

## AVANCES 2016 - DESAFÍOS 2017 CONSEJO NACIONAL DE GÉNERO

2/12/2016

En 2015 el **Consejo Nacional de Género** asumió el desafío de definir y dar seguimiento a las políticas públicas garantizando la inclusión de la mirada de género como elemento indispensable para contribuir al desarrollo de mujeres y varones. Para ello se definieron determinadas prioridades, las cuales se enmarcan en un conjunto sistémico de derechos organizados en ejes de trabajo. Estos ejes están compuestos por técnicas y técnicos de las distintas instituciones (ministerios, instituciones estatales, organizaciones de la sociedad civil, entre otras).

Los derechos priorizados fueron:

1. Derecho a una vida libre de violencia de género
2. Derecho al acceso a una educación y cultura sin estereotipos de género
3. Derecho a una vida saludable
4. Derecho a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo productivo y empresarial
5. Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales
6. Presupuesto sensible al género, como dimensión transversal

Durante 2016 dichos ejes de trabajo funcionaron de forma sostenida entre sesión y sesión ordinaria del Consejo Nacional de Género y fueron implementando aquellas acciones previstas en sus planificaciones interinstitucionales para el quinquenio, de acuerdo a sus prioridades anuales.

En la medida que es necesario el monitoreo y evaluación del trabajo de los ejes, finalizado este segundo año de trabajo es que damos cuenta a través de este documento de sistematización de lo implementado durante el 2016 y los desafíos planteados para el año próximo.

## Eje 1: “Derecho a una vida libre de Violencia de Género”

El Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica (CNCLVD), es el organismo responsable de asesorar al Poder Ejecutivo, así como de coordinar, integrar y dar seguimiento a las diferentes políticas sectoriales en Violencia Doméstica. Es presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES-MIDES).

Esta integrado por representantes de: del Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública, Instituto Nacional del Menor (actualmente Instituto Nacional del Niño y el Adolescente Uruguayo), Poder Judicial, Administración Nacional de Educación Pública, Congreso de Intendentes y tres representantes de las organizaciones no gubernamentales de lucha contra la violencia doméstica.

Asimismo, participan con carácter de invitados: Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, el Banco de Previsión Social, el Ministerio Público y Fiscal, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se incorporan en 2015: Ministerio de Defensa, Ministerio de Relaciones Exteriores, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Institución Nacional de Derechos Humanos.

Planificado 2016	Implementado 2016	Desafíos 2017
<i>Presentación del “Proyecto Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de Violencia de Género (VBG)”</i>	En el mes de abril se presentó a Presidencia de la República. El 11 de abril se realizó Conferencia de Prensa donde Ministras/os informaron de la aprobación del “Proyecto de Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia de género” y que el mismo se remitió al Poder Legislativo. El 19 de abril ingresó al Senado de la República.	Objetivo cumplido
	Se participó de reuniones de articulación con la Bancada Bicameral Femenina del Parlamento Nacional. La Comisión de Población, Desarrollo e Inclusión de Cámara del Senado convocó a diferentes Instituciones del CNCLVD en 3 instancias.	

<p><b>Acompañar el debate parlamentario sobre el “Proyecto Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de Violencia de Género (VBG)”</b></p>	<p>Se desarrolló un taller en Cámara de Representantes dirigido a Legisladores/as, Asesores/as, y Técnicos/as parlamentarios/as, del mismo participaron 40 personas.</p> <p>Se elaboró el Documento Comparativo de la Ley Integral para legisladoras/es.</p>	<p>Objetivo cumplido</p>
<p><i>Trabajo con las/os periodistas y comunicadores/as, a través de actividades de difusión de la Guía Violencia basada en Género y Generaciones: una mirada desde lo comunicacional</i></p>	<p>Se conformó Grupo de Trabajo interinstitucional para comenzar a trabajar en la estrategia comunicacional del Consejo Nacional Consultivo.</p> <p>Se valoró la oportunidad de realizar un Seminario Internacional dirigido a periodistas para el abordaje de la temática VBG.</p>	<p>*Realizar -durante el primer semestre del 2017- un Seminario Internacional dirigido a periodistas y comunicadores/as para el abordaje de la temática VBG.</p> <p>*Desarrollar un taller de sensibilización en Tacuarembó dirigida a periodistas de los departamentos de: Tacuarembó y Rivera en base a los Documentos: “Violencia basada en Género y Generaciones: una mirada desde la comunicación” y “Violencia puertas adentro. Pautas para la cobertura periodística con perspectiva de género y generaciones”.</p> <p>*Se continúa el trabajo iniciado con la Asociación de Periodistas del Uruguay bajo el cometido de sensibilizar en la temática de VBG para el adecuado tratamiento de las noticias.</p>

		*Se inicia vínculo de trabajo con empresas de publicidad en la misma línea, generando una propuesta territorializada.
<i>Profundizar el análisis de la base de datos de la Encuesta Nacional de Prevalencia de la VBG, de acuerdo a las propuestas e intereses de las Instituciones</i>	<p>Se conformó un grupo de trabajo interinstitucional, con el cometido de elaborar un documento ampliando el análisis y resultados de la Encuesta Nacional de Prevalencia de la Violencia Basada en Género y Generaciones.</p> <p>Se realizaron tres instancias de taller con expertas internacionales (una experta del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía y una experta del Instituto Nacional de las Mujeres de México).</p>	*Presentar documento finalizado que amplía la base de datos y análisis no sólo al número de mujeres, sino también al número niñas/os y adolescentes, que han vivido alguna situación de violencia basada en género. Fines de diciembre 2016.
<i>Avanzar en el Relevamiento de los registros administrativos en violencia basada en Género en Uruguay, para generar un sistema de información integral que permita visualizar, monitorear y dar seguimiento a los distintos aspectos y manifestaciones de la violencia basada en género</i>	Se conformó un grupo de trabajo que redactó el: “ <i>Llamado a consultoría para el relevamiento de los registros en violencia basada en Género en Uruguay.</i> ” El llamado se concretó con la contratación de dos consultores.	*Se presentará Informe final: Diagnóstico nacional conteniendo: calidad, cobertura, periodicidad y fuente de información/datos, y otras informaciones relevantes en los ámbitos antes mencionados. - Mapeo global de datos de violencia basada en género - Recomendaciones para la creación del Sistema de Indicadores Nacional. Plazo previsto 20 de diciembre de 2016.
<i>Consolidar la implementación del Sistema Interinstitucional de Respuesta Integral para mejorar la coordinación y referencias mutuas entre los Servicios de Atención en VBG, los recursos en VBG y las OSC nucleadas en la RUCVDS</i>	<p>Se conformó un grupo de trabajo interinstitucional para mejorar la coordinación y referencia mutua en el Sistema de Respuesta Integral a la VBG.</p> <p>Se han realizado 6 reuniones, para elaborar un documento que sistematice los acuerdos interinstitucionales.</p>	*Se presentará documento final en la última reunión (08/12/16) del Consejo Nacional Consultivo, del presente año 2016.

<p><b><i>Fortalecimiento de las Comisiones Departamentales a través de instancias de asesoramiento y acompañamiento en la elaboración y monitoreo de sus planificaciones</i></b></p>	<p>Se realizó 1 Encuentro Nacional “<i>Aportes para la planificación de Planes de Acción Departamentales con miradas territoriales</i>”. Contó con representación de los 19 departamentos y una asistencia de 125 personas.</p> <p>Las 19 comisiones se encuentran en funcionamiento a partir de agosto del corriente año.</p> <p>Las 19 CDLVD son asesoradas en forma permanente a través de Secretaría del CNCLVD y la DVBG-Inmujeres. Esto implica, el apoyo a la realización de sus planificaciones, elaboración y reporte de actas e informes de seguimiento y apoyo para mejorar la integración institucional.</p> <p>Se realizaron 8 instancias de asesoramiento presencial en los departamentos de Treinta y Tres, Soriano, Río Negro, Cerro Largo y Colonia, Salto, Flores y Montevideo, superando lo planificado para este año.</p> <p>Se concretó la presentación del “Proyecto de Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia de Género” en el departamento de Canelones, dirigida a: actores locales, referentes Institucionales, operadores sociales. Esta actividad fue coordinada con la Comisión Departamental de Canelones y contó con la participación de 80 personas.</p>	<p>Contar con planificaciones anuales validadas para las 19 Comisiones Departamentales de lucha contra la violencia doméstica.</p>
<p><b><i>Monitoreo de las acciones del Plan de Acción 2016-2019: por una vida libre de violencia de género con mirada generacional</i></b></p>	<p>De las 15 instituciones convocadas en el CNCLVD, presentaron planificaciones 11 de ellas, correspondiendo al 73%. Posteriormente, en la etapa de monitoreo, 13 instituciones enviaron rendición de acciones ejecutadas, correspondiendo al 86%.</p> <p>Desde la División de Violencia Basada en Género del Instituto Nacional de las Mujeres se realizó el asesoramiento y seguimiento</p>	<p>*Continuar el monitoreo el Plan de Acción por una vida libre de violencia de género con mirada generacional, el cual pasa a ser semestral.</p> <p>*Incorporar la variable presupuestal a todas las acciones que se ejecuten</p>

	a las 13 instituciones que presentaron sus planificaciones y rendición de lo ejecutado.  La DVBG realiza el Informe “A un año de ejecución del Plan 2016-2019.”	a partir del año 2017.
--	---	------------------------

## Eje 2: “Derecho al acceso a una educación y cultura sin estereotipos de género”

**Ministerios y organismos implicados:** Ministerio de Educación y Cultura; Ministerio de Desarrollo Social (Instituto Nacional de las Mujeres, DNPSC); Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Defensa; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Administración Nacional de Educación Pública; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional; Ministerio de Turismo; Secretaría de Deporte; Congreso de Intendentes; Universidad de la República; PIT-CNT; Cámaras Empresariales; Organizaciones Sociales.

Planificado 2016	Implementado 2016	Desafíos 2017
<i>Contribuir a la formación docente en derechos, sexualidad y género</i>	Instalación de una línea interinstitucional de formación virtual en noviazgos libres de violencia, dirigida a estudiantes, docentes y técnicas/os en educación.	Profundizar la formación a docente, estudiantes, y técnicas/os en educación, en derechos, sexualidad y género, incluyendo: educación y afrodescendencia, nuevas masculinidades, género y educación inicial, diversidad sexual.
	Distintas jornadas de formación a estudiantes, docentes y técnicas/os en educación: X Jornadas de Educación y Género, I Jornada de Educación y Diversidad Sexual, ciclo de talleres gestión de la diversidad sexual en el ámbito educativo, entre otras.	Continuar la formación a estudiantes, docentes y técnicas/os en educación (Jornadas de Educación y Género, Jornada de Educación y Diversidad Sexual, ciclo de talleres gestión de la diversidad sexual en el ámbito educativo, entre otras) e identificar nuevos espacios de incidencia, por ejemplo salas de coordinación docente, asambleas técnico docente y Escuelas Militares.
<i>Formación y participación cultural de las mujeres en áreas no tradicionales</i>	Conformación de una mesa de trabajo interinstitucional “Mujeres, ciencias y tecnología”.	Elaborar un plan de trabajo. Implementación del proyecto Saga de UNESCO, en el área “Mujeres, ciencias y tecnología”.

<b><i>Promover relacionamientos libres de estereotipos de género, discriminación y violencia</i></b>	Campana noviazgos libres de violencia. 50 días de reflexión.	Continuar difusión de la Campana noviazgos libres de violencia. 50 días de reflexión, mediante nuevas estrategias.
	Estrategia de buenas prácticas de inclusión educativa: hacia Centros Educativos Promotores de derechos (CPD).	Continuar la implementación de la Estrategia de buenas prácticas de inclusión educativa hacia Centros Educativos e incluir nuevos centros comunitarios.
<b><i>Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género, desde un enfoque interseccional, en los contenidos y propuestas educativas</i></b>		Elaborar una Guía única o protocolo sobre violencia en el ámbito educativo (violencia en sus distintas expresiones, incluyendo los ejes de género, diversidad sexual, dimensión étnico racial).
		Desarrollar una estrategia de trabajo en el ámbito educativo sobre embarazo adolescente no intencional y acompañamiento a maternidades y paternidades adolescentes.
<b><i>Promoción del cambio cultural</i></b>		Desarrollar una estrategia de trabajo con medios de comunicación, agencias de publicidad, que permita problematizar los contenidos y promover la participación de varones y mujeres desde lugares no estereotipados.
		Desarrollar una estrategia de trabajo para que el deporte sea un ámbito formativo integral libre de discriminación, de forma de empoderar a niñas, adolescentes y mujeres y deconstruir estereotipos generadores de desigualdad.

### Eje 3: “Derecho a una vida saludable”

**Ministerios y organismos implicados:** Ministerio de Salud Pública: Sistema Nacional Integrado de Salud; Ministerio de Educación y Cultura; Ministerio de Desarrollo Social (Instituto Nacional de las Mujeres, INJU, UCC); Ministerio de Defensa; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Secretaría de Deportes; Congreso de Intendentes; Administración de los Servicios de Salud del Estado; Junta Nacional de Drogas; Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo; Universidad de la República; PIT-CNT; Cámaras Empresariales; Organizaciones Sociales.

Planificado 2016	Implementado 2016	Desafíos 2017
<i>Elaboración de Planificación</i>	Presentada 2da reunión CNG el 29/7/2016.	Llevar a cabo, al menos, 10 reuniones en el año a partir de febrero.
<i>Prevención y apoyo a las situaciones de embarazo adolescente</i>	Estrategia de prevención de embarazo en adolescentes no intencional, definida con todos los actores institucionales.	Comenzar la implementación de Plan de Acción acordado.
<i>Inclusión de la dimensión étnica racial</i>	Trabajo y compromisos con la Sociedad Civil afrodescendiente.	Impulsar la incorporación de la variable étnica racial en los registros de los prestadores de salud y sensibilizar en la temática a todos los actores que participan del eje 3.
<i>Implementación de acciones en el territorio</i>		Difundir derechos en salud, trabajo con sociedad civil y con los prestadores de salud. Tres jornadas regionales: 1) Fortalecer el eje de Ruta 5 (Montevideo, Canelones y Florida); Norte del País (Rivera, Artigas); Sudeste (Maldonado, Cerro Largo, Treinta y Tres, Rocha)

#### Eje 4: “Derechos a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo productivo y empresarial”

**Ministerios y organismos implicados:** Ministerio de Industria, Energía y Minería (DINAPYME); Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Desarrollo Social (Instituto Nacional de las Mujeres, DINESIL); Ministerio de Economía y Finanzas; Ministerio de Relaciones Exteriores; Ministerio de Turismo; Banco de Previsión Social; Instituto Nacional de Cooperativismo; Instituto Nacional de Colonización; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Congreso de Intendentes; Universidad de la República; Cámaras Empresariales; Organizaciones Sociales.

El Eje 4 priorizó para el 2016 determinadas acciones, dentro de las siguientes líneas de trabajo de acuerdo a su planificación quinquenal: 1) Comunicación y formación; 2) Modificación de criterios, normativa y generación de procedimientos para el acceso a los recursos productivos; 4) Acceso de las mujeres a políticas productivas, innovadoras y sostenibles. Los desafíos priorizados para el año 2017 dan continuidad a las líneas que comenzaron a desarrollarse en el presente año englobado en los 3 subgrupos de trabajo.

Planificado 2016	Implementado 2016	Desafíos 2017
<p><i>Línea de Trabajo 1:</i></p> <p><i>i. Comunicación y formación</i></p>	<p><b>1<sup>er</sup> semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de materiales de difusión desde el INC: afiches, folletos, banner, videos, donde se integra y visualiza a la mujer con derecho de acceso a la tierra (cotitularidad) así como trabajadora.</li> <li>- En coordinación con INMUJERES y MGAP se está realizando una formación a distancia en “Sensibilización en género aplicada al desarrollo rural”.</li> <li>- Revisión de reglamentaciones y normas vinculadas y propuestas de modificaciones a las mismas, referido a: modelos de titularidad de los bienes productivos, abordajes fiscales e impositivos de este tipo de emprendimientos, alcances de la protección social, seguridad social y salud en caso de titularidades compartidas. Se realizan gestiones ante los</li> </ul>	<p>Realizar instancias de sensibilización y capacitación para el logro de la autonomía económica de las mujeres, utilizando entre otras las siguientes herramientas: 1) “Guía de recursos” (edición y difusión 2017) para que las mujeres tengan acceso a la información de recursos existentes a nivel nacional e internacional; 2) campañas de sensibilización a funcionariado, técnicos/as; de promoción de la cotitularidad; 3) promoción de desarrollo de proveedores y empresas con enfoque de equidad de género.</p> <p>Relevamiento y análisis en el marco de las experiencias asociativas, desde la perspectiva de género.</p> <p>Profundizar la formación a distancia “Sensibilización en género aplicada al desarrollo rural” en coordinación</p>

	<p>organismos competentes. - Elaboración de una herramienta útil “Guía de recursos” para que las mujeres tengan acceso a los recursos existentes a nivel nacional y departamental. Recursos asignados para: 1) diseño gráfico de la información recopilada y materiales elaborados; 2) edición de la guía. En proceso de validación del documento elaborado en forma conjunta por: INMUEJRES -DINESIL/ MIDES, MGAP, MIEM, MINTUR, CIG-CI, INACOOOP e INC. - Mapeo latinoamericano de programas de género y energía de carácter productivo, y en áreas no tradicionales de la mujer realizado. En coordinación con la Facultad de Ciencias Sociales y con el fin de diseñar nuevos programas y políticas. MIEM.</p> <p><b>2º semestre</b> - Recopilación, elaboración y diseño de una Guía de recursos dirigida a las mujeres”, con las herramientas de apoyo para el desarrollo de emprendimientos gestionados por mujeres rurales y emprendedoras.</p>	<p>interinstitucional (con MGAP- INMUJERES MIDES e INC).</p> <p>Transversalizar la perspectiva de género PEG en diferentes organismos del Estado (en el INC x ej.) y la elaboración del Presupuesto con perspectiva de género y su apertura.</p>
<p><b>Línea de Trabajo 2:</b></p> <p><b>i. Modificación de criterios, normativas y generación de procedimientos para acceso a los recursos productivos</b></p>	<p><b>1º semestre</b> - Implementación de la cotitularidad en las nuevas adjudicaciones realizadas por el INC, en el proceso de confirmación del/la colono/a y en aquellas familias que manifiesten el interés de acogerse a esta nueva reglamentación. - Se hicieron desde el INC acuerdos con BPS para un certificado a presentar en los contratos nuevos de cotitularidad.</p> <p><b>2º Semestre</b> - Se modificaron procedimientos de convocatorias y</p>	<p>Continuar estudiando las barreras que enfrentan las mujeres, y posible eliminación, para el acceso a los recursos productivos y capacidades de desarrollo que actualmente imponen la normativa vigente que regulan los proyectos y emprendimientos. Se dará prioridad a las modificaciones de la figura cónyuge colaborador y a las contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado.</p> <p>Dar seguimiento y evaluación a la cotitularidad como herramienta política para el acceso, uso, tenencia y control de la tierra por parte de las mujeres (INC).</p>

	<p>evaluaciones de las mismas con la incorporación de la perspectiva de género (MGAP y MIEM).</p>	<p>Realizar experiencias piloto de implementación de la cotitularidad con colonos/as “viejos/as”.</p> <p>Actualizar certificados, notificaciones, formularios, informes, etc., mediante la utilización del lenguaje inclusivo.</p> <p>Realización de actividades presenciales de intercambio / discusión con los/as funcionarios/as respecto de la implementación de la cotitularidad (INC).</p> <p>Promover que tanto la inscripción en DICOSE como la declaración de productores/as familiares se realice en cotitularidad (INC).</p> <p>Continuar con revisión y estudio de reglamentaciones y normas vinculadas a : 1) los modelos de titularidad de los bienes productivos; 2) los abordajes fiscales e impositivos de este tipo de emprendimientos; 3) sistema de certificados de pago para BPS, DGI y obligaciones con organismos públicos, para MIPYMES proveedoras del Estado en caso de que por motivos ajenos a su voluntad se incumplan los plazos de pago establecidos en la licitación o compra directa.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género proceso de adjudicación de las compras públicas, en el marco del Subprograma compras públicas para el desarrollo en MIPYMES y Agricultura Familiar (Inmujeres-MIDES, MIEM; MGAP).</p>
--	---	---

<p><b>Línea de Trabajo 4:</b></p> <p><b>ii. Acceso de las mujeres a políticas productivas, innovadoras y sostenibles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recopilación de materiales existentes para la producción de documentos de difusión unificados con recursos de políticas de apoyo a las emprendedoras.</li> <li>- Conformación de un grupo interinstitucional de monitoreo y evaluación de las políticas para asegurar la medición de indicadores relevantes para la perspectiva de género e incorporar ajustes al diseño de la segunda generación de la política.</li> <li>- Apertura de llamados para el acceso a la tierra con priorización a mujeres.</li> <li>-Financiamiento y apoyo técnico a proyectos no (adjudicados) financiados en el marco de la Política “Somos Mujeres Rurales”, desde diferentes organismos del Estado convocados para generar una metodología nueva de trabajo.</li> <li>- MIEM realizó el lanzamiento de la convocatoria 8M, que brinda fondos no reembolsables, apoyo técnico y asesoramiento a proyectos liderados por mujeres, insertos en cadenas de interés ministerial o servicios conexos a dichas cadenas.</li> </ul> <p>Los proyectos aprobados debe incluir: Innovación en producto, procesos, organización y/o comercialización; Mejoras tecnológicas, de productos y/o de procesos productivos; Mejoras de gestión y/o certificación de calidad y/o calidad con equidad de género; Se valorará positivamente la creación de empleo juvenil y genuino; El comité evaluador de los proyectos estará a cargo de MIEM - Inmujeres - MIDES</p>	<p>Promover el desarrollo de políticas productivas, innovadoras y sostenibles a través de la generación y continuidad de las políticas afirmativas, de la transversalización de políticas de apoyo a la producción y al desarrollo empresarial y tecnológico y la gobernanza y participación activa de la sociedad civil en todas las etapas de la construcción de las políticas públicas.</p> <p>Continuar los programas en curso, evaluar la expansión de los pilotos. Ejecución de los proyectos que se están diseñando en el proceso de formación en coordinación con FLACSO para todas las Unidades Ejecutoras del MIEM.</p> <p>Desarrollar análisis de mercado de empleo, brechas salariales y de acceso, para el diseño de propuestas socio-educativas y laborales para promover la inserción de mujeres en sectores industriales incipientes y consolidados intensivos en conocimiento e innovadores (MIEM). Coordinar con EJE 5.</p> <p>Generar una línea de apoyo financiero específica para colonas desde el INC.</p> <p>Llevar a cabo la financiación de proyectos de colonas desde el INC no financiados por el MGAP del “Somos mujeres rurales”.</p> <p>Incorporar a los diagnósticos socio-productivos de planificación de la colonización un capítulo específico la situación de las mujeres en el territorio (INC). Generar convenios interinstitucionales para la definición de estrategias de escalonamiento y trayectorias de apoyo a</p>
--	---	---

		<p>emprendimientos.</p> <p>Consolidar esta nueva metodología de trabajo interministerial, en al menos dos ministerios que complementen su accionar para el desarrollo integral de los proyectos liderados por mujeres.</p> <p>Analizar la aplicación del nuevo modelo de calidad con equidad en los sectores vinculados a MIEM.</p> <p>Transversalizar la perspectiva de género en los consejos sectoriales (MIEM hasta 2019).</p>
<p><b><i>Línea de trabajo 5</i></b> <b><i>Objetivo</i></b></p> <p><b><i>5.2. Promover una cultura de la igualdad a través de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, acciones y actividades de las instituciones gubernamentales y organizaciones de cualquier otro tipo en todo el territorio nacional</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de “Sensibilización en género aplicada al desarrollo rural” para el funcionariado de UD y DGDR - MGAP en articulación con INC e INMUJERES. Han cursado ya 88 funcionarios/as de UD y DGDR -MGAP.</li> <li>- 1ª Edición del Curso de “Sensibilización en género aplicada al desarrollo rural para Asistencia Técnica”. Realizado por DGDR –MGAP. Han realizado la formación 28 técnicos/as.</li> <li>- Articulación de taller en género para las mujeres vinculado al proyecto UFFIP (articulación DGDR - MGAP, INIA e IPA).</li> <li>- Seguimiento al presupuesto con perspectiva de género desarrollado en 2015. DGDR –MGAP.</li> </ul> <p>Apoyo a organizaciones de la sociedad civil del medio rural a través de los Proyectos de Fortalecimiento institucional, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en 46% de las organizaciones financiadas (78 organizaciones). DGDR -MGAP.</p> <p>Formación de capacidades institucionales para quienes están liderando en cada Unidad Ejecutora los procesos de</p>	<p>Realización de actividades presenciales (talleres) de intercambio/discusión con los/as funcionarios/as sensibilizados del INC sobre la puesta en marcha de las propuestas presentadas como requisito final del curso.</p> <p>Comenzar la transversalización de la perspectiva de género en el INC (a la interna de la institución) y la elaboración del presupuesto con perspectiva de género.</p>

la transversalización de los aspectos sociales y de género en el marco del convenio FLACSO -MIEM.

### Eje 5: “Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales”

**Ministerios y organismos implicados:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Desarrollo Social (Instituto Nacional de las Mujeres; DINESIL, INJU, Jóvenes en Red); Ministerio de Educación y Cultura; Ministerio de Turismo; Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Banco de Previsión Social; Administración Nacional de Educación Pública; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional; Congreso de Intendentes; Universidad de la República; Oficina Nacional de Servicio Civil; PITCNT; Cámaras Empresariales; Organizaciones Sociales.

Lineamientos priorizados	Implementado 2016	Desafíos 2017
<p><b>ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b></p> <p><i>1) Reglamentación ley N° 18.561</i></p> <p><i>2) Capacitaciones para actividad privada en acuerdo con INEFOP</i></p> <p><i>3) Capacitaciones para la Administración Central y empresas públicas en articulación ENAP</i></p> <p><i>4) Pautas para protocolo en la administración pública y privada</i></p>	<p><b>1 semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía para el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral (INMUJERES).</li> <li>- Capacitaciones en género, discriminaciones y acoso sexual para la actividad pública y privada (DINAE-IGTSS-MTSS; INEFOP).</li> <li>- Incorporación de la prevención del ASL en los cursos regulares de capacitación (INEFOP).</li> <li>- Relevamiento en la Administración pública sobre comisiones para el abordaje de casos de acoso sexual y procedimientos existentes (INMUJERES).</li> <li>- Acuerdo de trabajo entre ENAP-INMUJERES para la realización de cursos básicos de género (presencial y virtual).</li> <li>- Implementación del Procedimiento de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual laboral (MINTUR).</li> </ul> <p><b>2 semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía para el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral elaborada por INMUJERES en proceso de consultas e intercambios por parte de la ONSC y MTSS.</li> <li>- Proyecto de Decreto reglamentario para la ley de Acoso Sexual en el ámbito</li> </ul>	<p>Aprobar y difundir el Decreto reglamentario para la ley de Acoso Sexual.</p> <p>Capacitar sobre normativa y guía para el abordaje del acoso sexual tanto en el ámbito público como privado.</p> <p>Continuar con las capacitaciones en prevención del acoso sexual laboral en el ámbito privado (INEFOP).</p> <p>Continuar con las capacitaciones en acoso sexual laboral en el marco del programa “Yo estudio y Trabajo” (DINAE e IGTSS).</p>

	<p>laboral redactado por MTSS, analizado por la CTIOTE y en proceso de consulta por las instituciones involucradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación para formadores en la temática de acoso sexual que permita dar respuesta a las necesidades de capacitación (INEFOP e IGTSS-MTSS).</li> <li>- Difusión de videos de prevención del ASL y folletería (INEFOP).</li> <li>- Cursos de sensibilización a docentes de ECAS para que incorporen la sensibilización en los cursos regulares (INEFOP).</li> </ul>	
<p><b>BRECHA SALARIAL</b></p> <p><i>1) Investigación y propuesta de acción para modificar las brechas salariales en los sectores que contribuyen mayoritariamente a la brecha total</i></p>	<p><b>1 semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones de trabajo con Cuesta Duarte para definir estrategia de intervención con los sectores donde se han relevado las mayores brechas salariales.</li> </ul> <p><b>2 semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio sobre relevamiento de brechas salariales 2015 (MTSS).</li> </ul>	<p>Retomar la investigación y generar un plan de acción para revertir las brechas salariales, de forma coordinada entre: Inmujeres, MTSS, MIEM, Cámaras Empresariales y PIT-CNT.</p>
<p><b>TRABAJO DOMÉSTICO</b></p> <p><i>1) Campaña por los 10 años de la ley N° 18.065: difusión de la ley y promoción formalización</i></p>	<p><b>1 semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación curso de profesionalización de las trabajadoras domésticas en el departamento de Rivera (INEFOP).</li> <li>- Creación de la sectorial sobre Trabajo Doméstico y aprobación (acuerdo tripartito) de tres cursos de formación: 1) curso de Profesionalización Básico; 2) curso de Profesionalización Avanzado; 3) curso especial para empleadores/as, que permita trabajar liderazgo con perspectiva de género, negociación, derechos y obligaciones, trámites ante el BSP y BSE, formalización del trabajo doméstico.</li> </ul> <p><b>2 semestre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad de celebración por los 10 años de la ley (MTSS).</li> <li>- Plan de formación sobre: derechos laborales, negociación, liderazgo, violencia de género y acoso sexual a 4 sindicatos, entre ellos al SUTD en los departamentos de Paysandú, Maldonado (Cuesta Duarte - INMUJERES - Comisión Género y Diversidad del PIT-CNT).</li> <li>- 395 fiscalizaciones (1784 hogares de Montevideo e interior) realizadas por la</li> </ul>	<p>Profundizar las capacitaciones de profesionalización de las trabajadoras domésticas en el resto del territorio (INEFOP).</p> <p>Trabajar con las agencias privadas de colocación de personal para adecuar las políticas de inserción laboral de las trabajadoras domésticas (MTSS).</p> <p>Difundir los derechos de las trabajadoras domésticas derivados de la negociación colectiva.</p> <p>Implementar campañas de formalización del trabajo doméstico</p>

	GTSS-MTSS.	(MTSS-BPS).
<p><b>MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALIDAD</b></p> <p><i>1) Equiparación de licencias entre la administración pública y privada</i></p>	<p><b>1 semestre</b> - Compromiso institucional en el marco de reunión de autoridades de ONSC-INMUJERES-MTSS.</p> <p><b>2 semestre</b> - Sistematización sobre las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad de la Administración Central (ONSC).</p>	Equiparar las licencias de maternidad y parentalidad.
<p><b>CLAUSULAS DE GÉNERO</b></p> <p><i>1) Convocar Consejos Superiores Tripartitos Público y Privado para presentar cláusulas de género acordadas por el CTITOE</i></p> <p><i>2) Convocar a negociadoras del MTSS, PIT-CNT y Cámaras Empresariales para continuar promoviendo las cláusulas en la negociación colectiva</i></p>	<p><b>1 semestre</b> - MTSS convocó a los Consejos Superiores Tripartitos público y privado y la CTIOTE para promover las cláusulas de género elaboradas por ésta sobre: acoso sexual, responsabilidades familiares y violencia doméstica.</p> <p><b>2 semestre</b> - Reunión de delegadas del sector trabajador y empleador (prevista mes de diciembre).</p>	Duplicar el porcentaje de mujeres en las mesas de negociación de salarios por el sector trabajador y empleador.
<p><b>SEGURIDAD SOCIAL</b></p> <p><i>1) Sistematización sobre licencias de maternidad, paternidad y parentalidad en la Administración Central, propuesta de modificación y costeo de la misma</i></p>	<p><b>2 semestre</b> - Envío de anteproyecto de ley sobre pensiones alimenticias al Parlamento (MTSS-BPS).</p>	Implementar campañas de difusión de la ley sobre pensiones alimenticias (MTSS-BPS) y profundizar en el conocimiento de aplicación efectiva de la ley parental a través de una investigación cuali y cuantitativa y promover el uso de las licencias previstas.
<p><b>MUJERES JÓVENES</b></p>	<p><b>1 semestre</b> - Se comenzó a trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en la ley</p>	Implementar “Matriz de integración” en todos las

<p><b>No estaba priorizado en 2016</b></p>	<p>de Empleo Juvenil (INEFOP).          - Espacio de trabajo dentro de la Comisión interinstitucional prevista por la Ley de Empleo Juvenil en la que participa INJU y DINESIL, que tiene por cometido ajustar los aspectos de la implementación de los componentes de la ley para la Administración Central.</p> <p><b>2 semestre</b>          - Implementación en empresas públicas de “Matriz de integración” a los puestos de trabajo con perspectiva de género para el programa “Yo Estudio y Trabajo” (MTSS).          - Análisis de las condiciones y ambientes de trabajo, en que se insertan los y las jóvenes en sus primeras experiencias laborales (DINAE).</p>	<p>instituciones que tienen contrato de PEL en el marco de la ley de Empleo Juvenil.</p> <p>Validar modelo de contrato para PEL estándar para el sector público en el marco de la ley de Empleo Juvenil.</p> <p>Extender el análisis de las condiciones y ambiente de trabajo en todos los programas de primeras experiencias del trabajo que promueve el Estado.</p>
<p><b>MUJERES AFRODESCENDIENTES</b></p>	<p>Desafíos 2017: Promover la transversalización en todos los programas de los organismos del eje en la dimensión étnica racial y de género con énfasis en las particularidades territoriales; Sensibilizar y capacitar sobre la dimensión étnica racial y afrodescendencia en el ámbito público y privado; Elaborar protocolización de procedimientos/metodología para el abordaje de la temática.</p>	
<p><b>DIMENSIÓN TRANSVERSAL</b></p>	<p>Desafíos 2017: Generar acuerdos interinstitucionales para incorporar la perspectiva de género en todos los procedimientos vinculados a la administración pública (acuerdos ONSC).</p>	
<p><b>SISTEMA DE CUIDADOS</b></p>	<p>Desafíos 2017: Articular con el Sistema de Cuidados líneas de trabajo en conjunto con el Eje.</p>	