apoyo al Programa PANES a través de la atención y seguimiento de usuarias en situación de VD	MIDES
Curso de Capacitación en Género	Equipos Técnicos de los Referentes Territoriales del MIDES
Capacitación en Estrategias de Comunicación y Género	Directores/as del MIDES
Reuniones socialización y organización Construcción PIONA	Referentes territoriales del MIDES
Participación en Mesas de trabajo elaboración Plan de Equidad	MIDES
Participación Reuniones Coordinación	MIDES

equipos técnicos del MIDES	
Taller sobre Salud Sexual y Reproductiva en el marco de la construcción del PIODNA	Equipo INAMU
Taller sobre Ley de Educación en el marco de la construcción del PIODNA	Equipo INAMU
Curso Virtual Género en las políticas públicas de PRIGEP-FLACSO	1 funcionaria Equipo INAMU
Políticas Públicas de Género para funcionarios de Gobierno en Japón	1 funcionaria

5. POLÍTICAS O PROGRAMAS DESARROLLADOS 2006 HACIA FUERA DEL MINISTERIO

5.1 Difusión:

5.1.1 Campaña en medios

Organismo/s ejecutor/es	Nombre del medio	Temática	No. de días en el año
INAMU	Spot "Tren de la Igualdad"	Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos	30 días (mes de marzo)
INAMU	Video 8 de marzo "Conferencia del día Internacional de la Mujer	8 de marzo	15
INAMU	Campaña Pública de Sensibilización en VD con actores en ómnibus capitalinos	Día Internacional de lucha contra la violencia doméstica	1
INAMU	Viaje en Tren de la Igualdad el 8 de marzo		

5.1.2 Impresión y distribución de folletería

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	Temática	Tiraje
INAMU	Afiche Fortalecimiento de las respuestas locales a la lucha contra la VD	Violencia Doméstica	1000
INAMU	Afiche No le des la espalda a la Violencia doméstica	Violencia Doméstica	1000
INAMU (1ª Edición) MTOPI (2ª Edición)	Afiche Tengo un Plan	Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos	2000 (1era edición) 2000 (2da edición)
INAMU - MSP	Afiche Vení Acompañame		2000
INAMU	Autoadhesivo: Tengo un Plan	Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos	3000
INAMU (re edición)	Folleto Mano con Mano contra la VD	Violencia Doméstica	10000
INAMU	Folleto Promoción de políticas de Género en el Área Metropolitana		5000
INAMU	Folleto Secretaría Mujeres Afro – descendientes	Secretaría Mujeres Afro - descendientes	10000
INAMU	Marcador Camino al	PIODNA	3000

	Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y DD		
INAMU	Marcador Fortalecimiento de las respuestas locales a la lucha contra la VD	Violencia Doméstica	1000
INAMU	Volante 25 de nov. 2006	Día Internacional de lucha contra la VD	1000
INAMU	Afiche asamblea final	PLAN	
INAMU	Volante A. Final	PLAN	50000

5.1.3 Publicaciones

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	Temática	Tiraje
INAMU	Doc. de Trabajo Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos	PIODNA	5000
INAMU	Memoria Anual 2005	Rendición de Cuentas gestión INAMU	500
INAMU	Libro Políticas Públicas de Género. Hacia un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y DD	PIODNA	500
INAMU	Relevamiento de Mecanismos y políticas públicas en el Uruguay para la Igualdad de las Mujeres y la Equidad de Género	Políticas de Género	1500
INAMU-INE	Uruguay Indicadores de Género	Información estadística	

5.1.4 Participación en Seminarios/Talleres de miembros del Instituto Nacional de las Mujeres

Nombre del Seminario:

Participación de la Directora y de la Lic. Leticia Benedet en la Reunión XV REM, Buenos Aires

Participación de la Directora y de la AS Marisa Lindner en la Reunión XVI REM, Río de Janeiro

Participación de la Directora y de la Lic. Leticia Benedet en la Reunión XV REM, Buenos Aires

Participación de la Directora en:

Invitación oficial para concurrir al Acto de asunción de la Presidenta electa de Chile, Dra. Michelle Bachelet – Santiago - 11 de marzo.

Trigésima novena reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) - México - 11 y 12 de mayo.

Seminario “Experiencia española en la articulación de la protección integral contra la violencia de género en el ámbito de la pareja y aportación de la justicia en este ámbito” - España - 22 y 26 de mayo.

Encuentro Internacional de Redes EUROSOCIAL - Compartir experiencias para construir cohesión social - Cartagena de Indias, Colombia - 26 a 29 de junio.

VII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género en el marco de las Metas del Milenio - ciudad de Aguascalientes, México - 19 al 21 de setiembre.

Cuadragésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe - Santiago, Chile - 3 y 4 de octubre.

Trigésima Tercera Asamblea de Delegadas de la CIM, Comisión Interamericana de Mujeres - San Salvador - 13 al 15 de noviembre.

Primera Conferencia Andaluza de Economía y Presupuestos en Clave de Género – Sevilla, España – 30 de noviembre y 1º de diciembre.

Participación de la Sra. Paula Caballero en el Curso de capacitación sobre “Políticas Públicas de Género para Funcionarios de Gobierno”, organizado por JICA (Agencia Japonesa de Cooperación Internacional), realizado en la ciudad de Fukuoka, Japón, entre los días 12 de junio y 15 de julio de 2006.

Participación de la Sra. Beatriz Ramírez

Participación del Sr. Daniel Radichoni en el Seminario Regional: “Modernización del Estado y Equidad de Género. 25 y 26 de octubre

Participación del equipo técnico en VD en el Foro – Debate: “La cara oculta de las migraciones: ¿esclavitud del siglo XXI ?

Participación Presentación del libro: “Invisibles y silenciadas. Aportes y reflexiones sobre la trata de personas con fines de explotación sexual comercial en el Uruguay”.

5.2 Organización de seminarios/Encuentros

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. de participantes
INAMU	Proyecto Fortalecimiento a la Justicia en Materia de Violencia Doméstica. Programa Piloto Violencia Doméstica: posibles estrategias para su abordaje.	250
INAMU	Fortalecimiento de las Respuestas locales a la lucha contra la VD	200
INAMU/Ministerio de Economía	Seminario de presentación de Investigación ganadora del Concurso “Estudios de Impactos diferenciales de las políticas económicas en Uruguay en términos de género”	
INAMU/Min. de Trabajo	Seminario Internacional sobre Acoso Sexual	
INAMU/Min. de Trabajo	Rol de las Comisiones Tripartitas, experiencias regionales comparadas y desafío	
INAMU	8 DE Marzo Presentación en Sala de Actos de Casa de Gobierno, Presidente y Gabinete Ministerial, anuncian Plan de Igualdad de Oportunidades	300 personas

5.3 Organización de cursillos, talleres

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. de participantes
INAMU/MI	Talleres Regionales Hacia una Estrategia de trabajo en Violencia Doméstica. Se realizaron en Treinta y Tres, Colonia y Paysandú	80 policías
INAMU/MI	Jornada de Trabajo Seguridad Pública y Violencia Doméstica	24 Comisarios y Sub. Comisarios
INAMU/MSP	Reunión de análisis y discusión del documento de trabajo: asistencia a mujeres en situación de violencia doméstica”. Pautas de orientación para operadores en el Primer Nivel de Atención en Salud.	60
INAMU	Conversatorio de Mujeres	20

	Afrodescendientes	
INAMU	19 Asambleas Departamentales para discutir el Plan de Igualdad de Oportunidades y 1 Asamblea Final	3.000
INAMU	14 reuniones sectoriales de consulta para la elaboración del Plan: parlamentarias, feministas, movimiento de mujeres, afrodescendientes, mujeres rurales, mujeres políticas activistas de la diversidad sexual, Organizaciones de la sociedad civil de mujeres, departamento de género de la Central Sindical, sectores empresariales, cooperativos y medios de comunicación.	
INAMU/Bancada Bicameral Femenina	Jornadas sobre Presupuestos con Perspectiva de Género	
INAMU /Ministerio del Interior	Sexualidad y Género desde una perspectiva de derechos para líderes replicadores en el ministerio del Interior en ITS/VIH/SIDA	80
INAMU/BIRF	Capacitación a 250 técnicos y profesionales en Violencia Doméstica (50% del Poder judicial, y el resto profesionales de la salud, educación, policía, asistentes sociales, sociedad civil).	
INAMU/Min. de Trabajo	Diálogo social, género y trabajo decente	

5.4 Otras actividades de Transversalización

a) Ministerio del Interior:

- Presentación a autoridades policiales de todo el país de las IX Medidas Programáticas hacia la Equidad de Género en la Policía.

- Reuniones periódicas con el mecanismo de género para el diseño de políticas.

b) Oficina de Planeamiento y Presupuesto

- Elaboración conjunta de proyecto "Calidad con equidad" que certificará equidad de género a empresas.

c) INE

- Coordinación para apoyar la elaboración de un Sistema de Estadísticas de Género

d) UTE

- Reuniones periódicas para creación y gestión de Observatorio sobre Derechos y Oportunidades de las Mujeres en UTE.

e) MSP

- Reuniones Periódicas con Programa Nacional de Salud de la Mujer y Género para elaboración de "Pautas para Operadores en Primer Nivel de Atención en Violencia Doméstica".

5.5 Actividades de Participación y/o Coordinación en Comisiones a nivel nacional e internacional

- Coordinación y/o participación en Comisiones Interministeriales: Tripartita para Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Asesora en Salud Sexual y Reproductiva, Consejo Consultivo de Lucha contra violencia doméstica, Interministerial para asuntos de género en el ámbito internacional.

- Representación del Estado uruguayo en la Reunión Especializada de la Mujer en el MERCOSUR, Comisión Interamericana de la Mujer de la OEA, Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) y ONU
- Coordinación del Informe País para la CEDAW

6. PRINCIPALES LOGROS Y DIFICULTADES 2006

LOGROS:

- Se logran avances en el fortalecimiento institucional, mejores instalaciones edilicias y equipamiento. Se amplía el equipo de trabajo a través de la contratación, con fondos de la cooperación internacional, de varias profesionales. En particular para el proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y derechos.
- Se dan pasos en la legitimidad de la institucionalidad de género en particular dentro del Estado y en las intendencias, y se logra sumar al proceso mujeres no organizadas tanto de los organismos públicos como del interior del país.
- Por primera vez se rinde cuentas de lo realizado por parte de los y las ministras.
- Se finaliza el proceso de diseño y elaboración del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos
- Se logra diseñar el plan en consonancia con el programa de gobierno y en negociación con los organismos involucrados, logrando aliados importantes y estratégicos para el plan, fundamentalmente en el MEF y en OPP.
- Se logra un proceso de intercambio y discusión de un documento borrador que involucra a cientos de mujeres de todos los rincones del país de distintas procedencias sociales, políticas y de gobierno. Las asambleas lograron no solo convocar decenas de mujeres de cada departamento de lugares muy alejados sino que generaron impactos muy importantes en la realidad departamental dado que en todos participaron autoridades (Intendentes, Jefes/as de policía, Jefes/as de Salud, del INAU, etc.)
- Del trabajo realizado se generan vínculos y referentes en la mayoría de los organismos públicos y en todos los departamentos del país.
- Se logra darle al plan un carácter nacional y queda instalado en las agendas departamentales. Muy posiblemente la formación de la comisión intermunicipal en el 2007 es resultado de ese proceso, también el fortalecimiento de los mecanismos de género en varias intendencias.
- Se forman 3 mecanismos en los Ministerios del Interior y Vivienda y en la UTE con el apoyo y la articulación del INAMU, en las resoluciones de los tres se le reconoce como organismo rector y se lo integra a su trabajo.
-
- Se establecen alianzas muy importantes con varios organismos públicos y se apoya con fondos propios (Ej: Consultora para la Tripartita (ley Trabajo Doméstico), actividades del Ministerio del Interior, apoyos para Área Mujer, Salud y Género, etc.
- Se destaca el convenio realizado con el PIAI a través del cual se logra que éste organismo (programa) transfiera fondos para la institucionalidad de género contratando Referentes en varios departamentos.
- En el tema violencia doméstica se logran importantes avances y el Instituto apoya el desarrollo de las políticas institucionales particularmente del M INTERIOR Y DEL MSP en los cuales se producen logros importantes. Por otra parte el comienzo del Plan Piloto de Capacitación es sustancial para introducir el tema en el interior y la decisión de no hacerlo solo con integrantes del poder Judicial logra que interactúen toda la institucionalidad que tiene responsabilidad en el tema. Se realizaron talleres en el interior con policías que fueron muy importantes no solo para la policía.

- Se logra una presencia destacada en el ámbito regional y latinoamericano.

DIFICULTADES

- A pesar del crecimiento institucional una de las mayores dificultades es no contar con una estructura que permita la consolidación de las áreas de trabajo ni equipos estables. El equipo permanente y genuino del INAMU es el del servicio de VD y no se ha podido integrar al trabajo que desarrolla el equipo central. El equipo técnico es insuficiente e inestable (dado que una parte de los y las técnicas contratados trabajan por proyectos o programas a término).
- Se trabaja desde una institucionalidad muy frágil dado que nos encontramos en un ministerio que no tiene aún aprobada su estructura pero que además ha concentrado fuertemente el trabajo de los dos años en el Plan de Emergencia que fue su cometido central.
- El lugar jerárquico de la institucional de género y no contar con autonomía presupuestaria es un problema muy importante que pesa en los equilibrios externos e internos. No ha sido fácil conciliar el lugar institucional con los cometidos definidos para la institucionalidad de género.
- Por otra parte la no ejecución de programas sociales, salvo el servicio de atención en violencia doméstica hace que se diluya el trabajo realizado. El tema de la transversalidad y el trabajo con los organismos públicos hace que se diluyan los esfuerzos. Acumulan las instituciones que por otra parte es el cometido y desaparecen las horas y horas de trabajo con los equipos o referentes de los organismos o inclusive la transferencia de recursos económicos que se hacen.
- El trabajo hacia fuera del MIDES hace que se nos generen déficit en el desarrollo del trabajo en los programas institucionales, particularmente en el 2006 esto se intensificó dado que el trabajo del PIODNA demandó salir hacia mucho hacia fuera y no se logró un buen equilibrio.
- El tema violencia doméstica ha demandado muchísimo tanto en recursos humanos como materiales (que por cierto son muy escasos). Esto ha llevado que en los temas de transversalidad este tema se fuera convirtiendo en la demanda principal de las instituciones y por lo tanto ha dificultado la incursión en temas más innovadores. El ejemplo más claro es el Ministerio del interior, en el 2005 se definió como tema central el de los recursos humanos (implementación de un Programa de Recursos Humanos llamado "IX medidas"). Sin embargo en el 2006 y 2007 el tema trabajado fue Violencia Doméstica. Es tan grande el déficit que es imposible no dar cuenta de ello.
- Existen dificultades en la comunicación con el movimiento de mujeres (en sentido amplio y también con las feministas) si bien se han realizado esfuerzos e intentos no se han logrado tejer alianzas y complicidades en temas centrales. En ello juegan varios factores, algunos relacionados con los nuevos lugares, nacional – departamental – legislativo. La institucionalidad de género viene a incorporarse como un nuevo actor y eso tan esperado genera nuevos posicionamientos y lugares que es vivido con dificultad. Con el movimiento organizado de mujeres ha ocurrido otro tanto, con la dificultad adicional de que no se cuenta con equipo para sostener un trabajo más permanente y fluido de intercambio. Además, se generaron un montón de expectativas a las cuales no se pueden responder y eso pesa mucho en la confianza y las alianzas.

ANEXO IV
COMISIONES INTERINSTITUCIONALES

COMISIONES INTERINSTITUCIONALES ESTADO-SOCIEDAD CIVIL

	Tripartita	Salud S. y R.	Interministerial en ámbito Internacional	Violencia
Entrevistado	Liliana Seijas	Cristina Grela	Leticia Benedet	Martha Montedónico/Carmen Beramendi
Instauración	7-3-1997	23-6-2005 (reinstauración)	23-6-2004	25-11-2002
Documento Of.	Decreto Poder Ejecutivo 17/11/99	Ordenanza Ministerial 495	Decreto Presidencial	Ley 17.514
Presidencia/ Coordinación	MTSS a través DINA E	Programa Salud de la Mujer y Género MSP	Min. RREE e INAMU	INAMU
Personal Asignado permanente y No. de horas mensuales	No, dentro Asesoría en Género DINA E incluye tareas para Comisión	Secretaria 80 horas	Representante INAMU – Secretaria Ejecutiva 16 hs mensuales Representante RREE – Secretaria 6 hs mensuales	Abogada, Funcionaria de INAMU 20 hs mensuales
Periodicidad reuniones	Quincenal o mensual	Actualmente mensuales	Mensuales	Mensual
Existencia memorias	Sí Actas	Sí	Sí	Sí
Acciones desarrolladas				
Principales logros 2006	- Incorporación del Plan de Igualdad de Op. y trato en el empleo al Primer Plan Nac. de Igualdad de Op. y Derechos - Elaboración y aprobación Ley de Trabajo Doméstico	- Generar espacio de intercambio entre Estado-Soc.Civil - Espacio donde requerir presencia de org. estatales o civiles para información, reflexión, propuestas. - Recibir otras Comisiones y Programas e intervenir en	- Elaboración conjunta del Informe País por parte del Estado y la Soc. Civil - Se logró identificar referentes en todos los Ministerios y organismos descentralizados y comenzar a colocar el tema de la equidad de género en éstos	- Inclusión en el Plan de Ig. de Oportunidades de conjunto de acciones. - Capacitación a funcionarios del Ministerio del Interior, Salud Pública, Poder judicial y OSC. - Instauración del Observatorio de Violencia y Criminalidad en el Ministerio del Interior.

		<p>ellos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buscar formas alternativas a la ley vigente sobre aborto - Lograr acuerdos en SSyR - Seguimiento a mortalidad materna 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir por primera vez como Estado en la elaboración de Informes para las Convenciones referidas a Derechos de las Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> - En la agenda de la REM incluir un Registro Único Homologable en la región. - Servicios funcionando con fondos públicos, uno en Montevideo, y tres en el interior (dos en zonas de frontera). - Coordinación y articulación con el Ministerio de Vivienda y Banco de Previsión social para cumplir con los compromisos asumidos en el Plan de Igualdad de oportunidades y Derechos. - Proceso de unificación de criterios de intervención con el Curso Piloto de capacitación y avances en el Ministerio del Interior para la creación de un Protocolo de actuación. - Instalación de las Comisiones Departamentales de Lucha contra la violencia doméstica en el interior del país. - Campañas de sensibilización dirigidas a funcionarios policiales. - Campañas de sensibilización en los ómnibus
--	--	--	---	---

				capitalinos, en Convenio con el SUA (Sindicato Único de Actores) para el 25 de noviembre. - Campañas organizadas por la Red contra la Violencia doméstica y sexual.
Principales dificultades para cumplir con los objetivos en 2006	- Falta de presupuesto Debilidad para asumir compromisos del sector Emp	- Si bien es asesora de Ministra se han tomado decisiones en esta área en las que la comisión no ha sido consultada - No tener respuestas a recomendaciones de campañas y capacitaciones permanentes aconsejadas	- No tener presupuesto genuino - Que los Ministerios asignados envíen representantes	- No se jerarquizó por las instituciones públicas la participación en este espacio. En la mayoría de los integrantes del CNC, no existe una vinculación establecida con los espacios de toma de decisiones de los organismos que representan. Esto no permite que la temática esté presente en las agendas de las instituciones. -No existe presupuesto asignado específicamente para la implementación del Plan.
Conoce Plan Igualdad	Sí	No, como Comisión	No como Comisión	Sí
Participó elaboración	Sí			Sí
De qué manera	Participando en talleres de discusión a nivel sectorial, incorporando el Plan de Ig.			Participando en la elaboración del documento inicial, en las consultas y en la negociación con los organismos

	de Op. y Tr. en el Empleo			públicos
Existe Plan 2007	Sí	Sí	Sí	Sí
Existe infraestructura propia	No	No	No	No
Existe presupuesto / monto	Sí U\$S 1.500	Sí U\$S 6.500	Sí U\$S 9.600	No
Origen	Coop. Internacional	Coop. Internacional	Coop. Internacional	

INTEGRANTES COMISION TRIPARTITA

Organismo Público	Cargo de Representante	Mecanismo Designación
MTSS	Directora DINAЕ/Asesora en Género	Ministerial
MIDES – INAMU	Directora INAMU – Funcionarias técnicas	Ministerial

Organización Civil	Cargo de Representante	Mecanismo Designación
PIT-CNT	Delegada titular y alterna	Plenario PIT CNT
Cámara de Industria y Comercio	Delegado titular y alterno	

INTEGRANTES COMISION INTERMINISTERIAL PARA CUESTIONES DE GÉNERO EN EL AMBITO INTERNACIONAL

Organismo Público	Cargo de Representante	Mecanismo Designación
Min. RREE	Subdirección de Asuntos Multilaterales / Dir. DDHH	Ministro
INAMU	Directora / Asesora	
Ministerio del Interior	Asesor del Ministro	
Ministerio de Vivienda	Mecanismo de Género	
INE	Representante de la Dirección	
MTSS	Directora DINAЕ	
Congreso de Intendentes	Secretaría de Género IMM	
Parlamento	Representante Bancada Bicameral Femenina	

Organización Civil	Cargo de Representante	Mecanismo Designación
CNS	Coordinadora	
CLADEM	Coordinadora Uruguay	

Experta ante Convención Belem do Pará		
--	--	--

INTEGRANTES COMISION ASESORA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Organismo Público	Cargo de Representante	Mecanismo Designación*
DIGESA – MSP	Coordinadora Programa Salud de la Mujer y Género	Ocupa Secretaría, definido por Decreto Ministerial
ASSE – MSP	Dirección de RAP	
INAMU	Directora / Asesora	
Secretaría de la Mujer IMM	Directora / Asesora	
Congreso Nacional de Intendentes	Representante	
Comisiones parlamentarias Equidad y Género y Población y Desarrollo	Senadora representante	

* En todos los casos debe existir carta de designación del Organismo

Organización Civil	Cargo de Representante	Mecanismo Designación
Facultad de Psicología	Catedratic@	
Facultad de Medicina	Catedratic@	
Asociación Ginecológica del Uruguay	Integrante	
Sociedad Obstétrica del Uruguay	Prosecretaria	
Comisión Género y Políticas Públicas S.M.U.	Integrante	
C.N.S.	Coordinadora	
MYSU	Coordinadora	

INTEGRANTES CONSEJO NACIONAL CONSULTIVO DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Organismo Público participante	Cargo de la Persona que lo representa	Mecanismo de designación
Ministerio de Desarrollo Social Instituto Nacional de las Mujeres	Directora del Instituto Nacional de las Mujeres	Resolución del Ministerio de Educación y Cultura Del 24 de junio de 2005 Ref. 02773/05
Suprema Corte de Justicia	Titular: Ministro de la Suprema Corte de Justicia Alternativo: Ministro del Tribunal de apelaciones en lo Civil	Suprema Corte de Justicia

Ministerio de Salud Pública	Titular: Dra del INAU con horas destinadas a representación en Consejo. Alternas : Dra. Área Salud de la Mujer y Género Responsable de Violencia Doméstica	Ministra
Ministerio del Interior	Titular: Subsecretario del Ministerio del Interior Suplente: Asesor del Ministro	Ministro
Congreso de Intendentes	Titular: Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer de la Intendencia de Montevideo. Alternas: Coordinadora Área de Género y Equidad de Canelones	Congreso de Intendentes. Sesión del 20 de octubre de 2005
INAU	Titular: Director del Departamento de Terapia Familiar de INAU Alternas: Psicóloga	Directorio INAU
ANEP	Titular: Psicóloga de la División Salud de CODICEN Alternas: Psicóloga	Consejo Directivo de ANEP

Organización de la sociedad civil	Cargo Representante	Mecanismo de designación
Tres integrantes de la Red Uruguaya contra la Violencia Doméstica y Sexual		Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales

ACCIONES DESARROLLADAS POR EL CONSEJO CONSULTIVO DURANTE 2006

Reunión del Consejo con la Bancada Bicameral Femenina en el Parlamento

Reunión con Jefa del Observatorio contra la Violencia Doméstica de España

Reunión con Consejo Directivo del INAU

Instalación de Comisiones Departamentales de Lucha contra la Violencia Doméstica en Artigas, Salto, Flores, San José, Durazno, Lavalleja.

Reunión con responsables del Programa de Capacitación Piloto Multidisciplinario en Violencia Doméstica

Reunión con responsables del programa Mapa de Ruta para la atención y prevención de situaciones de maltrato y abuso intrafamiliar en el ámbito escolar.

Seminario Fortalecimiento de Respuestas Locales a la lucha contra la Violencia Doméstica

ACCIONES DESARROLLADAS POR COMISION TRIPARTITA EN 2006

- Acto público en conmemoración del Día de la Mujer. Presentación del proyecto de ley de Trabajo Doméstico e información estadística anual sobre situación de la mujer en el mercado de trabajo.
- Participación en la Red de Género y Trabajo
- Reuniones de intercambio sobre situación de hombres mujeres en el mercado de trabajo en Colonia y Soriano
- Establecimiento de procedimientos de atención de denuncias de acoso moral y sexual así como mecanismos de seguimiento y evaluación de las mismas
- Redacción de proyecto de ley de acoso sexual, no consensuado entre los sectores participantes (desacuerdo sector empleador)
- Co-organización de Taller de Fortalecimiento sobre diálogo social, género y trabajo decente (40 personas)
- Co-organización del Seminario Internacional “Acoso Sexual Desafío y Compromiso.
- Seminario Tripartito Departamental “Rol de Comisiones Tripartitas”
- Mantenimiento de página web en el MTSS
- Recepción de denuncias de diferente índole y pronunciamiento desde el rol de asesoramiento del MTSS
- Articulación con Proyecto Políticas de Empleo para la igualdad de género raza-etnia en los países del MERCOSUR y Chile. OIT-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España

ACCIONES DESARROLLADAS POR COMISION INTERMINISTERIAL PARA CUESTIONES DE GENERO EN EL AMBITO INTERNACIONAL

- Reuniones periódicas para colectivizar y discutir información acerca de la agenda internacional sobre género (ONU, OEA-CIM, MERCOSUR-REM).
- Armado de delegaciones oficiales representando al país en eventos internacionales.
- Elaboración participativa de las Respuestas al Cuestionario sobre implementación de las disposiciones de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará)
- Elaboración participativa del Informe País sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

ACCIONES REALIZADAS POR COMISION ASESORA EN SSYR EN 2006

- Entrevistas con integrantes y jefes de diversas reparticiones del MSP para evaluar sistema de distribución de métodos anticonceptivos, gestión de la visita de consultor externo del UNFPA para evaluar los mecanismos, devolución de conclusiones y auditoría del sistema.
- Seguimiento de la Reforma del Sistema de Salud y de las prestaciones prioritarias
- Seguimiento y evaluación de la capacitación brindada a equipos de salud en el tema de SSyR
- Discusión con la Cátedra de Medicina Legal de la Facultad de Medicina en torno a propuesta de reglamentación médico legal de las causales de aborto de ley 9734 y aprobación de la propuesta
- Participación en reuniones de la Comisión Intergubernamental de Salud Sexual y Reproductiva del MERCOSUR
- Análisis de datos recientes e Informe a la Ministra de la situación de muertes maternas por causa de aborto en condiciones de riesgo.

ANEXO V

GOBIERNOS DEPARTAMENTALES

MECANISMOS Y PROGRAMAS DE GENERO EN GOBIERNOS
DEPARTAMENTALES

Cuadro 1

Existencia de Mecanismo de Género

Departamento	Existencia de Mecanismo	Nombre de Mecanismo	Fecha de creación
Artigas	No*		
Canelones	Sí	Área de Género y Equidad	Julio 2005
Cerro Largo	Sí	Comisión Género y Generación	Marzo 2006
Colonia	Sí	Oficina de la Mujer y la Familia	Agosto 2006
Durazno	Sí	Oficina de la Mujer y la Familia	Noviembre 1992
Flores	Sí	Antes Centro de Inf. de los DD de la Mujer y Flía. ahora Centro de Acciones Comunitarias	1990 2005
Florida	Sí	Área de Género	Julio 2005
Lavalleja	Sí	Departamento de la Familia y la Mujer	2002
Maldonado	Sí	Oficina de las Mujeres	Setiembre 2005
Montevideo	Sí	Comisión Honoraria Com. de la Mujer Secretaría de la Muj.	1991 1995 2005
Paysandú	Sí	Unidad de Género	Abril 2006
Río Negro	Sí	Oficina de la Mujer y la Familia	Setiembre 1994
Rivera	Sí	Oficina de la Mujer y la Familia	¿?
Rocha	Sí	Departamento de Género y Equidad	Marzo 2006
Salto	Sí	Oficina de la Mujer, la Familia y la Discapacidad	2006
San José	No		
Soriano	No		
Tacuarembó	Sí	Centro de Información de la Mujer y la Familia	2001
Treinta y Tres	Sí	Oficina Departamental de la Mujer y la Familia	1992

* Se declara que no pero existe una Oficina de la Mujer y la familia

Cuadro 2

Características del Mecanismo

Departamento	No. Integrantes/ Categorías/profesión	Horas mensuales	Marco Normativo Creación	Lugar en Estructura	Presupuesto desagregado género
Canelones	Responsable	160	Decreto	Área	No

	Psicol. funcionaria Abogada pase com. As.Soc. pase com. Administrat. func Administrat. func. Administrat. func.	160 120 120 160 160 160	Intendent e	depende de Dirección de Desarrollo Social – Secretaría General - Intendente	
Cerro Largo	Responsable func.* As. Social ‘’’ As. Social ‘’’ Médico ‘’’ Arquitecta ‘’’ Abogada ‘’’	Sin especi ficar, dentro de funcio nes	Resolu ción Intendent e	Comisión transversal y transdiscipli naria - Intendente	No
Colonia	Responsable ¿ Sicóloga ¿ As. Social ¿ As. Social ¿ Lic. en nutrición? As. Social ¿	Full time 80 80 80 80 80	Presupue s to Municip al	Dirección de Acción Social y DDHH – Secretario - Intendente	No
Durazno	Responsable Docente contratado Funcionaria Contratada As Soc. Contratada Obstetra	160 80 80 160 80	Conveni o con MEC – INFM	- División Social – Depto Promoción Social - ¿?	No
Flores	Responsable Psicólogo INAU en comisión Abogada contratada As Social funcionar. Estudiante Soc. Contratado Secretaria funcionar. Secretaria funcionar. Secretario funcionar Auxiliar funcionar. Auxiliar funcionar.	Full time* 80 80 120 120 120 120 120 120 120 120	Decreto intendent e	Depende de Dirección Administrat iva - Intendente	
Florida	Responsable	80*	Resoluci ón Intendent e	Area dentro de Dirección General de Desarrollo Social – Secretaría General - Intendente	No
Lavalleja	Responsable contratado	Full Time	Decreto Junta	Departamen to depende	No

	Funcionaria admin. Funcionaria admin. Contratada técnica Contratada escriban	120 120 120 120	Departa mental	del Intendente	
Maldonado	Responsable es Directora Unid. Descentralización Psicóloga Administrativa Administrativa Administrativa	Full Time 60 120 120 120	Resoluci ón Intendent e	- Secretaría General - Intendente	Aproximad. \$ 500.000
Montevideo	Coordinadora Ejecu tiva Funcion. As. Soc. Funcion. As. Soc. Funcion. Psicóloga Funcion. Socióloga Funcion. As. Social Administrativa Administrativa Administrativa Becario Contratados específicamente para Plan de Ig. II: 3 técnic@s	Full Time 160 120 160 120 160 120 120 120 120 120	Resoluci ón Intendent e	Depende de División Pol. Sociales – Depto de Desarrollo Social – Secretaría General - Intendente	Sí de la Secretaría 10.206.043 El 31.8% de la Coop. Internacion.
Paysandú	Responsable Maestro Funcion. Ing. Agro. Funcion. As. Social Funcion. Arquitecta Funcion.	30 8 8 8 8	Presupue sto 2006	- Direc. Descentral. – Direc. Gral - Intendente	Aproximad. \$ 130.000 + sueldos
Río Negro	Responsable funcionaria	30	Decreto Intendent e	Dentro Depto Pol. Sociales – Dir. Depto - Intendente	No
Rivera	Directora – funcion. Directora Depto “” As. Social funcion.	160 160 36	Decreto Intendent e	Dirección División – Dirección General – Intendente	No
Rocha	Responsable	Full Time	Decreto Intendent e	Departamen to – División Promoción Social – Secretaría General - Intendente	No
Salto	Directora* Funcionario psicólogo social	120 144	Decreto Presupue s	Área dentro de Dirección	No

	Contratada As. Soc. Funcion. Adminis. 8 voluntari@s	24 120 156	Tal	Desarrollo Humano y Social - Intendente	
Tacuarembó	Responsable contratada Funcion. secretaria Funcion. abogada Funcion. as. social	20	Decreto del Intendent e	Dentro de Dirección Bienestar Social - Intendente	No
Treinta y Tres	Responsable Funcionaria psicol. Funcion. administr. Funcion. administr. Contrato abogada Funcion. As. Social	Full time 20 48 48 20 20		No está en organigr. Depende de Dirección Gral de Desarrollo Social y Participac.	\$160.000 + sueldos + insumos

* Los horarios mencionados incluyen actividades para otros programas

Cuadro 3

Políticas o programas desarrollados por el Mecanismo en 2006 hacia adentro del
Gobierno Departamental

Departamento	Tipo
Canelones	Capacitación en violencia de género a funcionarios/as. Formación de Comisión para el seguimiento de las 12 medidas del área metropolitana. 29 Juntas Locales y Divulgación de conceptos de género y Violencia Domestica mediante comunicados a las Direcciones Generales.
Cerro Largo	Con UDELAR Diagnóstico con perspectiva de género
Colonia	- Proyecto sobre Acoso Moral en discusión en Junta Departamental - Programa de formación de funcionarios en DDHH y género - Jornadas de sensibilización
Durazno	
Flores	
Florida	
Lavalleja	
Maldonado	- Capacitación en violencia de género a funcionarios - Resolución de modificación de licencia por maternidad y paternidad - Acciones por el 8 de Marzo con 800 funcionari@s - Concurso literario para funcionari@s con División Cultura - Ampliación de espacio de bibliografía de género con División Cultura - Curso de desarrollo local ¿? - Ponderación especial a proyectos productivos presentados por mujeres o con mayor número de mujeres en el programa UNIPRODE
Montevideo	- Conformación de la Comisión de Equidad y Género para diseño de II Plan de Igualdad de Op. y Derechos conformada por 38 personas de 22 diferentes áreas municipales.

	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración con Comisión de Equidad de Género del II Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos - Seminario con áreas de género de diferentes municipios “Municipios en Equidad” - Capacitación Edilas y Concejales para fortalecimiento de participación social y política - Transversalización de género en convenios educativo-laborales - Capacitación con Departamento de RRHH “Municipales en Equidad” - Aprobación de Proyecto de Ley para exoneración de tributos en juicios que atienden consultorios jurídicos de Comunas Mujer.
Paysandú	
Río Negro	
Rivera	
Rocha	- Capacitación de funcionari@s
Salto	- Programa de examen Pap para funcionarias y esposas de funcionarios
Tacuarembó	
Treinta y Tres	Capacitación a funcionari@s de la Of. de la Mujer, del equipo de Desarrollo Social y Descentralización y de las policlínicas municipales

Cuadro 4

Políticas o programas desarrollados por el Mecanismo en 2006 hacia fuera del Gobierno Departamental (2)

Departamento	Campaña en medios	Folletería	Publicaciones	Participación en seminarios	Organización de seminarios
Canelones	Radio y TV locales: Entrevistas resp. del área . Espacios en algunas radios locales	Guía para Talleres – Género para policías (500) Folleteria para centros Educativos. Afiches para Seminario de Políticas Publicas hacia la no violencia de Genero		- Todos los de red de mercociudades y los del INAMU	Seminario en Atlántida 5 y 6/10/06 Políticas Publicas hacia la no violencia de Genero
Cerro Largo				Talleres sobre Género	
Colonia			Por una Cultura de Equidad (proyectos de des. local con persp. de	-Municipios en Equidad, hacia Red Nacional en Políticas de Género -Taller Salud	

			género) 500	y Género - Jornadas capacitación en VD - Preparación del Plan Nacional de Igualdad -Seminario Pol. públicas en seguridad y no violencia hacia mujeres - Encuentro Nacional de Mujeres Políticas -Jornada Fortalecimie nto respuestas locales contra VD -Plenario anual CNS	
Flores		Día Int'l de la Mujer (500)		Capacitación en V.D. RedVD Capacitación en V.D. Banco Mundial	
Florida				Participación en capacitación INAMU en VD	
Lavalleja				-Seminarios y talleres del INAMU sobre VD	
Maldonado		Información sobre VD 2.000 Información sobre VD con Dir. de Acción Comunitaria 3.000		-Seminarios y talleres del INAMU sobre VD -Taller de trata de personas Módulo -Capacitació	

				n Banco Mundial /INAMU	
Montevideo	Prensa oral, escrita, visual: - 8 de marzo - Día Salud de la Mujer - Cáncer de Mama - V.D. - Barrido Otoñal - Marcha varones VD.	Afiches: 1.500“Diversidad” - 1000 “Un trato por el buen trato” - 30000 volantes 25 nov. -10.000 calcomanías “0800 VD” - 25.000 Carné vacun. V.D.	- Agenda Género Joven (1500) - Comuna Mujer (1000) - Barrido Otoñal (1000)	- Seminario Int’l Violencia Doméstica - Seminario Int’l Acoso Sexual - Congreso On Line del Observatorio para la Cibersociedad	- “Encuentro Urbanismo y Género” (80) - “Lanzamiento Observatorio Intercontinental Políticas locales de empleo para mujeres” (300)
Paysandú		- Violencia Doméstica - Difusión Unidad de Género			
Río Negro				Capacitación del INAMU en VD	
Rivera		Volantes sobre VD por IMR, Junta Dptal y M. Interior			Seminario sobre Violencia Doméstica (80)
Rocha	Mensajes radiales en 3 emisoras 8 de marzo, 28 de mayo, 25 de nov. y 10 dic.	Volantes para 8 de marzo, 28 de mayo, 25 de noviembre y 20 de diciembre		-Seminario Políticas Públicas/ Seguridad Social y Violencia hacia mujeres -Encuentro departamental Hacia la construcción de una plataforma de acción en VD - Seminario	

				Fortalecimiento de respuestas locales en la lucha contra la VD - Seminario Aplicación de la dimensión de género en políticas de salud en contexto de la Reforma	
Salto	Todos los medios: -Día contra violencia -Día Internacional Mujer	Difusión servicio Violencia Doméstica (10.000) - Formulario PAP (1750) funcionarias/fliar es		- Capacitación Piloto INAMU - Conferencia Suprema Corte de Justicia: VD - Seminario Planif. Fliar - Charla Ref. Género PIAI	
Tacuarembó					
Treinta y Tres	Móvil callejero con Derechos Mujeres Radio y TV locales: entrevistas a responsable y equipo del Area	- Mujer tu salud cuenta 10.000 - Derechos de las Mujeres 10.000 - Di No a la Violencia 10.000 - Nosotros tenemos DD y obligaciones		Taller sobre Violencia Doméstica posibles estrategias de abordaje Foro internacional Políticas locales de Empleo para mujeres. Lanzamiento Red Nac. de Género y Trabajo	Primer Seminario Regional "Derecho a una vida libre de Violencia"

				<p>Políticas Públicas por la Memoria Encuentro de Áreas de Género de las Intendencias del Este Capacitación en Intervención en situaciones de maltrato y abuso Seminario de Unidad Temático de Género y Municipios de Red de Mercociudades Fortalecimiento de las respuestas locales a la lucha contra violencia doméstica</p>	
--	--	--	--	--	--

Cuadro 5

Políticas o programas desarrollados por el Mecanismo en 2006 hacia fuera del Gobierno Departamental (2)

Departamento	Cursos-Talleres	No. part.	Servicios atención	No. part.	Otros
Canelones	Sensibilización a personal de centros educativos en violencia de género Trabajo sobre género para grupos de mujeres tejedoras en el marco de PROIMUJER Talleres a dirigidos a mujeres rurales en el marco del derecho a la Salud	100 50	Sensibilización salud de la mujer – mamógrafo en 2 zonas rurales	100	- Creación de Comisiones zonales de violencia doméstica en Atlántida, Pando y Las Piedras - Espacio participativo para aprobación de doce medidas área metropolitana - Coordinación con mujeres organizadas de Canelones (AMRU, Canarias en Mov.) - Trabajo con grupo de Mujeres Artesanas y elaboradoras de alimentos
Cerro Largo			Of. de Atención a víctimas VD		
Colonia	-Semana de la Mujer -Campaña de sensibilización -Jornadas de elaboración Plan de Igualdad Departamental -Relevamiento de mecanismos de género -Jornadas de elaboración	310 250 350 290 50	Atención y derivación de VD Asesoramiento y Asistencia	35 regularmente 20 aprox por mes	- Coordinación con otras Direcciones de la IMC para transversalizar pol. género - Puesta en marcha Comisión Departamental de Lucha contra la VD - Convenio colaboración con Jefatura de

	Plan de Igualdad Nacional - Campaña del Buen Trato - Por el derecho a la vida, por el derecho a cuidarse - Género y Derecho con estudiantes de derecho de Colonia - VD y HIV SIDA con Jefatura y CELADE Ciclo sobre autoestima y controles	54 30 49 58 140			Policía de Colonia
Durazno	Capacitación artesanal Talleres sobre prevención de cáncer mama y embarazo adolescente	6 250	Atención y seguimiento en VD	7	- Participación en la Red Uruguaya de VD - Representación en el Consejo Consultivo Local en VD
Flores	Talleres para embarazadas -Cuidados de salud de la mujer -Talleres de equidad de género -Talleres sobre VD	20	Consultorio para víctimas de VD, maltrato y abuso infantil Escuela fútbol femenino		- Participación en la Red Uruguaya de VD - Coordinación con I.M. Montevideo - Apoyo grupo mujeres con cáncer de mama con la Dirección de Salud de Flores
Florida					Participación en Consejo Consultivo en VD
Lavalleja			Oficina de Atención a la Mujer Agredida	36	- Derivación en VD - Convenio con Defensoría de Oficio

					- Participación en Comisión Departamental contra la VD
Maldonado	Taller musical con perspectiva de género para mujeres privadas de libertad Talleres de capacitación artesanal (idem)	22 22			- Acciones descentralizadas el 8/3 -
Montevideo	-Taller Aplicación Normativa 369 Iniciativas Sanitarias -Capacitación política para mujeres edilas y Directoras IMM - Ejercicio de Derechos para participantes Barrido Otoñal	50 55 169	-Con División Salud PAIM - Cónsul-torios VD en Comunas - Consul-torios Jurídicos en Comunas -Servicio telefónico de ayuda en VD -Servicio atención a hombres en VD	Consultas 56.928 2.049 7.603 4.638 llamadas 60	- Elaboración de las 12 medidas de producción artesanal en la región metropolitana - Conformación Red áreas de género en el país. - Participación en el Consejo Nac. Consultivo contra VD - Participación en la Comisión Nacional Asesora en SSyR - Participación en la Comisión Interinstitucional Ad-hoc para Género - Participación Red Nacional de Trabajo y Género - Participación en Red de Apoyo a Proyectos Productivos - Participación en Red

					internacional de Mercociudades
Paysandú	Charla sobre género	40			
Río Negro					
Rivera			Atención en VD		
Rocha			Información y asesoría en V.D.	102	Fortalecimiento de redes locales. Orientación de la legislación que protege a las mujeres
Salto	Talleres en: Género Derechos Violencia SSyR. Reuniones en Juntas Locales	16 16 16 16 7 Junt	Oficina de atención en VD. Servicio de información en salud, derechos, planificación familiar, aliment.	No.Consultas 1319 34% VD 66% otras	Coordinaciones con Jefatura de Policía, MIDES, Poder Judicial, Primaria, Salud Pública a partir Comisión Departamental de Lucha contra VD
Tacuarembó					Participación en reuniones con organismos sobre V.D.
Treinta y Tres	Talleres sobre V.D.		Servicio de atención en V.D.		

Cuadro 6

Principales Logros para el Mecanismo en 2006

Departamento	PRINCIPALES LOGROS 2006
Canelones	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar el tema en el Depto. , sensibilizar población sobre V. de Género - Creación de espacios en Atlántida y Pando, fortalecer Las Piedras - Trabajo con tejedoras en convenio con PROIMUJER - Participar en Comisión departamental de patrimonio para rescate de mujeres invisibilizadas en la historia - Elaborar un proyecto para construir un Plan Canario el cual fue aprobado por el UNFPA
Cerro Largo	- Diagnóstico mejoramiento de viviendas y Programa Creciendo Juntos con perspectiva de género
Colonia	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de un espacio de género en la Intendencia - Inicio de PIO Departamental

	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de programa de formación permanente a funcionari@s municipales. - Firma Convenio con Jefatura de Policía
Durazno	- Vínculo con merenderos y organizaciones desde donde surgen talleres
Flores	Consolidación CEDAC y comienzo de transversalizar políticas de género
Florida	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación con instituciones estatales y sociales integrando género - Participación con mujeres rurales en el área metropolitana y aprobación de las 12 medidas
Lavalleja	<ul style="list-style-type: none"> - Haber participado en asambleas de consulta para el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos - Formación de la Comisión Departamental de Lucha contra la Violencia
Maldonado	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de trabajo en el tema de V.D. -Elaboración del Primer Plan de lucha contra la VD de la Comisión Departamental de lucha contra la V.D. - Coordinación con otras direcciones: Cultura y Desarrollo Social - Vínculo con O.S.C.
Montevideo	<ul style="list-style-type: none"> - Continuidad y profundización de las líneas y programas desarrollados en gestiones anteriores - Ampliación de la Comisión de Equidad y Género responsable de la elaboración del Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos - Reconocimiento y ratificación de la labor de la Comisión de Equidad a través de la asignación de 10 horas mensuales para esto por resolución del Intendente - Profundización de la línea de V.D. a través de incorporación de varones - Articulación con diferentes espacios inter-institucionales especialmente con la nueva institucionalidad nacional en políticas de género -Interés en la definición de acciones que promuevan el derecho a la recreación y disfrute de espectáculos
Paysandú	Inclusión de la Unidad de Género en el presupuesto quinquenal. Comenzar a discutir políticas públicas con perspectivas de género dentro del ámbito departamental
Río Negro	
Rivera	Gestión del Programa “Juntos Construimos Ciudadanía”. Gestión para conseguir un ómnibus para ejecutar políticas integrales en todo el departamento.
Rocha	<ul style="list-style-type: none"> - Avances del trabajo en Red. - Optimización de recursos existentes - Consolidación del equipo multidisciplinario en el ámbito de Promoción Social - Mayor presencia en los medios del tema de V.D. y derechos de las mujeres
Salto	<ul style="list-style-type: none"> - Avances en coordinación con otras instituciones - Avances en sensibilización sobre V.D.
Tacuarembó	- Mayor conciencia en la Intendencia sobre temas de género que culmina con asignación de una responsable del CIMF y referente del tema.

Treinta y Tres	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de equipo para abordar el tema - Existencia de voluntad política para trabajar en el tema - Contar con lugar físico bastante adecuado para el trabajo - Contar con presupuesto
----------------	--

Cuadro 7

Principales dificultades para el Mecanismo en 2006

Departamento	PRINCIPALES DIFICULTADES 2006
Artigas	
Canelones	- Falta de recursos por no tener presupuesto específico para el área y escasa autonomía del área
Cerro Largo	- Lograr que todos los servicios incluyan la perspectiva de género
Colonia	- Falta de recursos económicos suficientes para desarrollar programas
Durazno	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de técnicos para el trabajo - Falta de recursos económicos - Necesidad de refugio para mujeres víctimas de V.D.
Flores	- Superposición de programas a nivel nacional que dificultan el trabajo a nivel departamental. Aterrizar programas nacionales a nivel departamental
Florida	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de presupuesto para el área de género - Falta de visión por parte de autoridades del tema de género y por consiguiente dificultad para avanzar en acciones específicas
Lavalleja	- No se encuentran los caminos para trabajar sobre género hacia adentro de la Intendencia: INAMU debería hacer un manual para esto
Maldonado	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de antecedentes en la institución - Falta de actitud de exigencia, control y proactividad en la temática - Falta de coordinación con las bancadas femeninas de las juntas departamentales
Montevideo	<ul style="list-style-type: none"> - Escasez de recursos humanos y materiales para satisfacer demanda de la población - Nuevo contexto nacional y departamental, reacomodo y ajuste en la institucionalidad municipal - Superposición de políticas descentralizadas sobre el territorio con la consecuente sobrecarga en la participación efectiva
Paysandú	Falta de coordinación de la Unidad de Género con el resto de la Intendencia
Río Negro	
Rivera	No poseer equipo técnico para los temas que deben ser abordados por la oficina
Rocha	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comprensión Institucional de funcionarios con el tema de género - Falta de personal capacitado en género en la División Promoción Social - Falta de presupuesto
Salto	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de las demandas y dificultades para dar respuestas a las mismas - La Oficina se ocupa de otras áreas de políticas sociales, genera en muchos casos desborde de actividades

	- La superposición de servicios referidos a las temáticas de género, discapacidad, adulto mayor, adicciones, recaen en las mismas personas, dificultan implementación de programas
Tacuarembó	
Treinta y Tres	- Falta de antecedentes de trabajo en género a la interna de la Intendencia - Desconocimiento del tema a nivel general - Debilidad a nivel del equipo de la Of. de la Mujer para trabajar el tema - No contar aún con un diagnóstico respecto al tema a nivel institucional - Estructura burocrática, rígida que dificulta los procesos

Cuadro 8

Situación de Gobiernos Departamentales donde no existe Mecanismo de Género

Departamento	Referente	Cargo	Existencia Programas
Artigas	Vesna Mendina	Encargada de la Oficina de la Mujer, la Familia y la Juventud *	- Campaña en televisión sobre V.D. - Campaña de sensibilización V.D. camisetas para todos los funcionarios - Taller el Día de la Mujer (5) - Oficina de la Mujer: atención y derivación en V.D.
San José	Celeste Berges	Asesora de Cultura del Intendente	- Facilitar participación de mujeres artistas en eventos - Capacitación para emprendimientos productivos - Participación en el Proyecto 12 medidas del área metropolitana
Soriano	Andrea Aunchayna	Coordinadora Area Desarrollo	-Talleres organizados por REMSO y CELADE - Elaboración de proyectos presentados a la Cooperación Int'l para obtener fondos

* De acuerdo a la Entrevistada la Oficina de la Mujer no puede considerarse un mecanismo de género ya que la Oficina tiene como identidad fundamental ser Oficina de la Juventud. Consideraron los principales logros las campañas desarrolladas con el INAU y la formación del Consejo Consultivo Departamental. Como principales dificultades consideraron no contar con profesionales específicos para desarrollar las tareas, cuentan con una encargada y tres administrativas (compartidas con la Oficina de la Juventud). Falta un servicio de atención a víctimas de violencia, aunque hay derivado al Juzgado algunas personas atendidas.

Cuadro 9

Plan de igualdad – Conocimiento y participación

Departamento	Conoce existencia	Conoce contenidos	Particip. elaboración	De qué manera
Artigas	Sí	Sí	Sí	Participación en la Asamblea de Bella Unión
Canelones	Sí	Sí	Sí	Participación en Asamblea departamental y nacional
Cerro Largo	Sí	Sí	Sí	Organización de asambleas departamentales
Colonia	Sí	Sí	Sí	Organización de Asamblea departamental y asambleas posteriores, redactando documento de síntesis departamental
Durazno	Sí	Sí	Sí	Organización y convocatoria de asamblea local
Flores	Sí	Sí	Sí	Organización de asamblea local y seguimiento del proceso
Florida	Sí	Sí	Sí	Organización de Asamblea Local
Lavalleja	Sí	Sí	Sí	
Maldonado	Sí	Sí	Sí	
Montevideo	Sí	Sí	Sí	Coordinación y programación con INAMU de la asamblea de Montevideo
Paysandú	Sí	Sí	Sí	Organización de asamblea departamentales, seguimiento de elaboración y participación en el lanzamiento del Plan
Río Negro	Sí	Sí	Sí	En la organización de la Asamblea
Rivera	Sí	Sí	Sí	Organización de Asambleas Departamentales
Rocha	Sí	Sí	Sí	Participación en Seminarios del INAMU y preparación y participación de la Asamblea Departamental
Salto	Sí	Sí	Sí	Organización de talleres, organización de la Asamblea departamental
San José	Sí	Sí	Sí	Participación en Asamblea departamental
Soriano	Sí	Sí	Sí	Organización y participación en la Asamblea departamental
Tacuarembó	Sí	Sí	No	
Treinta y Tres	Sí	Sí	Sí	Organización de Asamblea Departamental y consultas y seminarios que hizo INAMU

ANEXO VI
FORMULARIOS PARA ENTREVISTAS

**FORMULARIO PARA COMISIONES INTERMINISTERIALES REFERIDAS A
GENERO**

(Comisión Interinstitucional para cuestiones de Género en el Ambito Internacional, Comisión Nacional Asesora en Salud Sexual y Reproductiva, Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica).

Nombre de la Comisión Interministerial:

Persona entrevistada:

1. Fecha de instauración de la Comisión:
2. Existencia de Documento Oficial de instauración:
3. Presidencia:
4. Integrantes

Organismo Público participante	Cargo de la Persona que lo representa	Mecanismo de designación

Organización de la sociedad civil	Cargo de la Persona que lo representa	Mecanismo de designación

4. Existencia de personal asignado permanente

Profesión	No. de horas asignadas

5. Periodicidad de reuniones: Semanal/Quincenal/Mensual/Bimensual/Sin estipular:

6. Existe memoria de las reuniones?

Si

No

7. Acciones desarrolladas por la Comisión 2006:

8. Principales problemas para ejecutar acciones

9. Principales logros de la Comisión durante 2006

10. ¿Conoce los contenidos del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos?

Sí

No

11. ¿Participó en el proceso de elaboración del mismo?

Sí

No

Si sí por favor describa de qué manera

12. ¿Existe Plan de Trabajo 2007?

Si

No

13. ¿Existe Infraestructura propia?

Si

No

Si sí especificar en qué consiste:

11. Existencia de presupuesto propio:

Si

No

Monto:

Origen: Presupuesto Nacional/Cooperación Internacional:

INAU

DIAGNOSTICO INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO 2006

**FORMULARIO PARA MINISTERIOS/ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y GOBIERNOS
DEPARTAMENTALES**

Ministerio:
Nombre de persona entrevistada:
Nombre de entrevistador:
Fecha de la Entrevista:

Existencia de Mecanismo¹⁵ responsable de políticas de género

Sí

No

Si sí, continuar/Si no, pasar a 6 y 7

1. DATOS GENERALES

1.1 Nombre de Mecanismo:
1.2 Desde qué fecha existe:
1.3 Nombre de Responsable:
1.4 No. de horas mensuales asignadas:

1.5 Integrantes

Nombre	Categoría*	Profesión**	Horas mensuales asignadas

* Especificar Representante de otra repartición o Funcionario/a estatal especialmente asignado o Contratado/a para tarea

**Incluir cargos administrativos tipo secretaria

2. STATUS DENTRO DEL MINISTERIO

2.1 Marco Normativo de su creación (Decreto de Ministro/a, u otro)¹⁶:
2.2 Nivel dentro de la estructura:
2.3 Establecer línea de dependencia hasta el Ministro/a:

3. PRESUPUESTO

3.1 ¿Existe información desagregada en cuanto a presupuesto para programas/acciones con enfoque de género?

Si

No

Si continuar, si no pasar a 3.6

3.2 Monto total 2006:

3.3 % Nacional:

3.4 % Cooperación:

3.5 % de variación (+ o -) respecto 2005:

(Continuar punto 4)

3.6 ¿Es posible estimar aproximadamente el monto invertido en 2006?

**4. POLÍTICAS O PROGRAMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DESARROLLADOS EN
2006 HACIA ADENTRO DEL MINISTERIO**

¹⁵ Referente, Área, Dirección, Comisión, etc.

¹⁶ Adjuntar fotocopia

Tipo*	A qué organismo	Status de la Propuesta**

*Normativas internas, requerimientos de información estadística, capacitación, programa específico a implementar por otro organismo interno, otras acciones (aclarar)

** Presentada, En discusión, Negada, Aceptada

5. POLÍTICAS O PROGRAMAS DESARROLLADOS 2006 HACIA FUERA DEL MINISTERIO

5.1. Campaña en medios

Organismo/s ejecutor/es	Nombre del medio	Temática	No. de días en el año

5.2 Impresión y distribución de folletería

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	Temática	Tiraje

5.3 Publicaciones

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	Temática	Tiraje

5.4 Participación en Seminarios/Talleres de miembros del Ministerio

Nombre del Seminario:

5.5 Organización de seminarios

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. de participantes

5.6 Organización de cursillos, talleres

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. de participantes

5.7 Servicios de atención (salud, violencia, información, etc.)

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. Beneficiarios 2006

5.8 Otras (por ej. creación de redes, etc., desarrollar)

5.9 ¿Cuáles considera son los principales logros de lo realizado en 2006?

5.10 ¿Cuáles considera han sido las principales dificultades para operar durante 2006?

6. INFORMACIÓN SOBRE PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

6.1 ¿Conoce la existencia del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos?

Si

No

6.2 ¿Conoce sus contenidos?

Si

No

6.3 ¿Participó en el proceso de elaboración?

Sí

No

Si sí, por favor describa de qué manera _____

7. NO EXISTE MECANISMO

7.1 ¿Existe persona de contacto¹⁷?:

Si

No

Si sí continuar, si no pasar a 7.4

7.2 ¿Existen Programas/acciones desarrolladas en 2006 con perspectiva de género?

Si

No

¹⁷ Persona que si bien no tiene responsabilidad en relación a políticas de género puede actuar como "Informante Calificado/a" respecto a las acciones del Ministerio

Si sí continuar, si no pasar a 7.4

7.3 Acciones desarrolladas (consignar cuando no se tenga información)

Campaña en medios

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre del medio	Temática	No. de días en el año

Impresión y distribución de folletería

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	Temática	Tiraje

Publicaciones

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	Temática	Tiraje

Organización de seminarios

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. de participantes

Organización de cursillos, talleres

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. de participantes

5.8 Servicios de atención (salud, violencia, información, etc.)

Organismo/s Ejecutor/es	Nombre	No. Beneficiarios 2006

Otras (desarrollar)
