Rendición de cuentas
2012

Instituto Nacional
de las Mujeres

Ministerio de
Desarrollo Social

inmujeres
Instituto Nacional
de las Mujeres

mides
Ministerio de
Desarrollo Social

Montevideo, 28 Junio de 2013

Ec. Danilo Astori
Presidente de la Asamblea General Legislativa

De mi mayor consideración:

De acuerdo a lo establecido en la Ley 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Hombres y Mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) cumple mediante el presente informe con la obligación de remitir lo actuado en materia de género y el cumplimiento del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) durante el año 2012.

La creación, promulgación y puesta en práctica del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, ha sido una hoja de ruta que ha puesto en orden las líneas para ejercer la rectoría de las políticas de género y las que serían necesarias para fortalecer esa capacidad, ampliar su alcance y consolidar tal rol. Definió los caminos a seguir por los organismos del Estado, todos desde sus particularidades, en tanto responsables de transversalizar en sus acciones la perspectiva de género, constituyéndose por primera vez, en brazos ejecutores de las políticas de género de las que el Inmujeres es rector.

Habiéndose cumplido en 2011 el último año de vigencia del Piodna , el 2012 ha sido de gran importancia para la evaluación de lo realizado -de lo avanzado, lo pendiente, los obstáculos y las condiciones facilitadoras del quinquenio-, con miras a la construcción de otra herramienta que requerirá sentar las bases de un nuevo pacto social e institucional que redoble los compromisos y apuestas del gobierno. En este sentido, dado que aún resta definir una nueva propuesta, el Piodna ha sido el marco de referencia en materia de género también durante este periodo.

La rendición de cuentas acerca de lo realizado implica una toma de conciencia sobre el nivel de desarrollo de nuestro país. Entendemos que la calidad de nuestra democracia está directamente relacionada con las oportunidades y derechos que tienen varones y mujeres, por lo cual se plantean como impostergables acciones comprometidas con un Uruguay más equitativo, orientado a la la profundización de las políticas en términos de justicia y derechos.

El Inmujeres se encuentra actualmente en una etapa de redefinición y consolidación como organismo rector de las políticas de género en concordancia con el proceso de reestructura transitado por el Mides, el cual ha implicado un desafío para el entramado de las políticas de desarrollo social del estado uruguayo. Para el Instituto de las Mujeres esta nueva formulación del MIDES conlleva la reafirmación de su rol, la

visión y la misión, adecuando la táctica y la estrategia de acuerdo a la coyuntura histórica, y al proceso que ha atravesado la institución desde su creación en el año 2005.

En el contexto de las capacidades de regulación y contralor que esta condición de rectoría supone, se plantea la necesidad de contar con herramientas que permitan estimular el cumplimiento de los lineamientos propuestos por el Instituto y al mismo tiempo de mecanismos coercitivos que habiliten a observar y/o sancionar las faltas u omisiones que contribuyan a perpetuar las desigualdades de género.

Asimismo, es necesario incorporar la perspectiva de género en los cometidos y valores esenciales de cada uno de los organismos del Estado para que las políticas sean eficaces; lo cual implica un esfuerzo que atraviesa dos dimensiones: la estructura institucional, (desde la programación estratégica, pasando por la gestión de recursos, hasta los dispositivos de evaluación y monitoreo), y la voluntad política de las autoridades.

En definitiva, la evaluación de lo realizado en materia de género en concordancia con los compromisos de gobierno establecidos en el marco del Piodna junto a la identificación de las necesidades anteriormente mencionadas en vinculación con el rol de rectoría del Inmujeres, deberán guiar el proceso de construcción de una nueva herramienta en pos de la igualdad de oportunidades y derechos para varones y mujeres.

Sin mas, lo saluda atentamente,

Beatriz Ramírez Abella
Directora
Instituto Nacional de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo Social

En el presente documento se exponen las actividades, proyectos y programas llevados adelante por los diferentes organismos de la Administración pública en relación a las líneas estratégicas de igualdad (LEI) que han sido establecidas en el marco del PIODNA.

La organización de la exposición seguirá el orden de dicho documento, por lo tanto contemplará las distintas LEIs que integran los cinco Uruguay: **Democrático, Social, Productivo, Innovador e Integrado**; conforme a los datos obtenidos acerca de lo realizado en el año 2012

Uruguay Democrático

"Una política de democracia equitativa es aquella que impulse prácticas y criterios que modifiquen las pautas culturales dominantes, en particular, las referidas a la ausencia de mujeres en los ámbitos de decisión. Constituye un déficit democrático que no existan garantías plenas para la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en el proceso de toma de decisiones y el acceso al poder (...)Otro déficit es la falta de acceso de las mujeres a la justicia y la falta de garantías para que las mujeres vivan una vida libre de violencia". (PIODNA, 2007:44)

Con el objetivo de garantizar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos, eliminando toda forma de discriminación y generando condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos, el Uruguay Democrático establece una serie de compromisos agrupados desde la LEI 1 a la 13.

LEI 1:"Establecimiento de una agenda legal para la igualdad, poniendo especial énfasis en una adecuación de la normativa nacional a la legislación internacional para la igualdad de las mujeres"

Dando cumplimiento a lo establecido en la Línea estratégica de igualdad (LEI) n° 1, desde el Ministerio de Relaciones Exteriores, se informa que entre los cometidos de la Comisión Interinstitucional para Cuestiones de Género en el Ámbito Internacional, creada en 2004 y copresidida por dicho Ministerio y el Ministerio de Desarrollo Social a través de INMUJERES, se encuentra el seguimiento de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país, se monitorea su cumplimiento y se elaboran productos como insumos para los informes nacionales que deben remitirse a los diversos órganos de vigilancia de tratados, o Comités. Cabe destacar que la Comisión cuenta con una amplia participación de la sociedad civil por lo que se asegura una amplia difusión de la información relativa a conferencias y convenciones ratificadas por Uruguay.

En cuanto al "**seguimiento, elaboración y actualización de los informes periódicos asumidos como compromiso del Estado Uruguayo vinculados a la promoción de la igualdad de género"** (acción 2), desde INMUJERES en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) se indica que se elaboraron informes nacionales para los organismos internacionales en conjunto con la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del MRREE, como por ejemplo la

Encuesta Nacional sobre Población y Desarrollo en el proceso preparatorio de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo Cairo +20. Asimismo, se elaboraron diversos informes nacionales a Comités como ser: Comité contra la Tortura, Comité de Derechos Humanos, Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y sus Familiares, entre otros.

También desde Inmujeres se destaca la elaboración de informes para la Comisión Directiva de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR, y al Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Belém do Pará (MESECVI) de la Comisión Interamericana de Mujeres, ámbitos en los que se participa como delegación oficial.

Otro indicador que da cuenta del cumplimiento de la Lei 1, acción 2**,** es el vinculado al **Número y tipo de documentos/publicaciones difundidas a autoridades nacionales, departamentales y a organizaciones de la sociedad civil sobre instrumentos internacionales para los derechos de las mujeres.** En este sentido, el MRREE informó sobre la publicación: "Trata de mujeres, niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual comercial: Protocolo de actuación para el abordaje de la temática en las Embajadas y oficinas Consulares". Por otro lado, durante el año 2012 la Comisión de Género o Grupo de Trabajo logró la realización de una Guía de Lenguaje Inclusivo.

En lo que respecta al compromiso de **"Revisar, actualizar y dar coherencia al marco jurídico nacional, de modo de posibilitar la plena aplicación de los mandatos constitucionales y la normativa internacional"** (acción 3); desde la Bancada Bicameral Femenina (BBF) se comunica que se recibió a la experta Regional en Género y Empleo de la OIT, María Elena Valenzuela en el marco de la ratificación del Convenio Nº 189 .

Por otra parte, se informa la aprobación de la Ley Nº 18.899 donde se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo Nº 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Además de la aprobación de otras dos importantes leyes: la Ley Nº 18.905 donde se crean varios cargos para la Fiscalía Letrada Nacional especializada en violencia doméstica. (En la Ley de Presupuesto aprobada en 2010, se creó la fiscalía letrada nacional pero no se habían creado los cargos para su funcionamiento); y la Ley Nº 18.987 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (tema que no es de consenso en la BBF)

LEI 2: "Desarrollo de medidas para el logro de la participación política plena de las mujeres"

En referencia a la Lei n° 2, con orientación a promover la designación de hombres y mujeres en los niveles de mayor jerarquía de la Administración Pública (acción 1), el Ministerio de Defensa Nacional (MDN) informó acerca de la designación de tres Directoras Generales, de Recursos Humanos, Recursos Financieros y Servicios Sociales de cuatro Direcciones Generales de acuerdo al Decreto Nº 215/010 (Reglamento Orgánico-Funcional de la Administración Superior del Ministerio de Defensa Nacional, publicado el 27/07/2010 y derogatorio de los Decretos 114/991, 334/006 y 458/007).

Por su parte, el Ministerio de Turismo y Deporte comunica que en su Unidad Ejecutora número 01 se designaron los siguientes porcentajes de cargos a mujeres (un 50% de Autoridades mujeres) :

Ministerio de Turismo y deporte, Área:	**Porcentaje designado a mujeres**
Ministra y Directora general; Gerentes de Área	100,0%
Directores de División	25,00%
Asesores	83,30%
Jefes de Departamento	50,00%
Subdirectores	66,60%
Subjefes	100,0%
Supervisores	66,60%

En la Unidad Ejecutora Número 2 los datos son los siguientes:

Ministerio de Turismo y Deporte, Área:	**Porcentaje designado a mujeres:**
Dirección política	0,00%
Directores/as de División (docentes y no docentes)	71,42%
Subdirectores/as de División (no docentes)	100,0%
Directores de Dpto. (docentes)	100,0%
Subdirectores/as de Dpto (Docentes)	66,60%

Ministerio de Turismo y Deporte, Área:	Porcentaje de cargos designado a mujeres:
Asesores/as (docentes y no docentes)	80,00%
Inspectores/as Docentes	69,00%
Directores/as de Centros deportivos recreativos	55,00%
Jefes de Dpto (no docentes)	60,00%

Fuente: Dpto. de Personal y División Docente-.

En este sentido, desde el Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM) se informó a través de su División de Recursos Humanos que de los 25 cargos designados, 14 corresponden a mujeres. Asimismo, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas informa la distribución del total de su plantilla de personal con funciones de dirección o jefatura:

MTOP, Área:	Distribución según sexo:
Secretaría	25 mujeres y 18 varones
Vialidad	59 mujeres y 253 varones
Topografía	9 mujeres y 13 varones
Arquitectura	10 mujeres y 40 varones
Hidrografía	79 mujeres y 64 varones
Transporte	39 mujeres y 34 varones

En otro orden, la distribución de cargos de niveles jerárquicos informada por parte del Ministerio del Interior, BPS y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) da cuenta de lo siguiente:

Organismo:	Área/ Cargos	Distribución según sexo:
MI	Cargos políticos:Ministro, Subsecretario y Director Gral. de Secretaría	0 mujer y 3 varones
MI	Cargos de confianza: scalafón gerencial y dirección del organismo	2 mujeres y 26 varones
MI	11 Direcciones Nacionales, 3 Direcciones Generales y Guardia Republicana	1 mujer y 14 varones
BPS	Cargos de escalafón gerencial y dirección	23 mujers y 32 varones
OPP	Tres niveles jerárquicos	10 mujeres y 14 varones

Otra de las acciones comprometidas en el marco de la Lei n° 2 refiere a **"Promover la paridad entre hombres y mujeres en todas la instituciones públicas"** (acción 2). Al respecto el Ministerio de Defensa Nacional comunica de la integración de la Directora General de Recursos Humanos al Consejo Nacional de Género, creado por la Ley 18.104. De acuerdo al Reglamento Orgánico-Funcional de la Administración Superior del Ministerio de Defensa Nacional precitado tiene como cometido genérico actuar sobre las políticas y prácticas en materia de personal, alineando el desarrollo y productividad de los funcionarios con la estrategia del Ministerio de Defensa Nacional y en especial la promoción del desarrollo de políticas de equidad de género y respeto efectivo de los derechos humanos.

Por otra parte, se informó de la existencia de planes de acción para revertir las desigualdades de género en su gestión de RRHH – referidas a segregación vertical, horizontal y brechas salariales entre varones y mujeres- que comprenden:

- Trabajo en un protocolo para la recepción y atención de denuncias por acoso sexual y laboral.
- Continuar las capacitaciones en sensibilidad de género.
- Revisar la normativa con perspectiva de género

Por su parte, el MTOP indica que se ha dado puesta en marcha a un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para dar cuenta de la segregación vertical, horizontal y brechas salariales, para lo cual se solicitó autorización para realizar un relevamiento- diagnóstico de género que aún está en proceso (expediente 2011/1/1596).

El Ministerio del Interior comunica que se está trabajando en el fortalecimiento de la División de Políticas de Género con la incorporación de dos recursos técnicos; puesto que, actualmente se integra por 1 cargo de Dirección y 6 recursos técnicos. Además, se informa de la implementación de todas las acciones comprometidas por el Ministro del Interior el 8 de marzo de 2012 y desarrollo del plan de trabajo de la DPG.

Además, el mencionado organismo señaló que se han fortalecido los programas y acciones destinados a atender las situaciones de violencia doméstica en la policía. En otro orden fue relevada, analizada y sistematizada la experiencia institucional de abordaje a las situaciones de acoso sexual. A partir de esto y de forma participativa se elaboró el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior, el cual se encuentra a estudio de Presidencia de la República para su aprobación del Decreto.

En lo que respecta a los funcionarios en el exterior, de un total de 205 (en este total figuran los funcionarios del Escalafón M, A y también los Administrativos designados por el Poder Ejecutivo) son 29 las mujeres jefas de misión tanto ante Estados como Organismos Internacionales, cónsules generales, de distrito y encargadas de sección consular.

En otro orden el MSP señaló que se creó un espacio dentro del edificio del Ministerio, casco central, para lactancia, mejoras en la guardería institucional y el programa de gimnasia laboral.

En cuanto a la LEI 2, con respecto a la acción que establece**: "Legislar e implementar medidas que garanticen una representación paritaria en los cargos"** (acción 3)**;** desde la BBF se da cuenta de las acciones de seguimiento a la Ley de Participación política:

- En primer lugar, la BBF y Naciones Unidas a través de sus tres agencias, OnuMujeres, PNUD y UNFPA, presentan la publicación : "10 años de la Bancada Bicameral Femenina. De una pequeña minoría a una masa crítica" -escrito por Niki Johnson y Alejandra Moreni- y se presenta un documental audiovisual donde se muestra el trabajo y el impacto de la BBF en estos años.
- En segundo lugar, se trabajó en el apoyo y participación en el marco del proyecto "Más mujeres, mejor política" que lleva adelante el Sistema de las Naciones Unidas en Uruguay a través de ONUMujeres, PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) y UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) junto con la Red de Mujeres Políticas del Uruguay (RMP), CNS Mujeres por democracia, equidad y ciudadanía. En este marco se da cuenta de la participación en encuentros departamentales de adhesión a la campaña Editorial de la publicación: "Reglas Electorales en Clave Género. Breve Guía sobre la ley de Participación Política".

Obras Sanitarias del Estado rinde cuentas acerca de las **"acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres, su participación política y su acceso a cargos de decisión en el ámbito público y privado"** (acción 4). En tal sentido, se han realizado distintos cursos de Sensibilización en Género, Lenguaje Inclusivo, Violencia Doméstica e Imágenes libres de estereotipos sexistas. En otro orden se han creado mecanismos como el Observatorio de Género/2008, Comité de Calidad con Equidad, Comisión de Inequidades, Grupo de referentes en Violencia Doméstica y Acoso Sexual. Asimismo se han creado Resoluciones de Directorio sobre la utilización del Lenguaje Inclusivo en la Empresa y se confeccionó una guía interna acerca de ello.

Por su parte UTE informa que sigue conformado el Observatorio de Género por Resolución de Directorio abril del 2006. A su vez, en 2009 se firma el Convenio para la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (el que contiene líneas de acción tendientes al empoderamiento). Se ha logrado hasta la fecha la certificación de los Niveles 1, 2 y 3. En tal sentido, se ha realizado la certificación del nivel 3 "Mejora" con auditoría de LSQA .En abril del 2010 se aprueba la inclusión de cláusulas de género en el Convenio Laboral vigente entre UTE y su sindicato AUTE. Por otra parte, se aprueba en 2012 el procedimiento para solucionar los posibles casos de Acoso Laboral (Moral y Sexual) Se amplía la experiencia piloto a otras dos unidades.

Asimismo, la ANP dio cuenta de que a fin de revertir las desigualdades de género en su gestión de recursos humanos durante el período Enero-Diciembre 2012 se propusieron 14 Objetivos y se desplegaron 19 Planes de Acción.

INMUJERES informa que se realizaron talleres dirigidos a mujeres afrodescendientes en el marco de la aplicación de la caja de herramientas: Construyendo Identidad de género y raza. Se sensibilizaron 110 mujeres en Género, Promoción de Derechos y Ejericico de Ciudadanía con énfasis en la dimensión étnico-racial. Los talleres fueron realizados en: Canelones, Maldonado, Rocha, Tacuarembó, Salto, Cerro Largo, Artigas, Rivera y Montevideo.
Por otro lado se realizó la presentación del documento "El lugar de las mujeres uruguayas en la toma decisiones" con los presidentes de los 4 partidos políticos.

LEI 3: "Desarrollo de capacidades para la igualdad y la no discriminación de todo el funcionariado público"

En cuanto a la Lei n°3, con orientación a "**desarrollar programas de formación en género, igualdad y no discriminación para el funcionariado"** (acción 1) se presenta un resumen de la información recibida por parte de las organismos.

Se informa que durante el año 2012 se llevaron a cabo cursos de sensibilización/capacitación a funcionarios de la Cancillería, tanto diplomáticos como funcionarios de otros escalafones. Consistieron en diversos módulos impartidos por INMUJERES que abordaron diversas temáticas como ser: Sensibilización básica en género, Cultura organizacional y género, Planificación estratégica, Género y Políticas Públicas. Asimismo, se impartieron talleres relativos a acoso laboral

y trata de personas, entre otros. Se estima que aproximadamente 50 personas han sido capacitadas en la temática de referencia durante el año 2012 (se considera capacitada a la persona que asistió a 1 curso de capacitación), de las cuales 30 corresponden a mujeres y 20 a hombres.

El siguiente cuadro ilustra las instancias de capacitación de las que han participado funcionarios y funcionarias de distintos organismos del Estado:

Institución	Instancia de Capacitación	Participantes
Ministerio de Defensa Nacional	Lenguaje Inclusivo; Género y cultura organizacional; Planificación estratégica; Acoso Sexual	143 mujeres, 38 varones
Ministerio de Turismo y Deporte	Igualdad de Género	14 funcionarios/as
Ute	Género	6 mujeres, 1 varón
Ministerio de Industria, Energía y Minería	Género	47 funcionarios/as
Correo	Equidad racial, lenguaje inclusivo, acoso moral laboral	57 funcionarios/as
MTOP	Género	32 mujeres, 3 varones
MTSS	Sensibilización en género	406 mujeres, 212 varones
BPS	Cultura organizacional y género, violencia de género, lenguaje inclusivo	34 mujeres, 3 varones
ANP	Género	64 varones, 52 mujeres
OPP	Género	80 funcionarios/as

Por su parte, el MGAP informó que en el marco del Programa Regional de fortalecimiento de políticas públicas de igualdad de género en la agricultura del MERCOSUR, participaron técnicos/cas de la DGDR-UD en el Plan de formación para Productoras/res familiares con perspectiva de Género en los departamentos de Paysandú, Rocha, Tacuarembó y Canelones. También se destaca la instancia de capacitación e intercambio en “El enfoque de derechos y la transversalidad de género en el desarrollo rural” realizada en la ciudad de Lujan, Mendoza-Argentina.

En este contexto fueron capacitadas distintas personas del organismo en la temática, cuyo detalle se

encuentra a continuación:

Instancia de Capacitación:	**Cantidad de funcionarios/as capacitados (MGAP)**
Módulo Sensibilización Básica de Género	15
Módulo Género y Cultura Organizacional	12
Módulo Planificación Estratégica	9
Módulo Género y Políticas Públicas	10
Módulo Violencia basada en Género	9
Módulo Lenguaje Inclusivo	10
Módulo Perspectiva étnico-Racial	10
Módulo Acoso Sexual	14
Módulo I Producción familiar con perspectiva de género, módulo II Análisis de la coyuntura en el medio rural, módulo III Procesos asociativos Rurales, modulo IV Proyectos y políticas públicas para la Agricultura Familiar.	10
Sensibilización básica en Género y en Género y Ciudadanía (enfoque de derechos)	14
"El enfoque de derechos y la transversalidad de género en el desarrollo rural"	10

También el Msp informó en este sentido, dando cuenta de que 45 mujeres y 15 varones fueron capacitados en la temática (sin considerar ASSE)

A continuación se presenta lo realizado por Inmujeres en cuanto a los programas de formación:

- Curso de Transversalidad de Género dirigido a la Administración pública a través de sus 8 módulos: Sensibilización básica en género, Género y Políticas Públicas, Género y Cultura Organizacional, Género y Medio Ambiente, Acoso Sexual Laboral, Género y Planificación Estratégica, Lenguaje Inclusivo, Dimensión étnico-racial. Fueron capacitados 859 trabajadores/as de la Administración Pública.
- 5 cursos realizados a la Dirección de CASINOS del Estado para incorporar la dimensión de género con el objetivo de combatir prácticas discriminatorias a la interna de la organización.
- Cursos sobre Acoso Sexual Laboral en el marco de la promoción de la Ley 18.561 dirigido a integrantes de las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales de los departamentos de Rocha, Maldonado, Treinta y Tres y Lavalleja.
- Jornadas de capacitación dirigidas a equipos técnicos y/o decisores/as para la inclusión del enfoque de género en los Programas prioritarios de gobierno: Uruguay Crece Contigo, Jóvenes en Red, Programa Canasta de Servicios Energéticos, Programa interinstitucional CERCANÍAS.-
- Capacitación al funcionariado de Gestión de medición de OSE sobre Género y mercado laboral en el marco del inicio de la certificación en el sello de calidad con equidad de género.

En cuanto a la acción 2 que refiere a "**Sensibilizar y capacitar a los niveles jerárquicos medios y técnicos de la administración pública a nivel nacional y departamental",** el MREE estima que aproximadamente 40 de las personas capacitadas en género pertenecen al escalafón diplomático y las otras 10 personas pertenecerían a otros escalafones.

A continuación se presentan las rendiciones de los organismos en lo referente a **"asignar recursos humanos y económicos orientados al logro de la equidad de género"** (acción 3).

El Ministerio de Relaciones Exteriores rinde cuentas en cuanto a: número de recursos humanos designados para integrar comisiones de género (observatorios, comités) por sexo y área del organismo. Corresponde a un total de 7 personas que se distribuyen en: Subsecretaría, Representante del Ministerio de Relaciones Exteriores en el Consejo Nacional de Género, delegado de la Dirección de Personal, delegado de la Dirección de Asuntos Jurídicos, y 3 delegados correspondientes a las 3 asociaciones con representación gremial existentes en el Ministerio de

Relaciones Exteriores (Afuseu, Afumrree y Asociación de Profesionales universitarios). Resolución Nº 502/2009. En este sentido el mencionado organismo destacó la creación reciente del Comité de Calidad con Equidad de Género que ha implicado un incremento en los recursos humanos designados para abordar la temática de referencia.

Por otro lado, el Ministerio de Defensa Nacional informa que no existen recursos financieros previstos en el Presupuesto Nacional, Ley 18719, ni relevamiento de los gastos destinados a capacitación de misiones de paz. Sin embargo, en las capacitaciones realizadas en convenio con MIDES – INMUJERES se contribuyó con local, publicaciones e impresiones y servicio para pausas. Además se desarrolló el II Seminario Internacional de "Implementación de la Perspectiva de Género en Operaciones de Paz" entre el 17 y 21 de septiembre de 2012, en el Centro de Entrenamiento Conjunto para operaciones de paz (CAECOPAZ) en la ciudad de Buenos Aires, en el que participaron activamente solventándose sus gastos por el MDN.

La Suprema Corte de Justicia comunica que ha asignado 3 recursos humanos con dedicación exclusiva del PILCVG (Programa Integral de Lucha Contra la Violencia de Género) y la Coordinación General y administrativa con funciones compartidas, con local independiente y bien equipado. Asimismo dispuso de $26.000 en apoyo a actividades de sensibilización y capacitación no previstas en el PILCVG.

El MGAP informa que por resolución oficial se creó la Comisión Especializada de Género y se estableció la designación de 2 representantes por unidad ejecutora. Actualmente algunas de las unidades sólo cuentan con un representante, lo que hace un total de 10, más la presidencia y vicepresidencia, un representante por la unidad de mejora continua, un recurso humano permanente y un integrante del área contable (hacen a un total de 15 personas).

Por su parte, Obras Sanitarias del Estado informa que existe un monto específico destinado a la equidad de género en el organismo, lo que suma un total de U$S 40.000 El total del personal destinado al logro de la equidad de género en el organismo se distribuye de la siguiente manera: Observatorio de Género: 3 personas, Comité de calidad con Equidad: 8 personas, Comisión de Inequidades: 5 personas, Grupo de referentes en Violencia Domestica y Acoso sexual: 2 personas; y por último Red del Observatorio:11 personas.

UTE informa que existen partidas asignadas para el presupuesto de género en gastos e inversiones. En este sentido, hay 20 personas que integran el equipo de género que trabaja directamente en el

Modelo de Calidad con Equidad. Asimismo, un total de 418 personas trabajan en las Unidades ingresadas al Programa.

Asimismo el MSP señaló que fueron asignados $U 120.000 al Mecanismo de Género, y en cuanto a recursos humanos: 3 mujeres en DIGESA, 2 mujeres en DIGESE, 1 mujer y 1 varón en DIGESNIS; y en JUNASA 2 mujeres.

En lo relativo a "**revisar los escalafones en la administración pública desde la perspectiva de la promoción de la igualdad"** (acción 4) la información proporcionada por los distintos organismos del Estado refiere a la existencia de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género que dé cuenta de la segregación vertical, horizontal y brechas salariales entre varones y mujeres.

Al respecto, el Comité de Calidad con Equidad de Género (constituido por resolución Ministerial 375/012 de fecha 12 de julio de 2012) tiene por objetivo primario realizar todas las gestiones pertinentes a fin de conseguir una certificación ISO, el cual es auditado por el MIDES y LATU, sobre calidad con equidad de género en el espacio laboral.

Cabe señalar que el Programa de referencia es una propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, contando con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, y teniendo como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad.

De acuerdo a lo informado por el Minsiterio de Relaciones Exteriores, el Comité se encuentra actualmente trabajando en el primer nivel, de Compromiso, del mencionado Programa. Dicho nivel consiste en la identificación de la problemática de la organización o del área de gestión a través de la definición de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para conseguir la calidad con equidad de género, siendo deseable pasar a la segunda etapa de implementación.

El mencionado organismo señaló que los Objetivos Específicos para el año 2012 fueron los siguientes:

- Dentro de las tareas que ha encarado el Comité en esta primera etapa, se consolidó el enlace con el INMUJERES del MIDES, habiéndose realizado reuniones informativas con las funcionarias de ese Ministerio Ana Sosa y Natalia Genta
- El CCEG se reunió mensualmente con el fin analizar el plan de trabajo, recabar y analizar la información relativa a los 42 temas y/o documentos que deben ser obtenidos por esta

Secretaría de Estado.

- Con fecha 31 de octubre de 2012, se procedió a la realización de una verificación conjunta (con expertas del MIDES) de cada uno de los documentos a efectos de clarificar con cuáles documentos ya se cuenta, cuáles están en proceso y qué documentos o datos no están disponibles en la organización.
- Se recopilaron informes que debían ser remitidos por ciertas dependencias del Ministerio de Relaciones Exteriores: Asuntos Jurídicos, IASE, Financiero Contable y Dirección de Personal.
- El Comité se encuentra actualmente en un proceso de distribución de tareas entre los diversos integrantes con la finalidad de redacción de informes en base a la información obtenida en los que se dejará asentado que no se cuenta con determinado dato o documento por no existir dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores.

LEI 4 : Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la administración pública

En lo relativo a la Lei n° 4, la acción 2 remite a los esfuerzos para **"incorporar la transversalización de la perspectiva de género en los planes operativos anuales de los organismos del Estado".**

Al respecto ANTEL informa de la existencia del Plan de Acción General, avalado por la gerencia de RRHH y también del Plan de Acción del área piloto seleccionada. En este sentido, se realizó una revisión de los mismos y se está elaborando los Planes de acción que regirán para el período 2013-2014.

Asimismo, el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca, Ministerio de Turismo y Deporte, UTE, ANCAP, ANP, CORREO y el MTSS informan de la incorporación de la perspectiva de género en sus planes de acción.

El Ministerio del Interior señaló que desde mayo de 2012 se encuentra operativo a nivel nacional el Sistema de Gestión de Seguridad Pública que integra un módulo de violencia doméstica, a partir del cual se ha mejorado el registro y captación del problema y que está posibilitando ubicar en su justo término la violencia doméstica como tema prioritario de las políticas de seguridad pública. Prueba de ello es la variación porcentual de un 47% en comparación con el mismo período del 2011.

En lo relativo a la "**Creación de un mecanismo de monitoreo y seguimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos"** (acción 3), el Ministerio de Relaciones Exteriores informa que por resolución Nº 502/2009 del 21 de diciembre de 2009 se crea en Cancillería un Grupo de Trabajo como espacio referencial de género, de conformidad con la ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República y del Plan Nacional de Igualdad de Género. Entre los cometidos del Grupo se destaca el promover y diseñar medidas para dar cumplimiento a las líneas estratégicas y acciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Públicas hacia las Mujeres 2007-2011, del Ministerio de Desarrollo Social – INMUJERES.

Entre las principales actividades que ha desarrollado el Grupo de Trabajo o Comisión durante el año 2012, cabe señalar que con fecha 23 de julio de 2012 se realizó la presentación del manual elaborado por Cancillería e INMUJERES denominado: "Trata de mujeres, niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual comercial: Protocolo de actuación para el abordaje de la temática en las Embajadas y oficinas Consulares". Asimismo, durante el año 2012 la Comisión de Género o Grupo de Trabajo logró la realización de una Guía de Lenguaje Inclusivo.

LEI 5: Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación

En el marco de la Lei n° 5, con orientación a "**Crear mecanismos institucionales de género en los organismos del Estado y fortalecer los mecanismos de promoción de igualdad existentes a nivel nacional y departamental"** (acción 2) se destaca lo realizado por la Comisión de Género o Grupo de Trabajo sobre temas de Género (ya citada Resolución 502/2009). La misma nace de la inquietud del Ministerio de Desarrollo Social de promover la temática entre sus funcionarios en el marco de la Ley 18.104 de 15 de marzo de 2007 "Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República", y el Plan Nacional de Igualdad de Género aprobado por Decreto 184/07 de 15 de mayo de 2007. Complementariamente, por Resolución del Ministerio 375/012 de fecha 12 de julio de 2012 (en el marco del Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Desarrollo Social, a través del Instituto Nacional de la Mujeres, y el Ministerio de Relaciones Exteriores, de fecha 13 de diciembre de 2011) se crea el Comité de Calidad con Equidad de Género, para poner en marcha el Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, impulsado por el MIDES y la OPP, y apoyo del PNUD y UNIFEM.

En cuanto a la integración y organigrama, el Grupo de Trabajo o Comisión de Género será presidido por la Subsecretaría del Ministerio de Relaciones Exteriores e integrado con el Representante Alterno del Ministerio de Relaciones Exteriores en el consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, un delegado de la Dirección de Personal, un delegado de la Dirección de Asuntos Jurídicos y con los/las delegadas que resulten designadas por las tres asociaciones con representación gremial, existentes en el Ministerio de Relaciones Exteriores (Auseu, Afumrree y Asociación de Profesionales Universitarios).

El Comité de Calidad con Equidad de Género trabaja en coordinación con la Comisión, y está presidido por el Embajador Jorge Meyer Long, Director del IASE, la Secretaria de Tercera Cecilia Amparo Lima, de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario, la que se encarga de la Secretaría de Actas y Comunicaciones, el Secretario de Tercera Santiago Vitale, de la Oficina de Asistencia al Compatriota, al cual le fue encomendada la Secretaría de Archivo del Comité, y el Secretario de Tercera Fernando Martín Abal Barú, quien se encarga de la Secretaría Temática y Enlace con MIDES, así como la Consejero Valeria Czukasi, la Esc. Marta Visconti, la T/A Alicia Isern, la Dra. Amelia Bastos, y la funcionaria Graciela Arizmendi.

Dando cumplimiento a la LEI 5, y a la necesidad de **"promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de la promoción de la igualdad racial existentes contribuyendo a su conocimiento"**(acción 4); el INMUJERES informa de la participación en la Comisión Nacional de la lucha contra el Racismo, la Xenofofia y toda forma de Discriminación (CHRXD). En este sentido fue enviada una petición para la incorporación de INMUJERES a la misma.

En lo que respecta al compromiso de **"crear una red entre mecanismos institucionales existentes para la igualdad de oportunidades no discriminación, a nivel nacional y departamental"** (acción 5)**;** Inmujeres informa acerca de la realización de 4 conversatorios con la sociedad Civil, además de la participación en la 1ra Asamblea Nacional Afrodescendiente en octubre de 2012.

LEI 6 : Incorporar la perspectiva de género al Presupuesto Nacional

En el marco de la Lei n° 6, con orientación a **"Identificar el impacto diferenciado de los programas por inciso para la rendición de cuentas"** (acción 1), desde distintos organismos se

rindió cuentas.

Desde INMUJERES se informa que se realizan 2 reuniones técnico-políticas, 1 reunión política y 1 reunión técnica, para avanzar en la identificación y concreción de una estrategia conjunta para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto nacional, privilegiando las distintas etapas del ciclo de planificación del Estado.

Además, se concreta iniciar una instancia de capacitación dirigida a AGEV-OPP en febrero 2013 con el objetivo de "Promover la identificación de las inequidades de género en los distintos ámbitos de la política pública, y la incorporación de la perspectiva de género al ciclo de planificación del Estado". Por otro lado el mecionado Instituto destacó el intercambio con la Comisión de Género de la Intendencia de Paysandú para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto participativo de dicho departamento.

Asimismo, fue creado un grupo integrado por Sistema de Información de Género, Planificación, Capacitación y el área de PSG del DTG, a efectos de construir un plan de capacitación y estrategia para avanzar en el cometido de incorporar la perspectiva de género en la planificación del Estado y en las acciones dirigidas a la OPP.

Por su parte, desde la OPP dio cuenta de que con la finalidad de aportar información que contribuya a la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto, en la reingeniería del sistema de información y seguimiento de la inversión (sisi) realizada en 2010, se incorporó la posibilidad de identificar en los proyectos de inversión, los beneficiarios por sexo. Al respecto, en la rendición de cuentas correspondiente a 2011, remitida al parlamento el 30 de junio de 2012, del total de proyectos ejecutados en 2011, y con información validada en sisi (530), casi el 9% (47) aportaron esta información, lo que se considera sumamente positivo, y se continuará trabajando para incrementar este aporte. Por otra parte, la puesta en funcionamiento del sistema nacional de inversión pública (snip), en los próximos años, permitirá una mejor identificación de los beneficiarios de los proyectos de inversión, así como su distribución por sexo.

En cuanto al área de AGEV se informó acerca de la coordinación con Inmujeres a los efectos de promover la incorporación en el sistema de planificación estratégica (SPE), administrado por AGEV y que recoge la planificación de los organismos del presupuesto nacional, de objetivos institucionales (a nivel de inciso y unidad ejecutora) que incluyan la perspectiva de género en forma explícita, donde existan las capacidades para hacerlo.

En lo relativo a **“Identificar metas para la igualdad de oportunidades y derechos por inciso para la rendición de cuentas”** (acción 2), Inmujeres informa que se realizan gestiones técnicas para que el “Instructivo para la elaboración presupuestal del ejercicio 2013 de empresas públicas”, incorpore nuevos puntos para avanzar en la planificación y rendición de acciones dirigidas a la igualdad de género.

Como resultado de estas gestiones, dicho Instructivo incorpora los siguientes puntos:

- Información desagregada que permita visualizar la situación de los trabajadores y clientes discriminada por género;
- Impacto de la actividad empresarial en la sociedad en general y por sexo en particular;
- Evaluación de los proyectos de inversión bajo una óptica de su justificación económica-social y por género.

Además, se realizó una capacitación dirigida a personal de las áreas de Planificación, Presupuesto, Responsabilidad Social y Comités de Género, de las empresas públicas vinculadas al Modelo de Calidad con Equidad. Los objetivos fueron: enmarcar conceptualmente los requisitos de Presupuesto con Enfoque de Género del Modelo de Calidad con Equidad, presentar los cambios favorables en el marco normativo y posibles alternativas para avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en la planificación y presupuestación de las empresas, e identificar avances, oportunidades y cuellos de botella, para el cumplimiento de los requisitos de PEG del nivel 3 y 4 del modelo de Calidad con Equidad. Por otra parte, se realizaron reuniones bilaterales de asesoramiento, con UTE, ANTEL y OSE, para el cumplimiento de los puntos del Modelo vinculados a PSG.

LEI 7: Desarrollo de medidas que promuevan el conocimiento y ejercicio de los derechos ciudadanos de las mujeres y su acceso a la justicia”

Para contribuir a la Lei n°7, el Poder Judicial desarrolló el Programa Integral de Lucha contra la Violencia de Género (PILCVG) y entre sus productos para el período 2013-2014 se encuentra la sensibilización y capacitación en género a todos los niveles.

En cuanto a las acciones implementadas por el INMUJERES, se destacan diversas instancias de sensibilización y capacitación a nivel nacional llevadas a cabo durante el año 2012 con el objetivo de aportar conocimientos y condiciones para el ejercicio de los derechos de la ciudadanía. En este

sentido, se informó sobre las siguientes instancias:

Instancia de capacitación	Duración	Participantes
Talleres de Identidad y raza a mujeres afrouruguayas en los siguientes departamentos: Artigas, Rivera, Tacuarembó, Cerro Largo, Salto, Rocha, Montevideo, Maldonado y Canelones.	10 sensibilizaciones en total.	111 mujeres y 11 varones.
III Ciclo de Capacitación dirigido a Trabajadoras domésticas de promoción de la Ley Nº 18065 y desarrollo de competencias con enfoque de género realizados en 5 departamentos: Artigas, Montevideo, Canelones, Cerro Largo y Rivera.	6 cursos de 24 horas.	97 mujeres.
Encuentro Regional zona sur con las participantes de los Talleres de Identidad y raza de la zona sur con el objetivo de fortalecer sus capacidades así como también sus liderezas.	9 horas.	15 mujeres.

Por otro lado, se informó sobre la distribución de folletería y publicaciones institucionales a solicitud y demanda de la Policía Comunitaria de la zona centro de Montevideo con el objetivo de contribuir a su rol de promoción de derechos en contacto directo con la ciudadanía. Asimismo, el Inmujeres dió cuenta de la publicación y presentación del documento "Estadísticas de Género 2011" con datos de la Encuesta Continua de Hogares de 2011, así como su difusión pública en dos radios y un programa televisivos.

Con el objetivo de **"mejorar los servicios judiciales de forma de facilitar, agilizar y garantizar el acceso equitativo de hombres y mujeres"** (acción 2), según los datos brindados por el MDN en 2012 se sensibilizó en la temática de género a dos funcionarios: 1 Jefe de Personal y 1 Juez Militar, ambos dependientes del Supremo Tribunal Militar.

En este mismo sentido el Poder Judicial informó que se sensibilizaron 210 personas en la temática de género, al tiempo que se modificaron determinados procedimientos de todos los Juzgados de Familia Especializada y de Familia con competencia en Violencia Doméstica del Interior del país (Acordada Nº 7755 del 26/11/2012).

En cuanto a las acciones para **“contribuir a la adecuación de la justicia a las necesidades de las mujeres a través de la instalación de servicios judiciales en todo el territorio nacional”** (acción 3), desde este mismo organismo se informó acerca de la creación de 3 Juzgados con competencia en violencia doméstica (compartida con Código de la Niñez y la Adolescencia y CGP: Colonia, Salto y San José) y la conformación de 5 equipos técnicos integrados por psiquiatra, psicólogo y asistente social. Asimismo, dicho organismo dio cuenta de que actualmente existen 39 defensorías en todo el país.

LEI 8: Desarrollo de estrategias para la promoción de ciudades seguras, fortaleciendo los enfoques de prevención y protección

En vinculación a la Lei n° 8 desde el Ministerio del Interior se informó que con el objetivo de integrar a las organizaciones de mujeres en la elaboración y monitoreo de las políticas de seguridad ciudadana (acción 4), se procedió a la instalación de la Unidad Especializada en Violencia Doméstica en el Paso Molino, para lo cual se realizaron reuniones previas con las organizaciones de mujeres y ONGs de la zona. Según informan, el proceso fue coordinando con la Secretaría de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo, los Municipios A y G, los Centros Comunales Zonales 12, 13, 17 y 18, los referentes del Sistema Nacional de Protección a Niños, Niñas y Adolescentes contra la Violencia (SIPIAV) que coordina INAU y el equipo territorial de la Zona Oeste del MIDES.

En cuanto a las acciones implementadas para **“mejorar la respuesta de la política en la atención de denuncias de mujeres que sufren violencia por su condición de género”** (acción 5), el Ministerio del Interior dio cuenta de la adopción de diversas medidas, vinculadas a instancias de sensibilización, capacitación y/o formación. En lo que respecta a aquellas que fueron realizadas por dicho organismo se destacan las actividades presentadas en el siguiente cuadro:

Instancia de capacitación	Duración	Participantes
Conferencias, Talleres y diversas actividades sobre Violencia Doméstica dirigidos a todos/as los/as cadetes.	s/d	120 cadetes/as: 97 hombres y 23 mujeres.
Talleres presenciales en las 19 Jefaturas Departamentales con el personal de las Unidades Especializadas en Violencia Doméstica (UEVD) en el marco del Proyecto "Diagnóstico, Planificación y Gestión por Procesos de la Respuesta Policial ante situaciones de Violencia Doméstica y de género" dentro del convenio con el LATU.	3 horas.	126 policías: 63 hombres y 63 mujeres.
"Encuentro Nacional de las Unidades Especializadas en Violencia Doméstica" (Paso de los Toros), en el marco del "Programa Integral de Lucha contra la Violencia de Género", con el objetivo de dar a conocer los avances del proyecto "Diagnóstico, planificación y gestión por procesos de la respuesta policial ante situaciones de violencia doméstica y de género" que se lleva a cabo en convenio con el LATU. Estuvieron representadas todas las Unidades Especializadas y Jefaturas del país. Se trabajó en la modalidad de taller y se desarrolló de manera participativa la respuesta policial con un enfoque basado en procesos, al tiempo que se trabajó el Sistema de Gestión de Seguridad Pública (SGSP) como herramienta eficaz para mejorar la respuesta Policial en violencia doméstica y de género.	14 horas.	60 policías: 27 hombres y 33 mujeres.
Curso "Gestión en clave de derechos humanos", dirigido a Directores, Subdirectores y Encargados de Unidades de Internación, impartido por la Facultad de Ciencias Sociales y realizado en el marco del Proyecto "L" fase 2, incorporando la perspectiva de género en todos los Módulos.	s/d	54 funcionarios y funcionarias: 44 hombres y 10 mujeres.
4 talleres (2 regionales en el interior con una carga horaria de 8 hs. y 2 en Montevideo con una carga horaria de 3hs.) de sensibilización y capacitación sobre el "Protocolo de Actuación sobre Situaciones de Acoso Sexual" en los que	22 horas.	191 funcionarios/as de todo el país: 101 hombres y 90 mujeres.

participaron autoridades de las Jefaturas de Policía y actores claves en el abordaje de esta temática.		
Una instancia específica con funcionarios de la Banda Policial de la ENP sobre género y acoso sexual.	2 horas.	15 personas.

Asimismo, dicho Ministerio informó que fueron implementados distintos módulos en el marco de la mencionada acción:

Instancia de capacitación	Duración	Participantes
Módulo presencial sobre Violencia Doméstica en el 3er año de la carrera de cadetes de la Escuela de Oficiales.	27 horas.	60 cadetes: 49 hombres y 11 mujeres.
Módulo presencial sobre Violencia Doméstica en el Centro de Formación y Capacitación para el Personal Subalterno (CEFOCAPS que capacita al personal del área metropolitana, Montevideo y San José).	24 horas.	1018 policías: 656 hombres y 362 mujeres.
Módulo semipresencial (a través del Portal Educativo de la Escuela Nacional de Policía) sobre Violencia Doméstica en el curso de formación de pasaje de grado de Sub Comisario a Comisario de la Escuela de Pasaje de Grado (EPES).	30 horas.	83 policías: 75 hombres y 8 mujeres.

Por otro lado, el funcionariado de este organismo (Ministerio del Interior) ha participado en las siguientes instancias:

Instancia de capacitación	Duración	Participantes
Participación de funcionarios y funcionarias de distintas dependencias en los Módulos de Género, Políticas Públicas, Lenguaje Inclusivo y Perspectiva Étnico Racial implementado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) junto con FLACSO.	s/d	35 funcionarios: 15 hombres y 20 mujeres.
Participación de funcionariado perteneciente a: División Políticas de Género (DPG), Dirección Nacional de Sanidad Policial (DNSP), Escuela Nacional de Policía (ENP) y el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) en el Diploma de Posgrado “Género y Políticas Públicas” de la Facultad	250 horas.	4 policías: 1 hombre y 3 mujeres.

de Ciencias Sociales en modalidad presencial.		
Participación de funcionarios y funcionarias en el primer semestre del Diploma de Posgrado “Género y Políticas Públicas con énfasis en Seguridad” en modalidad presencial que imparte la Facultad de Ciencias Sociales a partir del convenio firmado entre el Ministerio del Interior y la Universidad de la República (UDELAR) y en el que participan además de la Facultad de Ciencias Sociales, la de Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación y Psicología. El mismo está dirigido a Oficiales Ejecutivos y al funcionariado con estudios terciarios de todo el país. Fue declarado de interés ministerial por resolución B6035 del 15 de agosto.	250 horas.	30 policías: 8 hombres y 22 mujeres.
Curso “Género y políticas públicas” (6 módulos de 4hs. cada uno) que implementa el Inmujeres en convenio con la Escuela Nacional de la Administración Pública, dirigido a los integrantes de la Comisión de Género del Instituto Nacional de Rehabilitación y mandos medios de las distintas Unidades de Internación.	24 horas.	27 funcionarios y funcionarias: 22 mujeres y 5 hombres.
Seminario "Fortalecimiento de las Fuerzas de Seguridad, Oficiales de Migración, Fiscales y Jueces para prevenir y combatir la Trata de Personas, especialmente mujeres, niños y niñas", realizado por la Organización de Estados Americanos (OEA).	16 horas.	30 funcionarios.
Curso sobre “Explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes” realizado por el Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes.	s/d	6 personas: varones y 2 mujeres.
Seminario “Construyendo V” (Paysandú) sobre trata y explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, en modalidad presencial. Organizado por el CONAPEES.	8 horas.	25 personas.

Curso "Violencia Familiar" en modalidad presencial, organizado por Centro Interdisciplinario Caminos.	53 horas.	10 policías: 3 varones y 7 mujeres.
Participación funcionariado Área Violencia de Género (AVG) del Centro de Comando Unificado (CCU) en Curso sobre "Género y Violencia Doméstica" en modalidad presencial. Dicho funcionariado tiene el cometido de implementar el Proyecto "Tecnología de verificación de presencia y localización de personas en caso de alto riesgo en violencia doméstica."	28 horas.	22 policías (10 hombres y 12 mujeres)
Participación Coordinadores Ejecutivos de las Jefaturas de Policía, Encargados de las Mesas de Comunicaciones y de las Unidades Especializadas de todo el país, en Jornada "Intercambio y Elaboración del Plan Permanente de Operaciones (PPO)", en modalidad presencial, que define la respuesta operativa de la policía de todo el país en caso que el Área Violencia de Género del Centro de Comando Unificado determine una situación de alto riesgo en los destinatarios de la tecnología de verificación de personas en situaciones de violencia doméstica.	4 horas.	52 policías (37 hombres y 15 mujeres).

A partir de lo anteriormente detallado, se puede apreciar que el Ministerio de Interior capacitó en violencia de género, en todo el país a 1968 personas.

Asimismo, según información brindada, en 2012 se creó la Cátedra de Género y Seguridad Pública en la Escuela Nacional de Policía por resolución Nº 042/2012 con el objetivo de incorporar la perspectiva de género, derechos sexuales y reproductivos y violencia doméstica a las currículas de formación a todos los niveles de la función.

Con respecto a la existencia de procedimientos de recepción y atención a las denuncias por violencia de género, el mencionado ministerio informó sobre la existencia de 32 Unidades Especializadas de Violencia Doméstica que cuentan con 426 funcionarios/as policiales (119 hombres y 307 mujeres), las cuales tienen hasta el momento diferentes niveles de dependencia jerárquica y de desarrollo funcional. También en 2012 se inauguró la Unidad Especializada de la Zona Oeste de Montevideo que abarca los barrios de Nuevo París, Paso Molino, La Teja, Cerro,

Paso de la Arena, Los Bulevares, Colón, Lezica, Sayago, Peñarol, Pajas Blancas, Punta Espinillo, Santiago Vázquez (correspondientes a las Seccionales policiales 7ª, 8ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª, 24ª). Con la apertura de esa Unidad la Jefatura de Policía de Montevideo logró asegurar el acceso a un sector importante de la población a una respuesta especializada en violencia doméstica y de género.

En esta misma línea el Ministerio del Interior dio cuenta de la creación reciente de una oficina de atención especializada en materia de violencia doméstica en la Seccional 25º de Montevideo y de la inauguración de la Seccional 28° en la Zona de Colonia Nicolich con una oficina especializada en la materia, en el marco de la Jefatura de Policía de Canelones.

Por otro lado, desde febrero a diciembre 2012 se llevó a cabo el Proyecto "Diagnóstico, Planificación y Gestión por Procesos de la Respuesta Policial a las situaciones de Violencia Doméstica y de Género", en el marco del convenio firmado por el Ministerio del Interior y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) que fue apoyado por el Programa Integral de Lucha Contra la Violencia de Género, financiado por la Agencia de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). En una primera etapa se realizó un relevamiento y diagnóstico de información sobre el estado de situación de la respuesta policial en materia de violencia doméstica; se analizaron datos estadísticos aportados por la División de Estadística y Análisis Estratégico y se visitaron 19 Jefaturas Departamentales manteniendo entrevistas con todos los Comandos y realizando talleres de trabajo con el personal de las UEVD.

A partir de dicho análisis de situación se trabajó en la propuesta de rediseño organizacional de la respuesta policial, dando como resultado el Decreto 771/12 del 22 de noviembre de 2012 que crea la Oficina Nacional de Violencia Doméstica y Género, dependiente de la Dirección de la Policía Nacional y las Direcciones de Violencia Doméstica y de Género en las Jefaturas de Policía, dependientes de la Coordinación ejecutiva de cada Unidad Ejecutora. Asimismo, se aprobó el reglamento orgánico de la Oficina Nacional y de las Direcciones de las Jefaturas.

En otro orden, el Ministerio del Interior informó que desde agosto del mismo año se comenzaron a implementar acciones vinculadas al Convenio con la Facultad de Psicología. El mismo tiene por objetivo contribuir a la promoción de la salud de las y los policías que trabajan en las UEVD, desarrollando estrategias de cuidado, autocuidado, espacios de contención grupal y de formación de los/las operadores/as, de las Jefaturas Departamentales de Montevideo, Canelones, San José y Florida. Se formaron 9 grupos de trabajo (dos en cada Jefatura y uno de encargados/as de las UEVD) de frecuencia semanal con el que trabajan cuatro psicólogas.

Por otro lado, dada la complejidad e incidencia de las situaciones de violencia doméstica que afecta al personal policial, durante 2012 se valoró la necesidad de separar la atención a víctimas y agresores constituyendo un equipo que atiende exclusivamente a las víctimas en la Policlínica Gaboto de la DNSP. El mismo está integrado por una psicóloga y es apoyado por una Licenciada en Enfermería y un médico de familia. Asimismo se mantiene en la Policlínica Martín García el espacio de atención de policías agresores con intervenciones individuales y grupales con el objetivo de sensibilizar y lograr cambios de comportamientos, haciendo hincapié en las nuevas masculinidades.

Según información brindada, en este mismo año se derivaron al servicio 254 casos, realizándose 762 consultas. Se redefinió un equipo de referentes en violencia doméstica que coordinan con el MSP para la implementación de las normativas y políticas en materia de violencia de género y salud. Es de destacar la redefinición de la Comisión Especializada en Salud y Género que busca lograr un espacio de intercambio y sensibilización que permita integrar esta perspectiva a los distintos programas y acciones de la DNSP.

Asimismo, dicho organismo informó acerca del trabajo realizado sobre indicadores sensibles al género, fortaleciendo las coordinaciones entre los servicios que participan: Unidad de Estrés, Violencia Doméstica, Servicio Social, Salud Sexual y Reproductiva, Servicio de Psiquiatría y Psicología, y Servicio de Toxicología.

Por otro lado, se creó (por Resolución Ministerial B-5923 de fecha 23 de agosto de 2012) una Comisión de Trabajo con el fin de elaborar una propuesta tendiente a la reglamentación de la Ley Nº 18.561 referida al Acoso Sexual. Dicha Comisión estuvo integrada por la Dirección de la Policía Nacional, Gerencia del Área Jurídico-Notarial, Gerencia del Área de Gestión y Desarrollo Humano, Gerencia del Área de Servicios Administrativos, Dirección de Asuntos Internos, Dirección Nacional de Sanidad Policial, Escuela Nacional de Policía y la División de Políticas de Género y contó con el asesoramiento de la Inspección General del Trabajo del MTSS. El trabajo tuvo como resultado el borrador del decreto que aprueba el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior.

En cuanto a las acciones implementadas por el INMUJERES en este sentido, cabe señalar el diseño y ejecución del Plan de Capacitación en el marco de la inauguración del “Hogar Transitorio”en Salto para mujeres en situación de Violencia Doméstica, en el cual participaron 12 Policías de Comisarías y Unidad Especializada de Violencia Doméstica.

LEI 9: Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica

En el marco de la Lei n° 9, el Ministerio del Interior informó sobre los recursos asignados para la implementación del mismo. A continuación se presenta un resumen:

Origen de financiamiento	Conceptos	Monto en $U
Ministerio del Interior	Unidades Especializadas en Violencia Doméstica: 426 policías (307 mujeres y 119 hombres).	143.459.125
	División Políticas de Género: 7 técnicos (6 mujeres y 1 hombre).	2.431.621
	Área Violencia de Género: 25 policías (13 mujeres y 12 hombres).	s/d
	Servicio de Atención de la Dirección Nacional de Sanidad Policial: 8 funcionarios/as (7 mujeres y 1 hombre).	s/d
	Convenio con la Universidad de la República, posgrado de "Género y Políticas Públicas con énfasis en Seguridad".	492.299
	Jornada de la Escuela Nacional de Policía, "10 K: La violencia contra las mujeres no corre más, sumate para dejarla atrás".	130.000
	Creación de la UEVD de la Zona Oeste de Montevideo (costo de inversión - infraestructura y mobiliario).	1.775.000
	Sistema de verificación de presencia y localización diseñadas para monitorizar personas, tanto de los dispositivos como la infraestructura para agresor y víctima en materia de violencia doméstica (tobilleras electrónicas). Software, Infraestructura, Capacitación.	12.680.400
	Arrendamiento anual del sistema de verificación de presencia y localización diseñadas para monitorizar	6.897.876

	personas, tanto de los dispositivos como la infraestructura para agresor y víctima en materia de violencia doméstica (tobilleras electrónicas).	
	Personal del Área de Violencia de Género en el Centro de Comando Unificado.	8.069.336
	Desayuno de trabajo con jueces, juezas, fiscales y autoridades de la Jefatura de Policía de Montevideo sobre la verificación de presencia y localización de personas en materia de violencia doméstica.	66.840
	Convenio con la UdelaR – Facultad de Psicología.	306.328
	Instructivos de las tobilleras para agresor y víctima.	7.800
	Guía de actuación tobilleras electrónicas.	7.320
Subtotal nacional		**176.323.945**
Cooperación Internacional	BID: Convenio entre el Ministerio del Interior, el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto CISALVA de la Universidad del Valle (Colombia). Encuesta de prevalencia sobre Violencia Intrafamiliar diseñada en el marco del Proyecto Bien Público Regional de Sistemas Estandarizados de Criminalidad y Violencia en América Latina y el Caribe.	580.000
	AECID: Programa integral de lucha contra la violencia de género.	1.190.325
	UNFPA: Protocolo de actuación de acoso sexual y Protocolo para el llenado del módulo de violencia doméstica del SGSP.	320.000
Subtotal cooperación internacional		**2.090.325**
TOTAL EJECUTADO		**178.414.270**

En cuanto a las medidas que dan cumplimiento a la acción correspondiente a **"capacitar de forma continua a funcionarios/as de los organismos que integran el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica para la prevención, detección e intervención en situaciones de violencia de género"** (acción 2), el Poder Judicial informó sobre la capacitación brindada a las 5 personas que trabajan asuntos de Violencia Doméstica: 3 Jueces, 1 Técnico Psicólogo y 2 Asistentes Sociales.

Por otro lado, desde la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) se informó acerca de la existencia de un programa permanente de capacitación a funcionarios/as para la prevención, detección e intervención en violencia doméstica que arroja un total de 1382 personas capacitadas en 2012 (ANEP-CODICEN). A continuación se presenta la información brindada por el organismo:

Instancia de capacitación	Duración	Participantes
Curso "Violencia doméstica"	40 horas	45 personas.
Curso " Capacitación en el Uso de Mapa de Rutas"	24 horas	320 personas.
Jornada "Formación para protocolo de violencia de Enseñanza Media"	24 horas	415 personas.
Curso para Referentes	40 horas	45 personas.
Jornada de Directores	s/d	314 personas.
Dos jornadas de "Implementación más réplica	s/d	722 personas.
VI Jornadas de Educación y Género sobre Acoso	8 horas	210 personas.

Por su parte, el Ministerio del Interior informó que cuenta con tres niveles de formación, de los caules el detalle de las capacitaciones brindadas por dicho organismo fue señalado anteriormente en el marco de la LEI N° 8, acción 5. La tabla que se presenta a continuación alude a cada uno de los niveles de formación correspondientes:

Escuela Penitenciaria	La Escuela Penitenciaria es la encargada de la formación del personal subalterno y de los/as operadores/as penitenciarios/as. Este nivel de formación es el que alcanza la mayoría del funcionariado policial (80% personal subalterno). En la zona metropolitana la formación está a cargo de CEFOCAPS, que se afinca en la Escuela Nacional de Policía. En los restantes 17 departamentos cada Jefatura tiene su Escuela departamental. Existen además otras Unidades Ejecutoras que realizan la formación de su propio personal: Escuela de Penitenciaría, Bomberos y Técnica y que funcionan en forma independiente a la ENP.
Escuela de	Es la encargada de la formación de los Oficiales de Policía e incluye en el nuevo

Oficiales	programa en el tercer año de formación un Módulo de Violencia Doméstica que cuenta con 28 horas de curso presencial.
Escuela de Pasaje de Grado (EPES)	La Escuela de Pasaje de Grado, está encargada de la formación del personal Ejecutivo que ha culminado la Escuela de Cadetes; el personal del Sub-Escalafón Administrativo y Especializado que, habiendo llegado a Sargento 1º en CEFOCAPS, realiza un curso que le habilita a acceder al cargo de Oficial y del personal Técnico Profesional que, una vez designado tiene dos años para hacer un curso de tres semanas y que contiene materias de Derecho Administrativo, Ejercicio del Mando y Financiero Contable. En el 2011 se incorporó en el curso de pasaje de grado de Sub-Comisario a Comisario el módulo Violencia Doméstica que se imparte a través del Portal Educativo de la ENP con una modalidad semipresencial y que cuenta con 30 horas.

Asimismo, dicho organismo cuenta con las capacitaciones organizadas o promovidas por la División de Políticas de Género. Estas instancias se promueven y/o implementan en acuerdo con las Unidades Ejecutoras vinculadas a los temas de violencia doméstica y de género.

Por otro lado, Inmujeres dio cuenta de distintas instancias de capacitación y/o sensibilización llevadas a cabo durante el año 2012.

Instancia de capacitación	Duración	Participantes
Jornada de "Sensibilización en Violencia en las relaciones entre lesbianas y bisexuales" dirigida a los Servicios Públicos de Atención a Mujeres en situación de VBG y Uruguay Integra del Ministerio de Desarrollo Social, a cargo de la ONG argentina Desalambrando Buenos Aires.	8 horas.	33 personas (30 mujeres y 3 varones).
Jornada de "Sensibilización en Género y Violencia Doméstica" dirigidas a equipos técnicos del Programa de Atención y Prevención a Personas en situación de calle del Ministerio de Desarrollo Social.	3 horas.	73 personas (56 mujeres y 17 varones).
Jornada de "Sensibilización en Género y Violencia Doméstica" dirigidas a equipos técnicos del Programa Interinstitucional "Cercanías" dirigido a personas en situación de alta vulnerabilidad social.	4 horas.	23 personas (20 mujeres y 3 varones).
Jornada de "Sensibilización en Género y Violencia Doméstica"	2 horas.	80 personas.

dirigidas al Programa Nacional "Uruguay Crece Contigo" coordinado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Presidencia de la República.		
Jornadas de “Sensibilización en Género y Violencia Doméstica” y entrenamiento del equipo encargado de la aplicación de un cuestionario de encuesta sobre los temas de Violencia Intrafamiliar/Familiar/Doméstica en el marco del Proyecto “Sistemas de Indicadores Regionales de Seguridad Ciudadana" (Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública, Instituto Nacional de Estadísticas, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia - Instituto Nacional del Niño y el Adolescente del Uruguay e Inmujeres-MIDES), así como la evaluación del proceso de aplicación de la encuesta.	10 horas.	10 personas.
Jornada “Compartiendo experiencias de atención en Violencia Doméstica” con personal técnico de las Fuerzas Armadas del Ministerio de Defensa.	s/d	22 personas (19 mujeres y 3 varones).
“Seminario Regional sobre Soluciones Habitacionales para mujeres en situación de violencia de género" organizada por Inmujeres-MIDES, junto con el Ministerio de Vivienda y la Comisión de Género y Hábitat, que contó con la participación de expositoras de Chile y Paraguay.	6 horas.	190 personas (177 mujeres y 13 varones).
4 cursos nacionales sobre “Periodismo, niñez y género”. Abordaje periodístico con enfoque de derechos” en el marco del Fondo Fiduciario Proyecto “Uruguay unido para poner fin a la violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes” (Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la violencia doméstica, sistema integral de protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, Sistema de Naciones Unidas en Uruguay y Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional).	14 horas en total.	77 personas (62 mujeres y 15 varones).
Jornada de Presentación del Sistema Nacional de Respuestas en Violencia Basada en Género, dirigida a los equipos supervisores de refugios Mides.	4 horas.	30 personas (24 mujeres y 6 varones).

De forma tal de contribuir a **“un sistema de información y registro de violencia de género a nivel nacional”** (acción 3), desde ANEP se informó acerca de la creación de un formulario de preliminar de registro de situaciones de violencia doméstica, detectadas y abordadas desde los Centros Educativos de Enseñanza Media. El mismo está dirigido a relevar casos de violencia doméstica de los alumnos y alumnas que concurren a los Centros, a implementar en el año 2013, previa consideración de docentes y técnicos.

En esta misma línea, desde el Ministerio del Interior se informó acerca de la incorporación de un Módulo específico de Violencia Doméstica al Sistema Nacional de Información de Seguridad Pública que se encuentra operativo desde mediados de 2012 a nivel nacional. El mismo permite vincular los delitos de lesiones, amenazas, violencia privada, suicidios, homicidios, entre otros, con el de violencia doméstica, lo cual ha permitido registrar y captar mejor las denuncias asociadas a este problema. Al mismo tiempo es una herramienta de gestión que le permite al policía indagar sobre aspectos tales como el tipo y frecuencia de la violencia, factores de riesgo, red familiar y social de la víctima, entre otros. Por otro lado, permite registrar las medidas cautelares interpuestas por la justicia y avisar al operador que realice cualquier consulta al SGSP sobre el indagado.
De acuerdo a lo señalado por dicho organismo esta información reviste importancia no sólo desde el punto de vista estadístico, sino que aporta para la elaboración de una estrategia de protección y prevención en caso de ser necesario y brinda la posibilidad de dar información relevante y de calidad a la justicia sobre la situación actual y los antecedentes. La implementación del módulo tuvo como resultado un aumento significativo del registro y captación de eventos policiales asociados a violencia doméstica, que demuestra el aumento porcentual del 47% de las denuncia de violencia doméstica si se lo compara con igual período del 2011 (enero – setiembre). En la actualidad se trabaja en la elaboración de un Protocolo para el llenado de la ficha de violencia doméstica en el SGSP.

Durante el 2012 se implementó, a través del Instituto Nacional de Estadística (INE), la encuesta piloto de prevalencia sobre Violencia intrafamiliar diseñada en el marco del Proyecto de Bien Público Regional de Sistemas Estandarizados de Criminalidad y Violencia en América Latina y el Caribe (BID) por la Sub Unidad Técnica Violencia Intrafamiliar Uruguay integrada por el INE, INMUJERES, MSP, INAU y Ministerio Interior (División Estadísticas y Análisis Estratégico y División Políticas de Género) que la coordina. La misma se llevó a cabo en Montevideo y se propone validar una encuesta de alcance regional que permite tener información comparable sobre el problema.

Desde el Inmujeres, se informó acerca de su participación en el Proyecto "Sistemas de Indicadores Regionales de Seguridad Ciudadana", organizado conjuntamente por el Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública, Instituto Nacional de Estadística, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia - Instituto Nacional del Niño y el Adolescente del Uruguay e Inmujeres-MIDES, con financiamiento del BID. Asimismo, desde el Instituto se trabajó sobre el diseño, junto con la División de Informática del MIDES, de un programa de registro específico para los Servicios Públicos de Atención a Mujeres en situación de violencia basada en género.

En otro orden, el Inmujeres dio cuenta acerca de la realización del diseño de la capacitación y definición de contenidos para la capacitación dirigida al equipo encuestador del INE en registro de personas que se encuentran en situación de violencia doméstica, en el marco del piloto de la encuesta sobre violencia intrafamiliar, del proyecto Sistema regional de indicadores estandarizados de seguridad y convivencia ciudadana.

Dando cumplimiento al objetivo de creación de **"servicios de atención a situaciones de violencia doméstica de forma de felicitar y garantizar el acceso de las mujeres en todo el territorio nacional incluyendo la atención a hombres agresores"** (acción 4), Inmujeres instaló en 2012, 3 Servicios Públicos de Atención a Mujeres en situación de Violencia Basada en Género, en los departamentos de Cerro Largo, Durazno y San José, sumándose a los 13 ya existentes en Artigas, Canelones, Colonia, Florida, Lavalleja, Maldonado, Montevideo, Paysandú, Río Negro, Rivera, Rocha, Salto y Tacuarembó.

Por otro lado, continúa en ejecución el Proyecto "Alternativas Habitacionales para mujeres en situación de violencia doméstica", en coordinación con el Ministerio de Vivienda Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

En cuanto a las acciones de **generación de respuestas alternativas para la protección inmediata en situación de violencia extrema** (acción 5), desde el Inmujeres en coordinación con el Ministerio de Vivienda Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (Comisión de Género, Vivienda y Hábitab), se llevó a cabo durante el 2012 la Jornada Nacional sobre Soluciones Habitaciones para mujeres en situación de violencia de género con participación de expositores regionales. El objetivo de dicha Jornada fue profundizar el debate y la reflexión sobre las posibles estrategias y soluciones habitacionales integrales para mujeres en situación de violencia doméstica a partir de la experiencia uruguaya y buenas prácticas de la región. Asimismo, se pretendió que fuera un espacio

de generación de insumos para la redefinición de las políticas habitacionales que lleva adelante el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambient,e así como de fortalecimiento del abordaje integral a la violencia doméstica que el Inmujeres está desarrollando, y de articulación interinstitucional para la generación de respuestas públicas para el abordaje de la violencia doméstica.

Por otro lado, el Inmujeres inauguró en enero de 2012 la Casa de Breve Estadía para mujeres en situación de violencia doméstica con riesgo de vida (CBE), situada en Montevideo, con alcance nacional. En esta misma línea, se contrató la asistencia técnica para la elaboración del Protocolo para la CBE en conjunto con el Poder Judicial, Ministerio del Interior y MSP, en el marco del Programa Integral de Lucha contra la Violencia de Género, con financiamiento de la AECID.

Por su parte, el Ministerio del Interior informó que a partir de la respuesta de la Suprema Corte de Justicia -a partir del informe de la Comisión Asesora Interinstitucional de recomendación acerca de la pertinencia y oportunidad de la utilización de tecnología de verificación de presencia y localización de personas con alto riesgo en violencia doméstica- se comenzó a trabajar en el pliego de licitación para la compra o arrendamiento de dicha tecnología. El proceso culminó con la asignación de la licitación a la empresa SURELY concesionaria de la tecnología de 3M con larga trayectoria en el uso de esta tecnología para situaciones de alto riesgo en materia de violencia doméstica. Se arrendaron 100 dispositivos por el lapso de tres años.

En este sentido, se creó el Área Violencia de Género (AVG) en el Centro de Comando Unificado (CCU), designándose la dirección y se realizó un llamado interno para la selección del personal para dicha Área. Actualmente prestan servicio en el AVG, un encargado de la Dirección, una encargada de la Subdirección y 23 operadores/as. El personal fue capacitado y entrenado durante 3 meses, comenzando con un curso de violencia doméstica y género con una carga horaria de 28 horas curso. Se colocaron hasta 50 dispositivos de prueba (rastreador de la víctima y rastreador y tobillera del agresor) con el objetivo de realizar ajustes a la tecnología y entrenar al personal del AVG. Además, se elaboró el “Protocolo de actuación del AVG” aprobado por resolución de fecha 18/12/2012 del Ministro que integra la estructura de funcionamiento, la definición de cargos y funciones, la definición de las alarmas y la clasificación de prioridad de las mismas, entre otros. En dicho protocolo se incluyeron anexos como los instructivos de uso que les serán entregados a víctima y agresor en el momento de entrega y/o instalación, etc. Sobre la base de la experiencia internacional y complementado con los simulacros realizados Uruguay, se elaboraron los diagramas de flujo que definen la actuación del/la operador/a del AVG frente a los distintos eventos que se generan en el

sistema de monitorización.

Asimismo, el Ministerio del Interior dio cuenta del proceso de implementación de las Tecnologías, el cual estuvo en permanentemente coordinación con la Suprema Corte de Justicia: se organizaron varios encuentros con operadores del sistema de justicia, entre ellos uno con objetivo de informar sobre los avances del proceso y establecer los acuerdos necesarios para su puesta en funcionamiento. Participaron alrededor de 160 personas entre las que se encontraban Autoridades de la Suprema Corte y del Ministerio del Interior Jueces Penales y de Familia Especializado en Violencia Doméstica, Defensorías y Equipos Técnicos de los juzgados especializados, Fiscales penales y de familia especializado así como autoridades de la Jefatura de Policía de Montevideo y del Centro de Comando Unificado, así como jefes y encargados de las Seccionales policiales de la Jefatura de Montevideo.

Es en este marco que se lleva a cabo también la elaboración del "Protocolo de actuación para la implementación de tecnologías de verificación de presencia y localización de personas en casos de alto riesgo en violencia doméstica" (Circular 158 de fecha 26/11/2012 que confiere valor de Acordada Nº 7755).

Además, dicho Ministerio da cuenta de la conformación de una Comisión intrainstitucional creada por Resolución Ministerial B 5416/2012 e integrada por los Coordinadores Ejecutivos de las Jefaturas de Policía de Montevideo, Canelones, Rocha, Lavalleja y Colonia, la dirección del Centro de Comando Unificado, el Área Jurídico - Notarial, la División de Sistemas de Información, el Departamento de Informática y la División Políticas de Género, que elaboró el Plan Permanente de Operaciones que define específicamente el accionar de la Policía una vez accionado el operativo policial de respuesta para los casos incluidos en la monitorización electrónica.

Posteriormente, se realizó una Jornada Nacional de intercambio y ajuste del Plan Permanente de Operaciones en el que participaron los Coordinadores Ejecutivos de las Jefaturas de Policía, Encargados de las Mesas Centrales de Comunicaciones y de las Unidades Especializadas en Violencia Doméstica.

En el marco de las acciones tendientes a **"unificar criterios de intervención frente a situaciones de Violencia Doméstica a nivel interinstitucional"** (acción 6), la ANEP informó acerca de la existencia del "Protocolo de Violencia de Enseñanza Media y Mapa de Ruta de violencia y abuso infantil", así como de la implementación de diversas instancias a nivel nacional y local de

presentación y divulgación del mismo.

Por su parte, el Ministerio del Interior dio cuenta acerca de la distribución de la "Guía de Procedimiento Policial – Actuaciones en Violencia Doméstica" a todas las autoridades y unidades operativas del país, desde su 3era Edición en 2011 (incorporando los contenidos del Decreto 317/2010 que reglamenta la Ley 18.315 de 2008 de Procedimiento Policial en materia de Violencia Doméstica) hasta la actualidad.

En este mismo sentido, desde el Inmujeres se inició la ejecución del Fondo Fiduciario Proyecto "Uruguay Unido para poner fin a la Violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes" (Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, Sistema de Naciones Unidas en Uruguay y Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional).

Se realizó la Primera Jornada Nacional conjunta de Comisiones Departamentales de Lucha contra la Violencia Doméstica - Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica y Comités de Recepción Locales – Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia para el desarrollo de Estrategias Departamentales de lucha contra la Violencia Basada en Género y Generaciones, en el marco del Fondo Fiduciario Proyecto "Uruguay Unido para poner fin a la Violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes" (Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, Sistema de Naciones Unidas en Uruguay y Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional).

Se procedió a la contratación de una asistencia técnica para la realización de un mapeo a nivel nacional de las diferentes respuestas en soluciones habitacionales en el marco del Programa Integral de lucha contra la Violencia de Género con financiamiento de la AECID. Asimismo, se informó que desde el Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica se elaboró el documento "Estrategia por la vida y la convivencia. Medidas hacia un país libre de Violencia Doméstica". "Las medidas que se plantean surgen del proceso de diálogo entre el Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica y el Sistema Integral de Protección a Niños, Niñas y Adolescentes contra la Violencia. Diálogo que constituye un hito en el proceso de integración de las políticas públicas focalizadas en la violencia de género y las políticas públicas focalizadas en la violencia hacia niños, niñas y adolescentes. Se inscriben en el marco de las competencias otorgadas en 2002 por la Ley 17.514 de Violencia Doméstica al Consejo, cumpliendo

con su responsabilidad de asesorar al Poder Ejecutivo, coordinar, integrar y dar seguimiento a las diferentes políticas sectoriales en la materia." [1]

Por otro lado, desde el Instituto se llevó a cabo la capacitación a los equipos técnicos del Ministerio de Defensa Nacional con competencia en la temática de Violencia Basada en Género: "Compartiendo experiencias de atención en Violencia Doméstica".

En lo referente al **fortalecimiento de los Consejos Consultivos Departamentales** (acción 7), desde Inmujeres se realizó la contratación de Asistencias Técnicas Nacionales y Asistencias Técnicas Regionales con el objetivo de apoyar técnicamente a las Comisiones Departamentales de Lucha contra la Violencia Doméstica y a los Comités de Recepción Local de Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, en el fortalecimiento tanto de su integración como de su funcionamiento en el marco del Fondo Fiduciario Proyecto "Uruguay Unido para poner fin a la Violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes" (Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, Sistema de Naciones Unidas en Uruguay y Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional).

El Inmujeres también dio cuenta de la realización de dos instancias para el monitoreo conjunto de las Estrategias Departamentales de lucha contra la Violencia Basada en Género y Generaciones, en el marco del Fondo Fiduciario Proyecto "Uruguay Unido para poner fin a la Violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes" (Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, Sistema de Naciones Unidas en Uruguay y Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional).

En cuanto al **desarrollo de campañas de sensibilización de lucha contra la Violencia Doméstica** (acción 8), desde el Inmujeres se llevaron a cabo, en coordinación con diversas instituciones públicas, las siguientes acciones en el marco de 25 de noviembre.

- Participación en la campaña "ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres" del Secretario General de la ONU Ban Ki-moon, junto con organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil y del Sistema Naciones Unidas en Uruguay.
- Apoyo a la Campaña "¡Dile no! La violencia hacia las mujeres es inaceptable" impulsada

1 Estrategia por la vida y la convivencia. Medidas hacia un país libre de Violencia Doméstica (2012: 22).

por la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas. La misma cuenta con el apoyo del BPS y fue declarada de interés ministerial por el MIDES.

◆ Apoyo a la Campaña "Tú", realizada por Nuvó Cosméticos sobre la violencia hacia las mujeres.

◆ Emisión de billete de lotería del día viernes 23 de noviembre con el sello de INMUJERES - MIDES confeccionado para el Día internacional de lucha contra la violencia hacia la mujer. Con la apoyo de la Dirección Nacional de Loterías y Quinielas del Uruguay.

◆ Elaboración y publicación del Díptico informativo sobre los Servicios Públicos de Atención a Mujeres en situación de Violencia basada en Género, distribuido con la factura de teléfono fijo de ANTEL.

◆ Elaboración de diversos materiales específicos para el 25 de Noviembre: camisetas "Punto final a la violencia hacia las mujeres", blocks de hojas -con versión para mujeres con baja visión-, roll up y autoadhesivos.

◆ Elaboración de un material de difusión sobre violencia basada en género en braille en coordinación con PRONADIS-MIDES.

◆ Apoyo a diversas actividades, tanto en Montevideo como en el interior, en el marco de las Comisiones Departamentales de lucha contra la Violencia Doméstica.

◆ Elaboración de folletos de los Servicios Públicos de Atención a Mujeres en situación de Violencia basada en Género y el volante "La violencia entre lesbianas existe".

◆ Elaboración de un díptico informativo del Departamento de Sistema de Información de Género de Inmujeres-MIDES, conteniendo un análisis cuantitativo de datos obtenidos en los Servicios Públicos de Atención a Mujeres en situación de Violencia basada en Género entre julio de 2011 y junio 2012.

◆ Contratación de Consultoría para desarrollar la Estrategia y Plan de comunicación para la prevención y erradicación de la violencia basada en género en el marco del Fondo Fiduciario Proyecto “Uruguay Unido para poner fin a la Violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes” (Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia, Sistema de Naciones Unidas en Uruguay y Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional).

◆ Organización y realización del acto central del 25 de Noviembre: Día Internacional de lucha contra la violencia hacia la mujer. El mismo contó con la presencia de Altas Autoridades Nacionales.

◆ Distribución documento “Estrategia por la vida y la convivencia. Medidas hacia un país libre de Violencia Doméstica”.

- Distribución de camisetas, pegotines y folletería en las 33 oficinas territoriales del país.
- Armado folletería sobre la promoción del Servicio de atención a mujeres en situación de violencia basada en género y su distribución a los equipos técnicos de los 13 servicios del país.

Asimismo, el Ministerio del Interior también rindió en este sentido dando cuenta de la Correcaminata "La violencia contra las mujeres no corre más, sumate para dejarla atrás" en la Zona de Punta de Rieles llegando hasta la Curva de Maroñas, en el marco del 69 aniversario de la Escuela Nacional de Policía. En el proceso de organización y promoción de la actividad se coordinó con el Municipio F y el Centro Comunal Zonal Nº 9. La 10K fue apoyada por la Agrupación de Atletas del Uruguay que convoca a corredores profesionales y se sumaron vecinos/as de la zona, grupos sociales organizados como ALCOS, Trota ANCAP, discapacitados visuales, etc. Participó un número muy importante de funcionarios/as policiales y cadetes. Participaron más de 1400 personas con la camiseta alusiva a la actividad y se distribuyeron pegotines alusivos al Día Internacional por la Eliminación de todas las formas de Violencia contra la Mujer.

LEI 10: desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares

En relación a la Lei n° 10 y específicamente en lo vinculado a la promoción de **estudios que cuantifiquen y visibilicen el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres** (acción 1), el Inmujeres publicó en 2012 la investigación sobre las representaciones sociales del cuidado en la sociedad uruguaya en articulación con el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Se realizó la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado y el estudio cualitativo sobre el discurso experto en el cuidado infantil y sus implicancias desde el enfoque de género. Ambos estudios se presentaron públicamente.

En este sentido, se produjeron dos documentos de la serie "Argumentos que Transforman" en el marco del convenio que Inmujeres tiene con el Área de Género de la Facultad de Ciencias Sociales, uno sobre las mujeres jóvenes que cuidan y no trabajan de forma remunerada ni estudian y otro sobre la importancia de considerar a los sectores medios en el Sistema de Cuidados.

En lo que respecta a los **servicios y prestaciones para el cuidado para personas dependientes** (acción 4), las instituciones evidencian un desarrollo con diferentes énfasis. De todas las instituciones que informaron sobre estas prestaciones y servicios, se presenta el siguiente resumen:

Ministerio de Defensa Nacional:

- Jardín Maternal, pensado para niños de 2 a 4 años, hijos/as del personal tanto del propio Ministerio como del Hospital Militar y niños/as del barrio que según convenio celebrado con Codicen en el año 1992, pueden ser hasta un 30 % del total de inscriptos.

- Jornadas de recreación para niños/as, adolescentes y personas adultas con obras de teatro, las cuales se presentaron en dependencias del Inciso 03 en las ciudades de Tacuarembó y Paso de los Toros, en la Colonia de Vacaciones de la Armada de El Pinar, en la Escuela Técnica de Aeronáutica, en el Batallón de Infantería Nº1 en el Anfiteatro de la Secretaría de Estado.

- Participación de hijos/as de funcionarios/as a los campamentos de vacaciones de verano en el Parador Tajes, organizado por Tutela Social.

- Plan de Vivienda Adecuada para las personas cuyos ingresos personales no superen los 16.124 pesos uruguayos y los 28.000 pesos uruguayos en el núcleo familiar (no contemplando los beneficios sociales, asignación familiar, hogar constituido, ticket alimentación (valor $U 220) y ticket boletos (valor $U 500) familiar). Tienen prioridad los hogares monoparentales con jefatura femenina, con menores de edad a cargo o mayores que presenten capacidades diferentes, dando prioridad en esta categoría a aquellos que perciban menores ingresos. Estos montos rigen a partir de marzo de 2013.

- Relevamiento de las solicitudes y se está en la segunda etapa de adjudicación de una canasta de materiales de construcción cuyo valor podrá llegar hasta los 30.000 pesos uruguayos, a efectos de que a través de la autoconstrucción dentro de un plazo determinado (que oscilará 60 a 90 días según los casos puntuales) las personas puedan mejorar las condiciones habitacionales en las que se encuentran.

Ministerio de Turismo y Deporte:

- Servicios de guardería, se puso en marcha el proyecto de sala de lactancia en convenio con servicio de acompañantes.

Ministerio de Transporte y Obras Públicas:

- Licencia para cuidar familiares enfermos. Esta se otorga si la/el funcionaria/o ya hizo uso de

su licencia anual reglamentaria, y si presenta certificados médicos adecuados.

Ministerio del Interior:

- CAIF "Azul" - Convenio con el Palacio Legislativo para la prestación de guardería de 80 cupos para hijos/as de policías, en un horario de 08.00 a 22.00 horas.

Ministerio de Economía y Finanzas:

- Guarderías CET (DGS, CGN, TGN, Catastro, Comercio) y Guardería DNA. Entre los requisitos se encuentra ser funcionario del Inciso 05 (MEF) con hijos/as menores a cargo. Únicamente se abona cuota por alimentación y/o cuota por asistir a instituciones deportivas (natación) en caso de que se realice convenio. Dado que el nivel de natalidad no es muy alto, se ha extendido a nietos/as de funcionarios/as públicos/as en actividad dentro del Inciso, o Convenios con otras instituciones públicas al amparo del art. 281 de la Ley 18719. Funciona de 8.30 a 18:00 hs. en Montevideo. Durante el año 2012 concurrieron al Jardín Maternal Asistencial MEF, 52 niños del Inciso 05 y 57 niños por convenios ya existentes con el Ministerio de Educación y Cultura y Ministerio de Turismo. Total 109.- Fundación Jardín Maternal MEF. El monto total para 2012 (incluye sueldos, alquileres y suministros) fue de: $10.299.868 (pesos uruguayos diez millones doscientos noventa y nueve mil ochocientos sesenta y ocho).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- La Dirección Nacional de Seguridad Social, da cuenta de la firma de un convenio -en el marco del Sistema Nacional Integrado de Cuidado- con UNPFA y la Red de Género y Familia con el objetivo de impulsar la ley de maternidad, realizando un estudio económico y social del costo- beneficio de la misma.

Ministerio de Relaciones Exteriores:

- Acceso a guardería del BSE (actualmente 3 beneficiarios) y las licencias correspondientes a toda la Administración Pública.

Ministerio de Salud Pública:

- Creación de un espacio dentro del Edificio del Ministerio para lactancia. Mejoras en la guardería institucional y programa de gimnasia laboral

Banco de Previsión Social:

- Sala de lactancia para funcionarias.

- Talleres sobre prácticas de crianza (nutrición y límites) a funcionarias y funcionarios con hijos/as en la Guardería de la Institución.

En cuanto a las **empresas públicas**, éstas dan cuenta de las siguientes medidas:

ANTEL	OSE	ANP
- Guardería sitio en el Complejo Torre de las Telecomunicaciones. La misma tiene 6 niveles que van de 45 días hasta 5 años, cada grupo tiene un cupo de 20 niños/as, y comprende a 100 familias. - Convenios con diversas instituciones de salud y cuidado de personas dependientes: por ejemplo, SECOM, ALCANCE, etc.	Guardería en el Local Central. Total de beneficiarios/as 32 (21 madres funcionarias y 11 padres funcionarios). - Sala de Lactancia en el Local Central. - Sala de Lactancia en Aguas Corrientes. Total 23 funcionarias, asisten 4 madres.	- Guardería contratada por ANP para atención de niños/as desde 6 meses hasta 5 años, en Montevideo. Atiende 16 menores entre niños/as hijos/as de funcionariado. La ANP da partidas a los padres para que contraten el servicio de guardería para sus hijos/as, para los puertos del interior del país. - Sala de Lactancia (creada 2011) utilizada por 8 madres durante 17 meses. - Canasta con productos para la atención de los/las bebés como obsequio para los padres del recién nacido/da. - Dos proyectos de licencias y beneficios especiales: uno apunta a aumentar la licencia por paternidad y el otro a la posibilidad de interrumpir la jornada laboral para acompañar a la pareja a controles ginecológicos.

Desde el **PIT-CNT**, se estima imprescindible contar con servicios de cuidado de niñas, niños y adultos mayores para que las oportunidades de las mujeres de capacitación e inserción laboral no sean condicionadas por las necesidades de cuidados. En este sentido, se considera necesaria la ampliación de las licencias maternales a 16 semanas, contar con medio horario para trabajadoras del sector privado, contar con lugares de cuidado adecuados para el pleno desarrollo de niñas y niños, accesible para familias trabajadoras.

También, se valoró como prioritaria la ejecución efectiva de los planes pilotos del Sistema Nacional Integrado de Cuidados, contando con la participación de trabajadoras y trabajadores ya que los

cuidados son una reivindicación de la plataforma del movimiento sindical.

LEI 11: democratización de la información y el conocimiento de los derechos de las mujeres

Considerando las acciones para contribuir a la Lei n° 11, Inmujeres informó que a través del equipo de referentes territoriales de género se garantiza la difusión permanente y distribución responsable de materiales institucionales.

LEI 12: desarrollo de prácticas comunicativas no discriminatorias que respondan a intereses y necesidades de hombres y mujeres y promuevan imágenes no estereotipadas y libres de prejuicios

Con la finalidad de contribuir a la Lei n° 12 y específicamente con orientación a la **sensibilización y capacitación a propietarios/as y trabajadores/as de los medios de comunicación en el uso de un lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia, discriminación y estigmatización** (acción 1), desde el Inmujeres se informó que en el marco del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas se llevó a cabo el Curso Nacional sobre Periodismo, Niñez y Género dirigido a periodistas y comunicadores/as. A partir del mismo, Inmujeres lideró las Jornadas sobre: "Violencia de género" y "El enfoque de derechos a la violencia de género". Se capacitaron un total de 77 periodistas. Por otro lado, se dio cuenta del diseño e inclusión del módulo sobre Lenguaje Inclusivo y no discriminatorio en los cursos de la ENAP.

Uruguay Social

"Las políticas sociales deben orientarse hacia la satisfacción y realización de los derechos políticos, económicos, sociales, civiles y culturales. Para el pleno ejercicio de estos derechos, es indispensable que las políticas sociales incorporen la perspectiva de género de forma que no transformen a las mujeres en las responsables de su éxito o fracaso. Por lo tanto, la promoción de la ciudadanía activa de las mujeres deberá ser un componente ineludible de las políticas sociales"

(PIODNA, 2007:61)

Para ello uno de los propósitos planteados consiste en la promoción de políticas sociales universales e integrales de combate a la pobreza, colocando el énfasis en las mujeres que se encuentran en

situaciones de exclusión social, indigencia o pobreza extrema, dado que configuran contextos en los que sus derechos se hayan altamente vulnerados. En este sentido, asegurar la igualdad de oportunidades y derechos plantea como indispensable la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las etapas implicadas en las políticas sociales, garantizando de esta forma la coherencia de las mismas y la promoción de ciudadanía activa de las mujeres en todo momento. En concordancia con estos objetivos el Uruguay Social establece un conjunto de lineamientos que se agrupan desde la LEI Nº 14 a la 25.

LEI 14: Desarrollo de medidas hacia mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad social

En lo que respecta a la primera Lei contenida en el Uruguay Social, desde el MTSS se han desarrollado iniciativas para facilitar el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y crear o poner en funcionamiento emprendimientos productivos para el cumplimiento de la primera acción referida a **"facilitar el acceso de las mujeres a la información, orientación ocupacional y a los servicios"** (acción 1). Es permitente señalar que ninguna de estas iniciativas tiene como población objetivo a mujeres jefas de hogar tal como lo establece el lineamiento, sino que se focalizan en situaciones de vulnerabilidad social, estableciendo en algunos casos acciones de discriminación positiva hacia las mujeres.

En este sentido, La Dirección Nacional de Empleo (Dinae), desde los Servicios Públicos de empleo (SPE) – área perteneciente a los Centros públicos de empleo (CEPEs) – se han llevado a cabo acciones para facilitar el encuentro entre la demanda y oferta de trabajo a fin de promover la inserción y/o reinserción laboral de la usuarios/as , en empleos dependientes o independientes.

Según los datos brindados por el MTSS, para el año 2012 se alcanzó un total de 27 CEPEs instalados en distintas localidades del país, los cuales ofrecen servicios de recepción, información, orientación laboral, intermediación laboral, y derivación a capacitación y/o instituciones de la comunidad de todos contenidos y metodologías diseñadas por los SPE. Desde estos últimos se han trabajado y validado los contenidos del servicio de Orientación laboral desde una perspectiva de género, profundizando en esta dimensión.

Por otro lado, desde este organismo se han tomado medidas que incluyen acciones de discriminación positiva hacia las mujeres. Tal es el caso del Programa Objetivo Empleo, -componente del Plan de Equidad del Programa Pro-Trabajo ejecutado por el Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social (MTSS)- el cual constituye un incentivo a la contratación de trabajadores/as en empresas que optan por seleccionar su personal según las siguientes características: hombres y mujeres entre 18 y 65 años con un nivel educativo de hasta 2º año de bachillerato (5º año incompleto) , que se encuentren desocupados/as formales por más de un año, y en situación de pobreza.

El subsdio que ofrece este programa a las empresas es a través de un crédito en el Banco de Previsión Social (BPS), cumplidos los requisitos anteriores y dada la contratación de trabajadores/as por un mínimo de 8 meses y un máximo de 12 meses para las personas cuya edad se haya comprendida entre los 18 y 45 años, y en caso de ser mayores de 45 años, de 18 meses. Dicho subsidio es diferencial según sexo y cubre el del 60 % del salario para los hombres y 80 % para las mujeres (con un tope salarial prefijado de 2 salarios mínimos). Para ello se prevé distinto tipo de capacitaciones y articulaciones con otros programas para ofrecer a la población capacitación y otros apoyos.

De acuerdo a los datos brindados por el MTSS, en el año 2012 un total de 847 personas han sido beneficiarias de este programa, de las cuales 279 son varones y 568 mujeres, que finalmente se tradujeron en un total de 107 y 154 inserciones respectivamente. Como puede apreciarse, del total de hombres beneficiarios lograron insertarse un 38 %, mientras que esta cifra en el caso de las mujeres corresponde a un 27%.

Por otro lado, este mismo organismo informó que desde los CEPEs se han llevado adelante los Programas de Emprendimientos Productivos, atendiendo iniciativas de varones y mujeres. En el año 2012 fueron aprobados un total de 58 proyectos de inversión productiva, de los cuales corresponden 23 para mujeres y 35 para varones.

Los mismos se distribuyen de la siguiente forma según el departamento y el sexo de las personas que recibieron la aprobación de su proyecto:

Departamento	**Proyectos aprobados realizados por mujeres**	**Proyectos aprobados realizados por varones**
Salto	1	9
Rivera	2	2
San José	4	4
Lavalleja	0	1

Soriano	1	5
Río Negro	2	2
Rocha	0	3
Paysandú	9	3
Cerro Largo	2	2
Treinta y Trés	2	0
Canelones	0	2
TOTAL	**23**	**35**

Desde INMUJERES se ha trabajado en las tareas de recepción y articulación para dar respuestas ante situaciones que llegan directamente al Instituto de manera personal, por la web o a través de otras instituciones o redes tales como Servicio de Enfermedades Infecto Contagiosas (SEIC) y la Red mujeres con VIH.

Otro de los aportes ha consistido en la realización de dos guías: una de recursos y servicios a nivel nacional dirigida a mujeres con VIH -en proceso de elaboración- y otra de recursos y prestaciones sociales Mides-BPS dirigida a mujeres privadas de libertad - en proceso de diseño-. Esta última fue realizada en articulación con el Ministerio del Interior y surgió como acuerdo del trabajo de la Comisión Mides-Ministerio del Interior.

LEI 15: Desarrollo de medidas hacia personas en situación de discriminación agravada

En lo que respecta a la Lei n°15, desde el Ministerio del Interior, Inmujeres y el Ministerio de Relaciones Exteriores se han llevado a cabo acciones con la finalidad de atender y revertir la discriminación en sus múltiples expresiones.

En cuanto al **"desarrollo de campañas de sensibilización y concientización que promuevan cambios culturales y la no discriminación de las mujeres privadas de libertad, mujeres viviendo con VIH, mujeres migrantes, mujeres discapacitadas y personas de la diversidad sexual"** (acción 1), desde el Ministerio del Interior se informó que uno de los compromisos asumidos consistió en la creación de la Comisión de Género del INR por resolución Nº 306/12 de fecha 19 de setiembre de 2012, integrada por el Subdirector Nacional Administrativo, Subdirector Técnico, Subdirector Operativo, Coordinador de la Zona Metropolitana, Coordinador de la Zona Interior, Director del centro de Formación Penitenciaria y la División Políticas de Género.

Esta comisión fue establecida con el objetivo de promover la igualdad de género en la políticas internas y externas del Instituto, asesorar y asistir técnicamente a la dirección del organismo en la materia, promoviendo la inclusión transversal de la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones del organismo, así como en la formación del personal penitenciario. Desde su puesta en funcionamiento en el mes de noviembre del año 2012 la misma ha trabajado en la definición de su reglamento y en la elaboración de un plan operativo, cuya aprobación no fue realizada en dicho año, sino que se dio comienzo a su estudio para luego ser aprobada.

Otra de las medidas tendientes a transversalizar la perspectiva de género llevadas a cabo por este organismo ha consistido en el proceso de implementación durante el año 2012 de la consultoría de asistencia técnica a la formulación institucional para el diseño y puesta en funcionamiento de políticas de género en el INR, con la finalidad de aportar insumos en las distintas etapas de desarrollo de las políticas de género, en la nueva formulación institucional del INR.

La misma se contextualiza en el marco del Proyecto "L" fase 2, correspondiente al Proyecto de modernización y fortalecimiento del sistema carcelario uruguayo, financiado por varias agencias de la cooperación internacional. Se propone integrar, a través del análisis de condiciones internas y externas, la generación de mecanismos institucionales responsables del diseño de políticas de género en el INR a través del análisis de diversos modelos institucionales y su viabilidad; así como también, la propuesta de acciones estratégicas para la institucionalidad rectora de políticas de género del mencionado Instituto.

Por otro lado, se informó que por convocatoria de la Asesoría para Asuntos Penitenciarios del Sr. Ministro fue conformada una comisión integrada por representantes de distintas áreas del Ministerio, la cual elaboró una guía de derechos y obligaciones de las personas privadas de su libertad que integra la perspectiva de género.

En esta misma línea, desde el Ministerio del Interior se ha participado en la Mesa de Trabajo sobre Mujeres Privadas de Libertad con el objetivo de visibilizar la situación específica de las mujeres que se encuentran en esta situación. Este espacio de trabajo se encuentra integrado por: Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM), Comisionado Parlamentario para el Sistema Carcelario; Comisión Especial de Género y Equidad de la Cámara de Representantes y Comisión Especial de Seguimiento de la Situación Carcelaria; Defensoría de Oficio, Poder Judicial; Dirección de Derechos Humanos del MEC;DNCP y CR, Asesoría en

Asuntos Penitenciario y Género; División de Políticas de Género del Ministerio del Interior; Facultad de Psicología; INACRI; INAU; Inmujeres - MIDES; Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados; Programa de Salud de la Mujer y Género del MSP; RUDA; Secretaría de la Mujer de la IMM, Secretaría Nacional de Drogas/Junta Nacional de Drogas; SERPAJ; y, ONUMUJERES.

Consiste en un espacio de articulación entre organizaciones que actúan colectivamente en relación a un objetivo en común: promover y defender los derechos de las mujeres privadas de libertad y las mujeres liberadas del sistema penitenciario, en la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones desde un enfoque de Derechos Humanos con perspectiva de género, proponiendo y realizando acciones dirigidas a su inclusión social.

En otro orden, en respuesta al compromiso asumido en el marco de esta Lei desde este organismo se tomaron medidas para brindar soluciones específicas a las carencias edilicias y de hacinamiento existentes hasta el momento en la Cárcel departamental de Canelones. Al respecto, durante el 2012 se llevó cabo el traslado de toda la población de mujeres privadas de su libertad en la Cárcel de Canelones -que dependía de la Jefatura de Policía de Canelones- al Centro Metropolitano de Reclusión Femenino (ex Centro Nacional de Rehabilitación) dependiente del Instituto Nacional de Rehabilitación.

Por otra parte, desde INMUJERES se ha trabajando en la organización y/o apoyo de instancias de seminarios, jornadas y capacitaciones, tales como:

- Planificación y organización del 4to Encuentro de Mujeres con VIH realizado el 3 de marzo de 2012 en el edificio del MIDES en Montevideo, en el marco del Día Internacional de las Mujeres. En coordinación con las referentes de las tres redes de Mujeres con VIH, el MSP y ONUSIDA. Participaron mujeres de los departamentos de Artigas, Rocha, Rivera, Salto, Canelones, Paysandú y Montevideo.

- Capacitación al equipo Mides en CMRF sobre género y violencia en el sistema carcelario.

- Realización de un Sondeo sobre percepciones acerca de discriminación a personas de la diversidad sexual en el sector salud en trabajo conjunto con el Departamento de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT.

- Apoyo a actividades realizadas por las redes de mujeres viviendo con VIH.

- Realización de la jornada “Violencia en las relaciones entre lesbianas y bisexuales” dirigida a técnicas/os de los servicios de atención de violencia basada en género de todo el territorio nacional. La misma estuvo a cargo de la organización argentina "Desalambrando Bs. As."

- Apoyo a actividades tales como seminarios y campañas realizadas por colectivos LGTB de diferentes departamentos del país.

Por su parte el Ministerio de Relaciones Exteriores informó que es parte de la Junta Nacional de Migración, órgano encargado de la elaboración y promoción de la política migratoria del país (ley 18.250). En el marco del fortalecimiento de las políticas públicas que en materia migratoria la Dirección General para Asuntos Consulares y Vinculación del Ministerio de Relaciones Exteriores viene llevando a cabo, con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones, durante el año 2012 se realizaron “Talleres de sensibilización y fortalecimiento de políticas en materia de migración y desarrollo” en los diversos departamentos del Uruguay. Al respecto el mencionado Ministerio dio cuenta de que si bien dichos talleres no se focalizaron únicamente en la temática de mujeres migrantes, han resultado de suma utilidad para que los actores públicos locales y nacionales identifiquen fortalezas, debilidades y propongan acciones a efectos de la ejecución de políticas de Estado específicas para dichos flujos poblacionales.

Asimismo señaló que resulta fundamental capacitar y sensibilizar a todos los actores públicos para la atención personalizada a migrantes y retornantes, el intercambio de experiencias y el establecimiento de un vínculo y protocolo de trabajo para una mejor atención de la población de referencia. Para de esta forma lograr su mejor inserción socioeconómica, tanto para beneficio propio como de la sociedad de acogida.

En relación a la creación de **“espacios de atención, asesoramiento y medidas de inclusión social de las mujeres privadas de libertad, mujeres viviendo con VIH, mujeres migrantes, mujeres discapacitadas y personas de la diversidad sexual”** (acción 2)**;** desde el Ministerio del Interior fue señalada la existencia de 21 establecimientos penitenciarios de mujeres, 18 de ellos ubicados en el Interior del país y 3 en Montevideo, en los que a diciembre del 2012 se encontraban privadas de libertad 624 mujeres distribuidas en los distintos establecimientos carcelarios (429 en área metropolitana y 195 en el Interior del país). De cualquier forma los datos proporcionados por este organismo no especifican la existencia de centros de atención o asesoramiento específicos a la interna de dichos establecimientos.

Por otro lado, desde el Ministerio de Relaciones Exteriores se informó que las mujeres migrantes o uruguayas en el exterior cuentan con servicios de atención que les permiten recibir asesoramiento tanto de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario, como de la Oficina de Retorno y Bienvenida y de la Oficina de Asistencia al Compatriota y Servicios a la Comunidad.

Por su parte, Inmujeres informó que para el cumplimiento de este compromiso ha trabajado dando respuesta a las situaciones derivadas desde el Servicio de Enfermedades Infecto Contagiosas (SEIC) y de las redes de mujeres viviendo con VIH, a través de los recursos y servicios Mides. En esta misma línea cabe señalar el abordaje de situaciones familiares y acompañamiento a mujeres privadas de libertad, a través de la integración técnica de INMUJERES en el equipo de Uruguay Integra- Mides, en el Centro Metropolitano de Rehabilitación Femenina.

También desde Inmujeres se ha trabajado en la promoción de **"medidas de acción afirmativa para las personas en situación de discriminación agravada"** (acción 3)**.** En primer lugar, mediante la participación en la Mesa de Privadas de Libertad integrada por Ministerio del Interior, Inau, Inju, IM, Patronato, ONG`s, ONU Mujeres, MSP, Comisionado Parlamentario, entre otros. Los objetivos de dicho espacio de trabajo refieren a la articulación de acciones con las instituciones y organismos que lo integran, además de bregar por el cumplimiento de la normativa nacional e internacional y el mejoramiento de la situación de las mujeres privadas de libertad. En segundo lugar, se ha aportado a la mencionada acción a través de la coordinación y articulación con distintos programas tales como el Plan Juntos, Cercanías, entre otros, para el abordaje de situaciones de mujeres que se encuentran en privación de libertad.

En lo que respecta al **desarrollo de medidas de protección para mujeres niñas/niñas y adolescentes contra la trata y tráfico de personas** (acción 4)**,** el Ministerio del Interior, Inmujeres y el Ministerio de Relaciones Exteriores presentan información de lo actuado durante el año 2012.

Desde el Ministerio del Interior se destaca su participación en la Comisión Ministerial de trabajo para el abordaje de Trata y Tráfico de Personas que comenzó a funcionar en abril de 2012, -asunto 15/2012(B4557)- integrada por Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado e INTERPOL, Dirección Nacional de Migración, Dirección Nacional de Identificación Civil, Dirección Nacional de la Policía Caminera, Escuela Nacional de Policía, Departamento de Relaciones Internacionales y División de Políticas de Género. La misma consideró la importancia de incorporar a la Dirección General de Información e Inteligencia por su relevancia en la temática

(Resolución B 5401 de fecha 10 de mayo de 2012) y posteriormente a la Jefaturas de Policía de Montevideo, San José y Canelones (Resolución B5767 de fecha 5 de julio de 2012). Asimismo definió incorporar a su agenda la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes.

Durante el año 2012 dicha comisión ha llevado a cabo las siguientes actividades:

- Relevamiento de los cometidos y acciones vinculados a la temática de cada una de las Unidades integrantes de la Comisión.
- Aportes de las unidades de la Comisión para la elaboración del informe institucional a ser incluido en el Informe país que elaboró el Ministerio de Relaciones Exteriores para presentar ante el Comité de Seguimiento del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.
- Reunión informativa con el nuevo Director de la OIM en Uruguay, el Sr. Ministro del Interior y el Director de la Policía Nacional a fin de establecer posibles líneas de trabajo para el año 2013.
- Creación de una Sub Comisión Ad Hoc (por Resolución de fecha 8 de octubre de 2012) integrada por el Director de la DGLCCO e INTERPOL, el Director Nacional de Identificación Civil, el Director de la DGII, la Directora de Políticas de Género y la Asesora Legal del Sr. Subsecretario con el objetivo de elaborar un Plan Nacional de Acción del Ministerio del Interior, el cual fue posteriormente aprobado por el plenario de la Comisión.
- Trabajo en la elaboración de un plan operativo para definir las acciones a llevar a cabo en el período siguiente.

Por otro lado, cabe señalar la participación de funcionarios del mencionado ministerio en las siguientes instancias de capacitación y seminarios:

Características de la actividad	**Cantidad de funcionarios/as que asistieron**
Seminario "Fortalecimiento de las Fuerzas de Seguridad, Oficiales de Migración, Fiscales y Jueces para prevenir y combatir la Trata de Personas, especialmente Mujeres, Niños y Niñas" realizado los días 4 y 5 de diciembre de 2012, organizado por la Organización de Estados Americanos –OEA-	30 funcionarios/as
Curso semi-presencial sobre Explotación Sexual Comercial de	6 funcionarios/as

niños, niñas y adolescentes del Instituto Interamericano del niño/a.	
Seminario Construyendo Puentes V en la ciudad de Paysandú organizado por el CONAPEES, sobre la temática Trata y explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.	25 funcionarios/as

Por último, se destaca la aprobación de dos acuerdos a nivel de Mercosur en las reuniones de Ministros de Interior y Justicia en las presidencias Pro tempore de Brasil y Argentina:

- DEC. CMC Nº 08/2012 Acuerdo para la creación de la Red de especialistas en Seguridad Documental Migratoria del MERCOSUR y Estados Asociados.
- Acuerdo Nº /2012 Guía Regional para la detección temprana de situaciones de Trata de Personas en pasos fronterizos del Mercosur y Estados Asociados.

Por su parte, Inmujeres ha adoptado diversas medidas en respuesta a las situaciones de trata y tráfico de personas. Entre ellas cabe señalar la creación del Servicio Público de Atención a Mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual, con la finalidad de contribuir al diseño de una estrategia de intervención y respuesta frente a la problemática.

Por otro lado, en el marco de este compromiso se han elaborado distintos materiales tales como los siguientes:

- Ficha de registro de casos destinada a la sistematización de la atención de mujeres adultas, en coordinación con el Sistema de Información de Género.
- Protocolo de Atención a Mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual.
- Protocolo de Atención a niñas, niños y adolescentes en situación de explotación sexual.
- Documento de base de una guía interinstitucional de explotación sexual.

Con respecto a instancias de capacitación, seminarios o actividades, se destaca:

- Realización de una capacitación específica para la detección de situaciones de trata con fines de explotación sexual y laboral al funcionariado de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS).
- Coordinación de la Mesa Interinstitucional de Combate a la Trata de Mujeres con fines de explotación de sexual.
- Sensibilización a operadores/as de instituciones públicas y de la sociedad civil del Departamento de Maldonado, en coordinación para su organización con la Intendencia de dicho departamento.
- Realización del Seminario Regional "Aplicación de medidas para la elaboración de una política pública sobre trata y tráfico de mujeres, niños/as y adolescentes con fines de explotación sexual comercial. Avances y Desafíos." Se contó con la participación de expertas nacionales y regionales de Argentina, Brasil, Paraguay y Ecuador, en estos temas. Participación de las jornadas de trabajo periódicas del Comité Nacional para la erradicación de la explotación sexual comercial y no comercial de la niñez y la adolescencia (CONAPESE).
- Realización de Jornadas de trabajo con el Juzgado Especializado Contra el Crimen Organizado y con la Fiscalía y la Defensoría asociados/as, y las oficinas de INTERPOL y del Centro de Atención a las Víctimas de la Violencia y el Delito, pertenecientes al Ministerio del Interior.
- Realización de una capacitación del personal que ingresa al Instituto Artigas del Servicio Exterior (IASE), quienes desempeñarán funciones en las oficinas consulares y embajadas uruguayas en el exterior del país.

Otro de los compromisos asumidos por el Inmujeres ha consistido en la difusión a nivel de embajadas y oficinas consulares del Protocolo de actuación para el abordaje en la temática, y en otro orden, en el inicio de una sistematización de carácter sociológico de casos de trata judicializados.

Por su parte, el Ministerio de Relaciones Exteriores informó que es parte integrante de la Mesa Interinstitucional sobre Trata y Tráfico de Mujeres (2008) y que continúa trabajando en pos de la implementación de las recomendaciones que efectuara la Relatora de Trata en ocasión de su visita en 2009. Con fecha 23 de julio de 2012, el Instituto Nacional de las Mujeres, con la colaboración de

la Mesa Interinstitucional de Trata de Mujeres con fines de explotación de sexual y el apoyo de Cancillería, AECID y Unión Europea, realizó la presentación denominada "Trata de mujeres, niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual comercial: Protocolo de actuación para el abordaje de la temática en las Embajadas y Oficinas Consulares".

LEI 16: Coordinación y complementariedad de servicios en todos los niveles de atención de la salud, integrando a las prácticas la perspectiva de género

En lo que respecta a la Lei n°16, el MSP informó que en relación al compromiso de **"Incorporar la perspectiva de género en la implementación del Sistema Nacional Integrado de Salud planteado en el Marco de la Reforma del Sistema de Salud"** (acción 1), las prestaciones que se regulan desde los diferentes instrumentos de política son parte del SNIS. En este sentido, tanto el Decreto que incorpora el DIU al PIAS como la reglamentación de la Ley IVE son dos medidas.

Con orientación al compromiso **efectivizar la transversalización de la perspectiva de género a nivel de los Programas Prioritarios del MSP** (acción 2)**,** desde el Ministerio de Defensa Nacional (MDN) se han adoptado medidas a nivel de Sanidad Naval, Sanidad de la fuerza Aérea y en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas.

	MEDIDAS LLEVADAS A CABO
SANIDAD NAVAL	Cambios en infraestructura, prestación de servicios y contratación de Recursos Humanos Técnicos en Montevideo, interior del País y personal en Misiones de Paz para contemplar la perspectiva de género
SANIDAD DE LA FUERZA AÉREA	Charlas educativas en las diferentes unidades
HOSPITAL CENTRAL DE LAS FUERZAS ARMADAS	Se dio continuidad al equipo de referencia de Violencia Doméstica que funciona desde 2006, integrado por psiquiatra Dra. Rosanna Hagopian, Lic.Enf. María Jaume, Obstetra Fernanda Chiribao, Psicóloga Margarita Latorre.

En esta misma línea el MSP dio cuenta de que en especial del Departamento de Programación

Estratégica en Salud, cabe señalar las Áreas de Salud Sexual y Reproductiva, Violencia, Mujer, Anticoncepción, Maternidad y Embarazo, Interrupción Voluntaria del Embarazo, ITS-SIDA y Reglamentaciones de las leyes 18426 y 18987 ,vigentes ambas y desarrolladas. Asimismo se informó que en todas ellas ha sido capacitado el personal de salud y se desarrollaron guías especiales de trabajo para cada uno de estos temas.

Este mismo organismo, para el **fortalecimiento de espacios de Salud Adolescente desde una perspectiva de género y derechos** (acción 3), informó que para el año 2012 se contó con 108 Espacios Adolescentes públicos, privados y mixtos en todo el territorio nacional. De acuerdo al último informe, 55 de ellos se distribuyen: 9 en región norte, 10 en región suroeste, 7 en región sureste y 29 en región metropolitana.

Por su parte desde el MDN se han desarrollado acciones en sus distintas dependencias:

	MEDIDAS LLEVADAS A CABO
SERVICIO SANITARIO DEL EJÉRCITO	Asistencia médica en los C.A.P. dependientes de la D.G.A.P a la población de adolescentes hijos del personal Militar
SANIDAD NAVAL	Asistencia médica a los adolescentes en la Institución, aunque no desde un espacio de Salud especifico en adolescencia desde una perspectiva de género y derechos.
HOSPITAL CENTRAL DE LAS FUERZAS ARMADAS	Trabajo de psicólogos y médicos en tareas de prevención y apoyo del embarazo adolescente
SANIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS	Funcionamiento de las 2 policlínicas de atención a adolescentes, una de en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas y la otra en C.A.P. Nº 2, que cuentan con un equipo multidisciplinario (integrado por pediatría, odontología, psicología, ginecología, medicina general y Psic. Infantil).

En lo que respecta a la realización de **"campañas públicas de promoción de salud con énfasis en hábitos de vida saludables, salud mental, derechos sexuales y reproductivos"** (acción 4), el MSP ha trabajado en esta línea en coordinación con Inmujeres o en el marco del PIODNA. En el año 2012 se dio continuidad a la capacitación de los equipos de violencia en todo el país y la aplicación de la encuesta nacional, la formación de equipos en Salud Sexual y Reproductiva para

encarar derechos SsyR en públicos y privados y por último a la instalación de equipos multidisciplinarios para reglamentación y atención a la IVE según ley 18987.

Por otro lado, para el cumplimiento de esta acción desde el MDN se han realizado los siguientes aportes:

	MEDIDAS LLEVADAS A CABO
SERVICIO SANITARIO DEL EJÉRCITO	Charlas o talleres referentes a la temática de hábitos de vida saludables y derechos sexuales y reproductivos en todos los C.A.U. dependientes
SANIDAD NAVAL	Talleres y jornadas vinculadas a Salud Bucal, Cesación del Tabaquismo, Educación Nutricional, Detección de Población de Riesgos para enfermedades cardiovasculares y promoción de hábitos de vida saludable. Asesoramiento sobre métodos anticonceptivos
SANIDAD DE LA FUERZA AÉREA	Charlas educativas en las distintas Unidades.
HOSPITAL CENTRAL DE LAS FUERZAS ARMADAS	Jornadas de sensibilización
SANIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS	Campañas de antitabaco, alimentación saludable, desquisaje HTA, diabetes y jornadas corazón y deporte

Con orientación al desarrollo de **"campañas de difusión y sensibilización sobre beneficios que la actividad física y la recreación tienen para la salud integral de las mujeres a lo largo del ciclo de vida"** (acción 5), el Ministerio de Turismo y Deporte informó que ambas UE participaron de la organización de la Correcaminata Mujeres 5 K, en la promoción de Salud en la Mujer, y en la difusión en el Mes del Cáncer de mama. Asimismo desde la UE 01 se realizaron charlas en la Semana de la Salud Cardiovascular y Mujer, mientras que la UE 02 trabajó para el desarrollo de las actividades especiales en las Plazas de deporte en el Mes de la Mujer, la Movida de actividad Física Torre de las Comunicaciones de ANTEL y "ActivaT en el Trabajo, Pausa Activa" en MGAP, MSP, BPS, DINADE.

Por otro lado, Inmujeres ha trabajado en este compromiso a través de la distribución de distintos materiales. Entre ellos cabe señalar la publicación institucional: "Una guía saludable para nosotras" y el folleto: "Después del parto el puerperio, es importante que te cuides". Fueron entregados 1000 y 10.000 ejemplares respectivamente. En esta misma línea cabe señalar la distribución de 1000

“Guías saludables para nosotras” y 1000 guías en salud sexual y reproductiva “Eligiéndonos” para el programa “Jóvenes en Red”.

Por su parte, el MSP señaló que se procede a trabajar a nivel departamental en las ciclovías y las normativas de trabajo y ambiente saludable, ejercicio físico, entre otros, con el área de Enfermedades Crónicas no transmisibles.

Continuando con los aportes a la LEI Nº 16, para el desarrollo de **“acciones de prevención y promoción de servicios de atención especializada en problemas de salud de alta prevalencia en las mujeres”** (acción 6), desde el MDN se han tomado distintas medidas para el cumplimiento de este compromiso.

	MEDIDAS LLEVADAS A CABO
SERVICIO SANITARIO DEL EJÉRCITO	Cuenta con 13 Ginecólogos en los C.A.U. de todo el país que desarrollan actividades asistenciales y de prevención y promoción de salud en la consulta ginecológica, atendiendo y asesorando sobre enfermedades de alta prevalecía en mujeres (neoplasma de mama, cuello de útero, etc.). Médicos Generales realizan asesoramiento y charlas sobre patologías frecuentes en el sexo femenino (enfermedades auto inmunes, etc.). Sin embargo, en este ámbito no se cuenta con servicios de atención especializada para dichas problemáticas de alta prevalencia.
SANIDAD NAVAL	Prevención y detección temprana de cáncer de mamas y cuello uterino, -exámenes de papanicolau, examen de mamas y mamografía-; contando con el servicio de atención especializada de la Policlínica de Colposcopía para la detección de cáncer de cuello uterino. Dichas actividades se coordinan y realizan en el Centro Asistencial Familiar Montevideo.
SANIDAD DE LA FUERZA AÉREA	Atención desde Ginecología
HOSPITAL CENTRAL DE LAS FUERZAS ARMADAS	Se ha trabajado en lo referente a Enfermedades de transmisión sexual y prevención de embarazo (streptococos B), así como también en la atención especializada para Diabetes, HTA, Tabaquismo, Trasplantes, Diálisis.
SANIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS	Dentro de Pol. De Ginecología: detección y tratamiento de ETC y de cuello uterino (PAP). Asimismo se cuenta con la atención especializada para Neo de mama (Pol. Mastología) y Patología Neo de cuello útero (coordinación Pol. Zonales y en H.C.FF.AA. con Pol. Especificas)

En otro orden el MSP señaló que en el año 2012 se hizo gratuito el DIU y se reglamentó la Ley de Interrupción voluntaria del embarazo.

LEI 17: Desarrollo de una política integral de salud sexual y reproductiva con el objetivo de asegurar la cobertura universal, solidaria y en condiciones de equidad para hombres y mujeres

En lo que respecta a la Lei n °17 el MDN informó su aporte para las acciones implicadas en el marco de la misma.

Con orientación a **"coordinar e intervircular los distintos componentes de la Salud Sexual y Reproductiva"** (acción 1)**,** a nivel de la Sanidad Naval se ha trabajado en planificación familiar a través de asesoramiento y acceso a métodos anticonceptivos en las policlínicas ginecológicas, así como también en la prevención y educación en ITS. Por último en Sanidad de la Fuerza Aérea y en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas se señaló la existencia de programas y/o servicios de Salud Sexual y Reproductiva, a cargo de Ginecología, Asistente Social y Psicólogos en el primero de los casos.

Desde el MSP se informó acerca de la existencia de varios programas vinculados a: Salud Integral de la Mujer, Violencia y salud, ITS-Sida y Salud del Varón en construcción. En lo que respecta a la Comisión Interinstitucional de Salud Sexual y Reproductiva en la órbita del MSP, la misma fue citada nuevamente en el año 2012 para compartir y enriquecer la aplicación y consulta en la implementación de la IVE y la seguridad de llegada de MAC, así como la preparación de la Conferencia de Cairo+20. En otro orden este mismo organismo dio cuenta de la existencia de una meta prestacional relativa a maternidad (control del embarazo, condiciones de maternidad y llenado del SIP) Además de ello el PIAS establece un conjunto de servicios obligatorios, entre ellos: pap y mamo gratuitas de control cada tres y dos años respectivamente, provisión de anticonceptivos (pastillas y preservativos) a precios regulados; provisión y colocación gratuita del DIU. Asimismo se destaca el asesoramiento y atención frente a embarazos no deseados o no aceptados y el servicio gratuito en torno a ligadura y vasectomía.

Con respecto al compromiso de **"incorporar a los servicios de salud sexual y reproductiva la promoción del ejercicio de una sexualidad placentera y libre de violencia para mujeres y hombres a lo largo de su ciclo vital"** (acción 2) a nivel del MDN**,** se destaca:

	MEDIDAS LLEVADAS A CABO
SERVICIO SANITARIO DEL EJÉRCITO	Acciones de promoción desarrolladas en el ámbito de la consulta médica. El personal de salud capacitado en sexualidad y violencia es el equipo de referencia designado por el S.S.E.
SANIDAD NAVAL	Talleres e información en policlínica sobre Psicoprofilaxis y ecuación para embarazo, parto y puerperio. Talleres de prevención de ITS. En la actualidad se cuenta con un grupo especializado en Violencia Doméstica Integrados por: un medico general, 1 médico psiquiatra, 1 psicólogo, 1 asistente social, 1 licenciada en enfermería y 1 auxiliar de enfermería
SANIDAD DE LA FUERZA AÉREA:	Charlas educativas en las Diferentes Unidades. Equipo de trabajo especializado: 1 Ginecólogo (sexualidad), 1 medico general, 1 asistente social, 1 psicólogo y 1 abogado (violencia domestica)
SANIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS	Policlínica de Violencia Doméstica en C.A.P. Nº 8 y en C.A.P. Nº 2 en coordinación con H.C.FF.AA. donde se derivan casos pesquisados.
HOSPITAL CENTRAL DE LAS FUERZAS ARMADAS	Personal de salud capacitado en sexualidad y violencia integrado por: Psiquiatra Dra. Rosanna Hagopian, Lic.Enf. María Jaume, Obstetra Fernanda Chiribao, Psicóloga Margarita Latorre

Por su parte, el MPS dio cuenta de la edición de distintos materiales de difusión tales como folletos sobre salud de las mujeres, métodos anticonceptivos, violencia y servicios de salud sexual y reproductiva, y enfermedades de transmisión sexual.

Con la finalidad de "**incorporar Programa Integral de prestaciones (PIP) las prestaciones de salud sexual y reproductiva y establecer los protocolos de actuación"** (acción 3) este mismo organismo informó que el PIAS y contiene los servicios especificados en la acción 17.1. En lo que respecta a los protocolos de actuación en salud sexual y reproductiva elaborados, destacó en lo referido a la Interrupción voluntaria del embarazo la elaboración de cuatro documentos nuevos. Asimismo se reimprimieron anteriores y se preparan las actualizaciones de las normas de ATC, embarazo, parto y puerperio, así como materiales especiales para el programa UCC.

Con orientación a **"asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Sistema**

Informático Perinatal (SIP) y promoverlo en todos los ámbitos para el logro de maternidades saludables y niñez en las mejores condiciones", en relación a las acciones implementadas por MSP para promover el uso del SIP, este organismo indicó que formó parte de una meta prestacional, obligatoria a todos los prestadores integrales. En este sentido, se cumple en forma casi general en el país.

En otro orden, a fin de **"garantizar el acceso a canastas de mac amplios y seguros, exámenes preventivos y tratamientos de cáncer génito- mamario e its /sida en todo el territorio nacional incluyendo el medio rural"** el MSP dio cuenta de que el número de centros que brindan MAC corresponden a los centros de los prestadores JUNASA (47) y sus policlínicas, y en lo Público todos los servicios centrales y periféricos en Montevideo e Interior del país. En las zonas rurales las prestaciones son dadas por los Médicos de Familia o en las visitas rurales. Asimismo se informó que la realización de exámenes preventivos y tratamientos de cáncer génito mamario en los ámbitos rural y urbano constituyen prestaciones obligatorias. En lo que respecta a la capacitación y/o sensibilización a nivel rural en torno a los exámenes preventivos, El programa Salud Rural tiene un desarrollo paralelo en la inclusión de varios programas y sus aplicaciones, incorporando la perspectiva de género.

Con orientación a **"asegurar el cumplimento de la ordenanza 369/2004 sobre medidas sanitarias contra el aborto provocado en condiciones de riesgo para evitar muertes de mujeres por estas causa"** (acción 7) el mencionado Ministerio informó que el personal de salud capacitado en la ordenanza 369 corresponde a un médico ginecólogo en la Sanidad Naval y a 2 médicos ginecólogos, 1 obstetra partera y 1 sexóloga en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas.

Por su parte, el MSP dio cuenta de que los gerentes de JUNASA y el personal de salud de los equipos de SsyR han sido capacitados en dicha ordenanza y en la reglamentación de IVE. Por otro lado, indicó que el número de consultas al servicio del CHPR correspondió a 3600 en 2012.
En otro orden, a efectos de "**difundir el decreto sobre el consentimiento informado de la esterilización femenina y masculina"** (acción 8) fueron publicadas 5000 copias del folleto informativo sobre consentimiento informado.

Con respecto a la última acción contenida en la LEI Nº 17, vinculada a "**garantizar el cumplimento de la Ley 17.386 de Acompañamiento del trabajo de parto y su reglamento (Dec.87/006) en todos los servicios del territorio nacional"** (acción 9)**,** se destaca por parte de la Sanidad Naval la realización de Talleres de Psicoprofilaxis del parto donde se brinda información sobre derecho a tener un acompañante durante el trabajo de parto y parto. Por otro lado, desde el

Hospital Central de las Fuerzas Armadas se ha trabajado en este sentido, dando cuenta de un 100% de las mujeres con parto acompañado. Asimismo se han llevado a cabo jornadas a nivel de medicina, especialidades y emergencia.

Desde el Msp se informó que las acciones de difusión de la normativa en todo el territorio se han realizado en los equipos de SsyR públicos y privados de todo el país, y que el porcentaje de mujeres con parto acompañado correspondió a un 89 % para 2012.

LEI 19: Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de educación, en particular en el diseño e implementación de la Reforma Educativa

En cuanto a la Lei nº 19, desde ANEP e Inmujeres se han realizado diversos aportes en concordancia con este compromiso**.**

En lo relativo a la determinación de acciones para **"incorporar la perspectiva de género y la no discriminación y promover los derechos sexuales y reproductivos en la formación docente"** (acción 2)**,** se destaca la participación de Inmujeres desde el año 2010 en la Comisión Interinstitucional Salud Sexual y Reproductiva, creada para dar cumplimiento a los compromisos generados por la Ley 18.426 sobre Defensa del Derecho a la Salud Sexual y Reproductiva, en lo referido a la capacitación de los docentes de los ciclos primario, secundario y terciario y la Ley de Educación 18.437, en lo que respecta a las líneas transversales.

En esta misma línea, el Inmujeres participó conjuntamente con el Programa de Educación Sexual con el apoyo del UNFPA y ONUSIDA en la organización de la Jornada de intercambio y sensibilización denominada "La perspectiva de la diversidad sexual en los programas socioeducativos", realizada en el Instituto de Perfeccionamiento y Estudios Superiores (IPES) en el mes de junio del año 2012. La misma estuvo a cargo de la organización peruana PROMSEX que promueve la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, en especial de personas, que por diversos motivos, se encuentran en estado de vulnerabilidad, entre ellas : la población LGTB. La actividad contó con la participación de 60 personas y estuvo dirigida fundamentalmente a educadores, operadores sociales y docentes que trabajan en programas socioeducativos, donde el MIDES es co-coordinador junto a la ANEP (FPB, Aulas Comunitarias, Tránsito, Compromiso Educativo y Docentes de Educación Sexual).

Como objetivos, se planteaba:

- Promover la construcción de espacios socioeducativos diversos e inclusivos que respeten los derechos humanos y combatan toda forma de estigma y discriminación, incluyendo el bulliyng por homo-lesbo-transfobia;
- Compartir la experiencia de PROMSEX en la implementación de estrategias para la inclusión de la diversidad sexual y derechos en el campo de las políticas públicas de educación;
- Generar un espacio de intercambio y problematización de las prácticas educativas cotidianas desde un enfoque de diversidad sexual;
- Brindar herramientas conceptuales y metodológicas para la inclusión de la perspectiva diversidad sexual en los programas socioeducativos.

Por su parte, ANEP informó acerca de su trabajo en la elaboración, presentación y difusión de un morral con materiales didácticos para trabajar Derechos Sexuales y Reproductivos, a cargo de la Comisión Interinstitucional Salud Sexual y Reproductiva, MSP, Anep, Inmujeres, Programa y Comisión de Educación Sexual de Codicen. Para la incorporación de las mencionadas perspectivas, cabe señalar la realización de los Seminarios de Educación sexual y DDHH del Plan 2008 de Formación Docente y de la Jornada en el Ipes para docentes de Formación Docente sobre Diversidad Sexual y Homofobia (ya mencionada anteriormente). Por otro lado, se destaca su aporte a través de los Centros de Referencia para la incorporación de la perspectiva de Género en las acciones locales de los Grupos Departamentales de Educación Sexual.

LEI 20: desarrollo de medidas para revertir las desigualdades de género en el sistema educativo

Con respecto a la Lei n °20, ANEP e Inmujeres dieron cuenta de su aporte para dicho compromiso. Desde Anep durante el año 2012 se realizaron 14 cursos para la incorporación de la perspectiva de género, en los cuales fueron capacitados 1382 docentes.

Por parte de Inmujeres se destaca su participación en las VI Jornadas de Educación y Género : Acoso Sexual en el ámbito laboral y en la relación docente – estudiante, a través del apoyo tanto técnico como financiero de la actividad. Estas jornadas se vienen realizando anualmente desde el 2007. En la última edición llevada a cabo el 30 de noviembre, tuvo una duración de 8 horas,

contando con la contratación de Flacso Uruguay para el desarrollo de las conferencias y talleres. Participaron 220 personas, entre directores e inspectores de CEIP, CETP, CES y CEF.

Por otro lado, en lo relativo a **"promover un concurso de investigación sobre las relaciones de género en el espacio educativo"** (acción 3), Anep e Inmujeres dieron cuenta de su participación en el mes de agosto en dos instancias de trabajo organizadas por la Dirección de Derechos Humanos de la ANEP para promover la implementación del Centro de Estudios de Derechos Humanos, Género y Sexualidad y definir posibles líneas de trabajo relacionadas con estas temáticas en el marco de la educación. Como aporte a dichas instancias, Inmujeres elaboró un documento con líneas de investigación de interés del Instituto vinculadas a educación y género.

LEI 21: Desarrollo de medidas educativas que estimulen prácticas tendientes a combatir los estereotipos de género y la discriminación

En cuanto a la Lei n° 21, Anep informó la realización de los siguientes materiales.

- Morral didáctico: "Educando en Derechos Sexuales y Reproductivos (DSDR)".
- Manual "20 técnicas para trabajar Educación Sexual"
- Libro: "Es parte de la vida. Material de apoyo sobre Educación Sexual y Discapacidad para compartir en familia"
- Libro "El Cuidado de sí en niñas, niños y adolescentes." Investigación coordinada por la Dra Silvana Barré.
- Guía didáctica: "la Educación Física en un enfoque de Género"
- Guía didáctica sobre Violencia Doméstica: "Educación y Violencia Doméstica. Propuestas de abordaje para la Enseñanza Media"
- Material de resumen y actualización sobre Educación Sexual
- Documento para Familias (en etapa de corrección)
- Producción de materiales en las localidades para el trabajo en territorio, tales como: "No la pases por alto, podemos cambiarla".

El Inmujeres también ha trabajado en esta misma línea, en dos de los materiales señalados anteriormente correspondientes al "Morral con materiales didácticos "Educando en Derechos Sexuales y Reproductivos" y a la "Guía Didáctica: La Educación Física desde un Enfoque de Género". En total se elaboraron 1000 morrales, el 50% de los bolsos fueron financiados por Inmujeres con fondos MIDES y 50 % por Ministerio de Salud Pública con fondos de UNFPA. Los

materiales incluidos dentro de los mismos de detallan a continuación:

- Eligiéndonos. Guía en Sexualidad y Género para adolescentes: Elaborada y financiada por Inmujeres con fondos MIDES;
- XX técnicas grupales para el trabajo en sexualidad con adolescentes y jóvenes: Inmujeres colaboró en la elaboración de contenidos y el material fue financiado por UNFPA.
- Guía saludable para nosotras: Elaborada por Inmujeres y el MSP, financiada por Inmujeres con fondos de UNFPA;

- Juego "Elegí tu camino": Inmujeres colaboró con el diseño y elaboración de contenidos, el 50 % fue financiado por Inmujeres con fondos MIDES.
- Juego: "La carrera del condón": Elaborado por Iniciativa Latinoamericana.
- Kit de anticoncepción para uso didáctico: Armado por el MSP.
- Láminas educativas sobre sexualidad y Salud Sexual y Reproductiva: Elaborado por Espacio Salud.

En lo relativo a la **"**Guía Didáctica: La Educación Física desde un Enfoque de Género" elaborada a través de la organización civil "Espacio Salud" Inmujeres informó que la presentación de la misma, realizada en el mes de diciembre, contó con la presencia de autoridades para la mesa de apertura, con una exposición de sus contenidos por parte de los autores y de la realización de un taller para su uso conprofesores-as de educación física del CEIP. En total la jornada contó con la participación de 60 personas.

Para la acción vinculada a la **"elaboración de propuestas didácticas que incorporen transversalmente la perspectiva de género en el sistema educativo"** (acción 3), desde Anep se señaló la realización de siete propuestas a nivel nacional, cinco a nivel departamental, sumadas a otras a nivel territorial; de las cuales el organismo no realizó mayores especificaciones.

Por su parte, Inmujeres informó su aporte mediante la realización del "Juego de la equidad étnico racial y género" y su participación en el Grupo de Trabajo por la equidad étnico- racial en la Administración de Educación Pública (ANEP)

Por otro lado, Anep y el MTD dieron cuenta de distintas medidas llevadas a cabo vinculadas al desarrollo de **"actividades artísticas, culturales y deportivas que promuevan prácticas no**

discriminatorias y libres de estereotipos" (acción 4). Desde el primero de estos organismos se informó que en todas las instituciones educativas de la ANEP (2.600 escuelas aproximadamente, 290 liceos, 150 Escuelas Técnicas y 30 Centros de Formación Docente) se realizan actividades, desde la producción plástica y artística hasta cine-foro, tanto a la interna de las instituciones, como con la comunidad respectiva. Por otro lado, se llevó a cabo la presentación Pública del Programa de Educación Sexual en el marco de la Comisión de Equidad y Género del Parlamento.

Por su parte, desde el MTD fue señalado el trabajo de ambas unidades que lo integran en la Carrera 5k de la Mujer y en las siguientes actividades por parte de la UE 02:

- Corre Camina de la Mujer de Atlántida Mes de la Mujer en Marzo.
- Corre camina de la Mujer en Toledo Mes de la Mujer en marzo.
- Caminata familiar, Fútbol Barrial Femenino, Voleibol, Rugby Promocional en el Mes de la mujer en Plaza de Deporte de Durazno.
- Participación en los Juegos Sudamericanos Escolares en Natal Brasil, un 50% de los integrantes delegación fueron mujeres.
- Apoyo a la Selección Femenina de Voleibol Sub 17 y 19 Sudamericano en PERÚ.
- Apoyo a la Selección femenina de Futbol Sub 17 que Concurrió al Mundial de Azerbaiyán con personal.
- Carrera 5k en Treinta y Tres Diciembre.

Con respecto a la última acción implicada en esta LEI, correspondiente a **"identificar barreras de diversa naturaleza en el acceso y permanencia en el sistema educativo a fin de tomar medidas para su reversión"** (acción 5) **,** desde Inmujeres se trabajó en la creación del Grupo de Trabajo por la Equidad Étnico Racial en el marco de la Dirección de Derechos Humanos de la ANEP con el objetivo de aportar a la incorporación de dicha perspectiva en el sistema educativo. Además de elaborar el documento de creación de dicho grupo y de asistir a las primeras reuniones del mismo, desde el área se avanzó en la redacción de los términos de referencia para la contratación de una ONG que se encargara de la elaboración de una Guía Didáctica en Etnia-raza y Educación Inclusiva a imprimir y difundir en 2013.

Por su parte, desde Anep se señaló su aporte en la discusión de los instrumentos para medir la información relativa a los informes sobre deserción escolar y liceal con perspectiva de género. En otro orden se dio cuenta de la creación del grupo de trabajo "Por la equidad étnico-racial" mencionado anteriormente y del trabajó en la consolidación y ampliación de la Red de Género.

LEI 22: desarrollo de propuestas educativas que fomenten cambios en las relaciones de género

En lo relativo a los aportes para la Lei n° 22 desde Inmujeres se han realizado distintas acciones para la temática de salud sexual y reproductiva orientadas a formular e implementar el programa de educación en sexualidad en todo el sistema educativo formal. En este sentido cabe señalar el aporte en la redacción (realizando aportes y sugerencias en su etapa de corrección) del documento de Educación Sexual para las Familias elaborado por el Programa de Educación Sexual, a imprimir en 2013. Se destaca también su aporte al desarrollo de la estrategia comunicacional de la línea 0800 3131 "Sida, sexualidad y derechos", incluyendo la elaboración de materiales y la planificación y organización del curso para operadores telefónicos.

Por su parte, Anep informó que todos los estudiantes de la Administración Nacional de Educación Pública han sido beneficiarios del Programa de Educación Sexual, y que 328 docentes fueron capacitados en este programa. En otro orden, desde este mismo organismo se dio cuenta de la existencia del "Protocolo de Violencia para Enseñanza Media- Mapa de Ruta de violencia y abuso infantil" en respuesta a la detección y tratamiento de situaciones de violencia basada en género. En este sentido se destaca también el Pre-proyecto de reglamentación de la ley de Acoso sexual en la educación. Otro de los aportes consistió en la realización del debate "Vínculos entre Salud Sexual y Reproductiva y Educación Sexual" en el marco de las acciones de difusión de los Derechos Sexuales y Reproductivos.

Desde Inmujeres se ha trabajado en esta línea en las siguientes instancias:

- Jornada de intercambio y sensibilización "La perspectiva de la diversidad sexual en los programas socioeducativos", realizada en el Instituto de Perfeccionamiento y Estudios Superiores (IPES) para 60 personas.
- VI Jornadas de Educación y Género. Acoso Sexual en el ámbito laboral y en la relación docente – estudiante.
- Taller dirigido a 60 profesores-as de educación física del CEIP para el uso de la Guía Didáctica: La Educación Física desde un Enfoque de Género".

- Primer Encuentro Nacional de Grupos Departamentales de Educación Sexual, organizado en el mes de Octubre por MSP, ANEP e Inmujeres con el apoyo de UNFPA. Bajo el título "Vínculos entre Salud Sexual y Reproductiva y la Educación Sexual" se buscó generar un espacio de reflexión, problematización e intercambio respecto a estos campos. En total se contó con la participación de 87 personas.

Asimismo el Inmujeres informó que uno de los indicadores que ha elaborado para rendir esta Lei consiste en la existencia de protocolos e instrumentos para la detección/tratamiento de violencia familiar en ANEP. Al respecto se destaca la elaboración, en marco de la Red de Género de la ANEP, del reglamento preliminar para el abordaje de las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente – estudiante dando respuesta a la reglamentación de la Ley Nº 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual. Para ello se conformó una comisión de trabajo integrada por representantes de la Red, RRHH, los sindicatos, jurídica y el Inmujeres. El 30 de noviembre se presentó el documento borrador para su revisión, análisis y recepción de aportes en las ya mencionadas VI Jornadas de Educación y Género.

Por otro lado, con orientación a "**estimular la formación en áreas no tradicionales"** (acción 3) desde Anep se destacan los proyectos para 2013 a nivel del Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP).

LEI 25: erradicación de las discriminaciones de género en el sistema de seguridad social contemplando las diferentes situaciones de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral

Por último, BPS, MTSS, BBF, MEF e Inmujeres informaron que han llevado a cabo distintas medidas para el cumplimiento del compromiso establecido en la última LEI contenida en el Uruguay Social (LEI 25)**.**

Con respecto a la acción vinculada a **"adoptar medidas correctivas que garanticen la no discriminación y la igualdad de oportunidades a nivel del Sistema de Seguridad Social"** (acción 1)**,** desde el BPS vienen siendo aprobadas leyes para facilitar el acceso de las mujeres a las prestaciones de seguridad social. Para el ingreso de cónyuges y concubinos al SNIS (art. 64 de la Ley N° 18.211): a partir del 1/12/2012 se extiende a las cónyuges y concubinas que tienen 1 hijo o más a cargo. Por otro lado, el BPS dio cuenta del número de beneficiarias que accedieron a

prestaciones a partir de las nuevas leyes de flexibilización de la seguridad social. En este sentido, por Ley 18.395 de flexibilización de acceso a las jubilaciones, las altas puras de jubilación por vejez y edad avanzada de mujeres fueron de 6.960; y el total de altas acumuladas de mujeres beneficiarias del Seguro por Desempleo (Ley 18.065 de Trabajo Doméstico) corresponde a 1942.

Por su parte, a nivel del MEF se designaron referentes que participan activamente en Sistema Nacional de Cuidados y FONASA, y se instrumentó la devolución de IVA sobre tarjeta social Mides.

Desde la BBF se informó acerca de la realización de acciones tendientes a revisar **"revisar la legislación nacional identificando aquellos factores de discriminación directa en materia de seguridad social procurando su eliminación"** (acción 2), tales como las instancias del "Seminario Internacional Proyecto Ley del Sistema Nacional de Cuidados" organizado por CIEDUR, Red Género y Familia y BBF ; y los talleres de capacitación para legisladores/as y asesores/as en el marco de la discusión del proyecto de Ley del Sistema Nacional de Cuidados organizados por CIEDUR, Red Género y Familia. En esta misma línea se destaca el anteproyecto de ley presentado por Fuecys y el Departamento de Género del PIT-CNT sobre la ampliación de la licencia maternal para las trabajadoras de la actividad privada (de 10 a 12 semanas) y medio horario por lactancia, para equiparar estos beneficios en relación a quienes trabajan en la actividad pública. En este sentido la BBF, dio cuenta de que está en formación un grupo de trabajo a la interna de la misma para apoyar la concreción de la mencionada ley, ya que la iniciativa debe partir del Poder Ejecutivo.

Con orientación al compromiso de "**garantizar el acceso equitativo a la titularidad de las prestaciones de forma de acceder a iguales beneficios"** (acción 3)**,** el BPS dio cuenta de que la cantidad de mujeres generantes de Asignaciones Familiares -Plan de Equidad- a diciembre de 2012 correspondía a 187.447, representando el 94.1% del total de generantes.".[2]
Por otro lado, desde el MTSS se señaló que la ronda del año 2012 incluyó 28 convenios colectivos que contienen licencia por paternidad, en vinculación al compromiso de **"promover la compatibilidad entre la vida personal y laboral, reconociendo las tareas no remuneradas"** (acción 4).

2 De cualquier forma, la visualización de estos datos en concordancia con el debate actual acerca de las transferencias condicionadas desde una perspectiva de género, nos conduce a tener presentes posibles ambigüedades en sus impactos que incluso perpetúen las desigualdades de género, sobrecargando a las mujeres y colocándolas como " beneficiaras operativas de los programas", tal como es señalado en la publicación de la CEPAL.
CEPAL (2012) Informe Anual 2012 "Los bonos en la mira: aporte y carga para las mujeres". Disponible en: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/49307/2012-1042_OIG-ISSN_WEB.pdf

Por su parte, en lo que respecta a la "**aprobación de normativas que faciliten el acceso de las mujeres a las prestaciones"** (acción 5), el BPS dio cuenta de que la cantidad de mujeres monotributistas no dependientes para octubre de 2012 corresponde a 11.678. En otro orden, desde este organismo se tomaron medidas para garantizar el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social. Al respecto se destaca, por RD 25-6/2011, la extensión del convenio de asesoramiento jurídico en temas referentes a trabajo doméstico, incorporándose el asesoramiento al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). Por otro lado, para la **difusión de la Ley 18.065** de 2006 (acción 6), que regula el trabajo doméstico se actualizó la campaña realizada el año anterior y en el verano se enfatizó la difusión en la zona este del país donde se concentra la mayor afluencia de turismo interno y externo. También el MTSS ha informado su trabajo en la difusión de la mencionada ley mediante folletería.

Por último, Inmujeres informó acerca de la realización del III Ciclo de Capacitación dirigido a Trabajadoras domésticas, en el que se desarrollaron 6 cursos de 24 horas de duración sobre la promoción de la Ley Nº 18065 y desarrollo de competencias con enfoque de género realizados en 5 departamentos: Artigas, Montevideo, Canelones, Cerro Largo y Rivera.

Uruguay Productivo

"Uno de los problemas para la igualdad de oportunidades en el Uruguay Productivo es el desconocimiento de los aportes económicos y sociales de las mujeres. A ello se suma que existe una segmentación vertical y horizontal del mercado de trabajo, y una brecha salarial entre hombres y mujeres...Sin embargo, las mujeres están sobrerepresentadas en el sector informal de la economía y en el empleo precario. Las mujeres afrodescendientes tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo por la discriminación étnico racial, a la que se suman otros factores de discriminación como la edad y el lugar de residencia, entre otros"(PIODNA, 2007: 79)

Para dar cuenta de los avances en materia de igualdad en relación al Uruguay Productivo, el PIODNA establece 6 Líneas Estratégicas de Igualdad (de la 26 a la 31). Las acciones planteadas para cada una de estas LEIs, tratan de alcanzar 3 objetivos, ellos son: 1) Generar mejores condiciones de acceso de las mujeres a empleos genuinos y de calidad; 2) Desarrollar la capacidad emprendedora de las mujeres en el mundo productivo; 3) Hacer visible el aporte de las mujeres, tanto rurales como urbanas a la economía.

LEI 26: Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres

Para la Lei n° 26 son varios los organismos que han concretado las diversas acciones que la integran.

En relación a **"facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo brindando información y orientación ocupacional, servicios, créditos y capacitación para la empleabilidad con perspectiva de género y libre de estereotipos, especialmente de aquellas que cuentan con menos recursos sociales y personales"** (acción 1), la DINAE-MTSS trabajó en "acciones de orientación ocupacional". Al respecto se realizaron 17.114 entrevistas de las cuales 8.539 fueron a mujeres y las restantes 8.575 a varones. En esta misma línea de trabajo se destaca el Programa Objetivo Empleo (DINAE-MTSS), ya señalado anteriormente para la LEI N° 14.

Por otro lado, con el fin de promover e impulsar el emprendedurismo con enfoque de género, INMUJERES llevó a cabo 5 cursos de capacitación de 56 horas cada uno dirigido a mujeres que planeen poner en marcha un emprendimiento productivo. El curso se trató de la capacitación sobre todas las fases necesarias para la construcción de un plan de negocios.

Otras de las acciones que se llevaron adelante con el fin de fortalecer las capacidades de las mujeres, orientadas al fortalecimiento de sus competencias laborales y para el impulso de proyectos productivos (acción 4), ha sido ejecutada por el área de emprendimientos productivos de DINAE-MTSS, y su apoyo a los PIP (Proyectos de Inversión Productiva), el cual apoyó a 23 proyectos de mujeres y a 35 de varones. (Como ya se especificara anteriormente en el marco de la LEI Nº14) Otro de los programas que se llevaron adelante fue el de Fondos Rotatorios Solidarios Locales, los cuales beneficiaron a 7 mujeres y 6 varones.

También la DINAE-MTSS, llevó adelante acciones para "**incentivar la economía solidaria** y **las acciones asociativas, especialmente la promoción del cooperativismo"** (acción 5), en las cuales participaron 25 mujeres y 23 varones.

En cuanto a la acción 6 que trata de **"hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país"**, el MGAP informó que en el marco del Programa Regional de Fortalecimiento de Políticas Públicas de Igualdad de Género en la Agricultura del MERCOSUR, se

llevaron adelante tres estudios que han concluido en 2012 , a saber: 1) *Asistencia técnica desde una perspectiva de género*; 2) *Financiamiento rural desde una perspectiva de género*; y 3) *Comercialización desde una perspectiva de género*.

También se realizó un 1 estudio que arrojará sus resultados en el presente año (2013), y que trata del "*acceso, tenencia, uso y control de tierras con perspectiva de género*". En todos los trabajos se pone de manifiesto la brecha que existe en el acceso a los diferentes recursos y medios de producción entre hombres y mujeres, las relaciones de género que operan para que ocurra lo anterior y las recomendaciones necesarias para que se establezcan herramientas de trabajo desde el MGAP que permita estrechar las diferencias.

Por otro lado, se realizó un convenio de "Fortalecimiento Institucional entre la Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay (AMRU) y la Dirección General Desarrollo Rural (DGDR) y se llevó adelante un "Plan de formación para productoras/res familiares con perspectiva de género".

También el MGAP junto a las OSC del medio rural participaron en la Reunión Especializada de la Agricultura Familiar (REAF) en sus diferentes Grupos temáticos (comercio, tierra, jóvenes, género, cambio climático).

Por su parte el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), a través de DINAPYME, participó en un total de 31 ferias para empresarias/os – artesanas/os, espacios éstos pagos por esa Dirección. El objetivo de estas participaciones es mostrar la producción artesanal nacional. Se detallan a continuación los porcentajes de participación de mujeres por feria:

Cantidad de Ferias	Participantes	% de Participación Femenina
14 ferias en territorio nacional	62 artesanas/os	56%
17 ferias internacionales	44 artesanas/os	64%
Premio Nacional de Artesanías	56 artesanas/os	55%

Por su parte, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), informó que existe una línea general del Programa Microfinanzas que desarrolla programas integrales de capacitación y asistencia técnica en gestión de emprendimientos y educación financiera. Una de las líneas de capacitación específica de estos programas ha sido con mujeres emprendedoras en situación de pobreza de los Departamentos de San José y Canelones (área metropolitana) y con mujeres rurales de rubros

productivos (dulces, conservas, tejidos, quesería, tambo, artesanía, etc.) en particular en del Litoral (Artigas, Salto, Paysandú y Río Negro)que realizan esta actividad productiva como complemento al ingreso familiar.

LEI 27: Aprobación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo

Con respecto a la Lei n° 27, con el fin de consolidar el compromiso del MTSS y de todos los organismos estatales y sectores sociales involucrados en la aprobación de la implementación del Plan, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo sesionó 21 veces desde el 6 de febrero al 3 de diciembre de 2012.
En relación a la implementación del Plan, el MTSS realizó las siguientes acciones: 1) Realizó un ciclo de charlas en el Interior del país en el marco del Acuerdo con el Congreso de Intendentes; 2) Presentó el Libro: "Recopilación de Normas Laborales de Igualdad de Género"; 3) Recibió las visitas de María Elena Valenzuela, Clara Fassler, Virginia Guzmán y Carla Frías (equipo evaluador internacional del PIODNA), y finalmente se llevó a cabo una entrevista con un estudiante de Relaciones Laborales (Facultad de Derecho-UdelaR), quién realizó una monografía sobre la Comisión. y 4) Se realizó una reunión con el Directorio de INEFOP para trabajar en conjunto.

En relación a la **"asignación de recursos humanos y financieros para la implementación y ejecución del Plan"** (acción 2), el MTSS informó que esa cartera apoyó los viajes al interior para la difusión de la ley de acoso sexual (7 viajes en 2012), se dispuso de chófer, auto y viáticos para toda la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, también editó el Manual de Normas Laborales de Igualdad de Género. Si bien la información brindada por el Ministerio no fue traducida en pesos, se aclaró que no existe un monto asignado sino que a medida que se necesita dinero se solicita.

En lo que respecta a la realización de "**campañas de información y sensibilización sobre la normativa laboral, los convenios de la OIT referentes a la igualdad y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (PIOTE)**" (acción 4), el MTSS informó que en las sensibilizaciones en Género a todo el funcionariado del MTSS, en las capacitaciones de la DINAE y en el taller Sobre Género y Negociación Colectiva se informó sobre la normativa laboral nacional, los convenios de la OIT referentes a la igualdad y el PIOTE.

Por su parte, el INMUJERES-MIDES, informó que se llevó a cabo un curso en el marco del

convenio con la ENAP sobre "Género y Marco Normativo" y que estuvo dirigido a más de 500 trabajadores/as del MTSS, curso donde se informó sobre estos temas, tal como se explicitó más arriba con la información brindada por el MTSS.

En relación a la "**inclusión en los convenios colectivos cláusulas sobre no discriminación, licencia maternal y prevención de salud"** (acción 5), el MTSS informó que en la última ronda de negociación colectiva se incorporaron 36 nuevas cláusulas de género; un 55% del total de los convenios firmados presentan algún tipo de cláusula de género.

LEI 28: Desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo

En cuanto a la Lei nº 28 el MTSS informó que la Comisión de Igualdad de Género realizó afiches y folletos sobre el tema y dos capacitaciones internas.

DINACOIN-MTSS, realizó capacitaciones en julio de 2012, donde el tema Acoso Sexual (protocolos de actuación y procedimientos) fue uno de los módulos de esa capacitación a cargo de la Dra. Adriana Adano. De la misma participaron funcionarios administrativos de las 42 Oficinas del interior del país y de Montevideo, y profesionales de Montevideo, haciendo un total 84 funcionarios/as. Se les facilitó a los concurrentes, folletería sobre la temática.

También DINACOIN-MTSS informó que concurrieron al Taller de Acoso organizado por la Comisión de Género (agosto de 2012) funcionarios de las Oficinas de Trabajo de Maldonado, Canelones, Pando, Las Piedras y Ciudad de la Costa, junto a funcionarios de Audiencias.

Asimismo, funcionarios/as de Artigas, Salto, Canelones, Lavalleja y Maldonado participaron en los Talleres sobre Acoso, realizados por la "Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo"

No obstante, DINACOIN informó también que en los distintos concursos para ascenso de funcionarios/as administrativos/as y profesionales incluyó en las pruebas preguntas relativas a Acoso Sexual. También se distribuyeron en las oficinas del interior afiches para ser colocados a la vista de todo el público que refieren a temas propios del acoso sexual.

En otro orden DINACOIN señaló que se recepcionaron 40 denuncias de Acoso Sexual y Moral en las Oficinas del Interior, las cuales fueron derivadas a la IGTSS-MTSS.

En relación al compromiso de **"Generar mecanismos para la detección, sanción y erradicación del acoso sexual en los lugares de trabajo, incluso en el servicio doméstico, que comprenda la investigación, sanción, protección a la mujer que realiza la denuncia, seguimiento, apoyo psicológico y médico a las afectadas"** (acción 2), ANTEL informó que la Comisión de Inequidades de Género también aborda el tema de acoso sexual, y cuenta con la Guía de Procedimiento para el Abordaje de los casos de Acoso Sexual, la misma está integrada por 16 personas capacitadas en la temática pertenecientes a distintas áreas de la empresa. Por su parte, OSE informó que la Comisión de Inequidades creada por R/D N º 1530, trata específicamente los casos de denuncias por Acoso Sexual. En cuanto a UTE, existe un mecanismo de reciente aprobación, aunque aún falta completar la instrumentación, de todas maneras aclaran que cuando llegan denuncias, las mismas son atendidas en la Unidad Jurídica de la empresa.

En la ANP funciona la Comisión para el Tratamiento de Violencia, Inequidades y Adicciones (COMVIA). Esta Comisión informó que se abordaron 9 casos de Violencia Doméstica; 4 casos de Inequidad de Género; 33 casos de Acoso Moral; 7 casos de Acoso Sexual; 9 casos de Consumo Problemático de Alcohol, 4 de Drogas y 3 casos de Ambiente Laboral. No presentando datos desagregados por sexo.

El Ministerio de Turismo y Deporte, informó que si bien no existe un procedimiento administrativo específico para el abordaje de situaciones de acoso; en caso de presentarse se atienden desde el área de la Gerencia de Recursos Humanos, como en otros temas vinculados al ambiente laboral,

Por su parte el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, informó que existe un mecanismo para la recepción y tratamiento de casos de acoso en el organismo, dependiente de Servicio Médico del MTOP (integrado por una Trabajadora Social).

El Ministerio del Interior informó que ante la existencia de denuncias sobre acoso sexual intervienen las Áreas Jurídicas de las Unidades Ejecutoras, la Dirección de Asuntos Internos, el Área Jurídico Notarial de la Secretaría de Estado las Áreas Jurídicas de las Unidades Ejecutoras. Asimismo la Unidad de Estrés de Sanidad Policial detecta situaciones y se atiende a las víctimas. Sin embargo no existía hasta el momento un procedimiento de actuación único a nivel institucional, motivo por el cual por Resolución Ministerial B-5923 de fecha 23 de agosto de 2012 se creó una Comisión de trabajo con el fin de elaborar una propuesta tendiente a la reglamentación de la Ley Nº 18.561. Dicha Comisión esta integrada por la Dirección de la Policía Nacional, Gerencia del Área

Jurídico Notarial, Gerencia del Área de Gestión y Desarrollo Humano, Gerencia del Área de Servicios Administrativos, Dirección de Asuntos Internos, Dirección Nacional de Sanidad Policial, Escuela Nacional de Policía y la División de Políticas de Género.

La misma sesionó semanalmente de agosto a diciembre y contó con el asesoramiento y la participación en algunas sesiones de la representante de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que fue invitada por la competencia y el rol que le otorga la Ley 18.561. Este proceso fue acompañado por una consultora especialista en la materia y contó con el apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas.

El resultado del trabajo realizado por dicha Comisión fue el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior, que contó con la aprobación de todas las Direcciones de la Unidades integrantes de la Comisión. El mismo se encuentra actualmente en Presidencia con el borrador del Decreto que aprueba la reglamentación de la Ley 18.561 para el Ministerio del Interior. La aprobación de este protocolo sustituirá el procedimiento dispuesto en el Decreto 500/91 (sumario o investigación administrativa), que es lo que se hace actualmente.

Por su parte INMUJERES informó que ANEP en el marco de la Red de Género de la ANEP comenzó la elaboración de un reglamento para el abordaje de las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente–estudiante dando respuesta a la reglamentación de la Ley Nº 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual. Para ello se conformó una comisión de trabajo integrada por representantes de la Red, RRHH, los sindicatos, jurídica y el Inmujeres. El 30 de noviembre se presentó el documento borrador para su revisión, análisis y recepción de aportes en las VI Jornadas de Educación y Género.

La UdelaR informó que en diciembre 2012 se celebró un convenio entre las autoridades de la UdelaR y AFFUR (gremio de funcionarios no docentes) para la creación de una Comisión Bipartita Central de Abordaje de la Problemática del Acoso Laboral, Sexual, y cualquier otra forma de violencia y/o discriminación dentro de la Universidad de la República, ya sea por razones de género, raza, discapacidad, aspectos socio-culturales para y la elaboración de un "Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, o de violencia y/o discriminación en la UdelaR". La Comisión se instaló a fines de 2012 y el Protocolo se empezó a discutir.

En cuanto a las denuncias, la IGTSS-MTSS, informa que recibió 64 denuncias.

En lo que respecta a la capacitación del funcionariado en este tema, los datos aportados por las organizaciones arrojan los siguientes datos:

ORGANISMO	CANTIDAD DE PERSONAS
MDN	22
OSE	75
MTD	2
UTE	30
MIEM	2
INACAL	3
MTOP	1
DINAE-MTSS	28
DINATRA-MTSS	64
MI	206
TOTAL	**455**

El Ministerio del Interior informó que capacitó a 191 funcionarios/as de unidades claves en 4 Talleres (2 regionales en el interior con una carga horaria de 8 hs. cada uno y 2 en Montevideo con una carga horaria de 3hs. cada uno) que tuvieron como objetivo sensibilizar y capacitar a autoridades y actores claves sobre el contenido del Protocolo de actuación sobre situaciones de acoso sexual para el personal del Ministerio del Interior. Asimismo realizaron una charla informativa y de intercambio con funcionarios/as de la Banda Policial de la Escuela Nacional de Policía sobre género y el procedimiento establecido en la Ley 18.561 sobre Acoso Sexual Laboral en la que participaron 15 personas.

En otro orden INMUJERES señaló que realizó una Jornada de Capacitación sobre Trata y Tráfico de Personas con fines de explotación sexual comercial dirigida a Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte, el Ministerio de relaciones Exteriores, informó que existen aproximadamente 30 funcionarios sensibilzados en esa cartera.

LEI 29: Desarrollo de medidas para disminuir efectivamente la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo

En lo que respecta a la Lei n° 29, con el fin de **"promover la eliminación de prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo, especialmente a los puestos jerárquicos y a los trabajos no tradicionalmente femeninos"** (acción 1)**,** el Ministerio de Defensa informa la designación directa de una mujer para ocupar el cargo de Directora General de Recursos Humanos en mayo de 2012 y la realización de llamados para ingreso y concurso de ascenso con lenguaje inclusivo.

Por su parte ANTEL, señala que realiza perfiles por competencias de todos los cargos de los grupos ocupacionales de la empresa elaborados y publicados en la Intranet Corporativa, selecciona su personal de acuerdo a los perfiles y ha elaborado un diccionario de competencias elaborado y publicado en la Intranet Corporativa.

En relación al número de mujeres en cargos de alta dirección ANTEL informa que durante el 2012 6 mujeres ocupan este tipo de cargos en un total de 24. Los cargos de alta dirección en la empresa comprenden a las gerencias de división y integrantes del directorio.

Por su parte, OSE ha realizado folletería, ha difundido a través de la pagina web, adhesivos, afiches, cursos y talleres. En otro orden ha elaborado una guía interna para la utilización de un lenguaje inclusivo según Resolución de Directorio RD/ Nº 247/10.
En cuanto a los cargos de alta dirección ocupados por mujeres, OSE presenta los siguientes datos:

Cargos de Alta Dirección	Cantidad de Mujeres
Directorio	**0**
Asesorías 6 cargos en total	**2**
Secretarias de Directorio 6 cargos en total	**3**
Prosecretaría 1 cargo	**1**
Sub-Gerentas Generales 3 cargos en total	**2**

En relación a la distribución del funcionariado según Escalafón y sexo, los datos aportados por OSE son los siguientes:

ESCALAFÓN	MUJERES	VARONES
A-Técnico Profesional A	189	208
B - Técnico Profesional B	44	43

C-- Administrativo	546	705
D- Especializado	163	194
E- Oficios	226	2012
F- Servicios Auxiliares	22	60
Q-Particular Confianza	10	11
TOTALES	**1.200 (27%)**	**3.233 (73%)**
	4433	

UTE por su parte, da cuenta de que realiza los llamados externos e internos con uso de lenguaje inclusivo, ha realizado Talleres al funcionariado y plantel gerencial, ha incluido cláusulas de género en el Convenio Laboral, ha realizado una resolución sobre Uso de Lenguaje Inclusivo para comunicaciones en general, y ha firmado el Compromiso de Corresponsabilidad (Dos salas de Lactancia ya en funcionamiento).

También ha realizado una Muestra Fotográfica itinerante por todo el país con el fin de promover la igualdad y aceptación, dado que en la misma se muestran mujeres funcionarias de UTE realizando tareas operativas consideradas no tradicionalmente femeninas. No obstante, se han colgado fotos de mujeres realizando tareas operativas en las Oficinas Comerciales de todo el país y en la publicidad de la empresa. También se participó en charlas de sensibilización en DERES y en un taller sobre Violencia junto con Mujeres de Negro.

En la primera Unidad Piloto de la empresa (Telecomunicaciones) se han instrumentado acciones concretas como cursos de chofer y libretas de conducir para mujeres de esa área, cambios en el procedimiento de viáticos al interior para facilitar el traslado de hombres y mujeres por igual, lo que derivó en una mejora para ambos sexos y la construcción de baños y vestuarios para ambos sexos.

En 2012 se comenzaron a realizar exámenes de próstata a los hombres mayores de 45 años. Se está tramitando la consideración de licencias especiales como ser: adicionar días para padres (en casos de embarazos complicados, partos múltiples o si las madres están enfermas) luego del nacimiento. También para ampliar días de licencia para el cuidado de familiares a cargo (por ejemplo: padres adultos mayores).

En relación a la cantidad de mujeres que ocupan cargos de alta dirección, de un total de 11 cargos del directorio, apenas 1 es ocupado por una mujer.

En cuanto a la distribución del funcionariado según escalafón y sexo, UTE informó lo siguiente:

CATEGORÍA	MUJERES (%)	VARONES (%)
Directorio	9	91
Menores ingresos	23	77
Mandos Medios	37	63
Plantel gerencial hasta directores	16	84
Total de Funcionariado	**25**	**75**

Por su parte el Ministerio de Industria Energía y Minería, informó que a través de Uruguay Concursa, por primera vez se contrató una mujer chofer. Y a través de este organismo rindieron ANCAP, INACAL y el Correo. Este último informó que de 39 cargos de alta dirección, 16 son ocupados por mujeres,

En relación a la distribución del funcionariado por sexo y cargo, ANCAP informó lo siguiente:

CATEGORÍA	MUJERES (%)	VARONES (%)
28 Gerencias	25	75
Total de Funcionariado	26	74

INACAL informó sobre su distribución de cargos según categoría y sexo :

CATEGORÍA	MUJERES	VARONES
Dirección ejecutiva	0	1
3 Asesorías tecnicas	2	1
Administración general	1	0
Secretaría	1	0
Auxiliar de servicio	1	0
Totales	**5**	**2**

Por su parte la ANP, informó que de un total de 5 cargos de alta dirección (3 Directores; 1 Gerente General; 1 Sub-Gerente General), solo uno es ocupado por una mujer. En relación a los demás cargos de ANP, se presentan los siguientes datos:

CATEGORÍA	MUJERES	VARONES
Jefatura de Área	3	2
Jefatura de Departamento	3	8
Jefatura de División	3	16
Jefatura de Unidad/	15	11

Total de Funcionariado	28%	72%

El MTSS, a través de la DINAE, informó sobre la existencia un programa llamado "Obra Pública", implementado a partir de los mecanismos previstos en la ley 18516 para mantener registros de peones/as prácticos/as y obreros/as no especializados/as con el fin de atender la demanda de estos trabajadores/as por parte de las empresas adjudicatarias de obras estatales y paraestatales. El mecanismo de uso del programa es el siguiente: se realizan llamados sistemáticamente para interesados/as en trabajar en las obras y luego estos inscriptos/as son sorteados/as, conformándose un orden de prelación para ser derivados/as a las empresas. El 30% de las personas interesadas son mujeres. Siendo menor el porcentaje de mujeres que ingresan por varias razones: deben salir sorteadas, deben aceptar el puesto y hay resistencia de las empresas.

Por otra parte DINACOIN-MTSS, en relación a la Ley 18516 ha seguido dando cumplimiento a lo previsto en dicha norma. De acuerdo con ella, se registraron hombres y mujeres para trabajar en el sector de la Construcción, de los cuales el 19,72 % son mujeres, lo que significa un aumento en 7,36 puntos porcentuales en relación al período anterior.

La Universidad de la República informó que de un total de 24 cargos en el Consejo Directivo Central (CDC), 6 son ocupados por mujeres, y que de un total de 7 Direcciones Generales 6 son ocupadas por éstas. En relación a los demás cargos de la Universidad se presenta el siguiente cuadro:

Grado Docente	**Sexo**		**Total**
	Hombres	**Mujeres**	
Grado 1	1179 28,8%	1573 34,9%	2752 32%
Grado 2	1091 26,6%	1575 34,9%	2666 31%
Grado 3	1002 24,5%	916 20,3%	1016 22,3%
Grado 4	413 10,1%	285 6,3%	698 8,1%
Grado 5	412 10,1%	162 3,6%	594 6,7%
Total	4097 100%	4511 100%	7706 100%

Fuente: Censo Web de funcionarios Universitarios. Año 2009

En cuanto a los funcionarios no docentes la información brindada es la siguiente:

Sexo	Escalafón (%)									Total
	A	B	C	D	E	F	Q	R	Sin Dato	
Hombres	10	16	24	28	78	41	33	63		34
Mujeres	90	85	76	72	22	59	67	37	100	66
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Censo Web de funcionarios Universitarios. Año 2009

Otra de las acciones previstas en el PIODNA para aportar al Uruguay Productivo, es la referida a la aplicación de **"normas vigentes y adoptar medidas para la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres"** (acción 3).

En este sentido, ANTEL informó la aplicación de un modelo de Gestión integrada de RRHH por competencias: diseño de perfiles, diccionario de competencias, herramienta de Evaluación del Desempeño Individual por Competencias. También realizaron talleres de sensibilización del Modelo por competencias, y la aplicación de la herramienta de Evaluación del Desempeño Individual.

Por parte de Ose fueron adoptadas medidas para afianzar la igualdad de oportunidades en el empleo para ambos sexos, al detectar la imposibilidad de las mujeres de acceder a las guardias nocturnas, con su consecuente beneficio económico. Estas medidas fueron en dos sentidos, por un lado mediante la consulta hacia las mujeres y el ofrecimiento de la posibilidad, (lo cual anteriormente no se realizaba), y por el otro difundir en todos los Talleres de Montevideo e Interior este derechos.

En cuanto a UTE, informó que en el diagnóstico se han detectado brechas salariales, en concreto en la diferencia que se produce respecto al cobro de partidas variables en el sueldo, relacionadas con horarios especiales y nocturnos, manejo de vehículos, etc, que son percibidos en su gran mayoría por los varones. En este sentido, en el marco del Programa, en los Planes de Acción se incluyen medidas para ir eliminando las brechas salariales: llamados con lenguaje inclusivo, reconversión de mujeres a tareas técnicas, creación de baños y vestuarios para ambos sexos y por último : compromiso con la Corresponsabilidad (Salas de Lactancia y otras medidas relacionadas con cuidados médicos)

En lo que respecta al compromiso de **"Desarrollar medidas para impedir la discriminación de género y generacional en los llamados de trabajo"** (acción 4), han sido varios los organismos

que han a portado a esta acción.
El Ministerio de Defensa Nacional, informó que si bien no existe un relevamiento sistemático de los llamados, se ha tomado como medida exhortar a las autoridades a que se use el lenguaje inclusivo en los llamados y en particular, en algunas unidades ejecutoras se estudiaron llamados que podrían ser objetados como discriminatorios exigiéndose los fundamentos para las características de los mismos

MGAP y MTD, informan que todos los llamados que se realizan de ambas instituciones utilizan Lenguaje Inclusivo.

ANTEL, por su parte informó que de un total de 53 llamados internos 25 (47%) han usado el lenguaje Inclusivo, y el 100% de los llamados externos lo han utilizado (27 en total). Asimismo, 16 personas de la División de Recursos Humanos y Desarrollo Humano se han capacitado en Lenguaje Inclusivo.

OSE informó que no solamente realiza los llamados con Lenguaje Inclusivo, sino que además fue realizado un manual de buenas prácticas de utilización del Lenguaje Inclusivo. En cuanto a la capacitación del personal, informaron que corresponde al 100% del funcionariado de Relaciones Públicas y del proyecto Neptuno (pagina web). No obstante, aún resta capacitar al personal de RR.HH, pero informan que están en proceso. ANP, informó que 25 personas de RRHH, han sido capacitadas en la temática.

En relación a este tema, UTE señaló que los llamados tanto internos como externos se elaboran con lenguaje inclusivo en el organismo. A su vez, el trabajo conjunto con UTU pretende lograr un cambio de estereotipos, con la finalidad de que la población internalice que las carreras de allí se brindan son tanto para varones como mujeres.

En cuanto a la capacitación, luego de la aprobación de la Resolución para la utilización de lenguaje inclusivo y difusión de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones, se han difundido a través de talleres, cursos y capacitaciones varias, la temática para sensibilizar a la mayor cantidad posible de personas, en especial al funcionariado de RRHH.

El MIEM informó que sus llamados se realizan a través de Uruguay Concursa, y que este no utiliza lenguaje inclusivo. El Correo dio cuenta de que utiliza lenguaje inclusivo en sus llamados. Por su parte INACAL, informó que todos los años el llamado a evaluadores/as se utiliza el lenguaje

inclusivo (es un puesto honorario y temporal). Se ha incluido además, el tema en un área del Modelo de Mejora Continua para incentivar a las organizaciones que se postulan al Premio Nacional de Calidad a que se sensibilicen con el tema. En cuanto a la capacitación INACAL, informó que las 2 administradoras y el Director ejecutivo se han capacitado en el tema.

OPP, por su parte informó que durante 2012 se realizaron 7 llamados para ocupar contratos temporales de derecho público, con lenguaje inclusivo. En relación a esta acción el Ministerio de Economía y Finanzas informó que en los llamados generales se especifica capacidad y nivel educativo de acuerdo al perfil requerido, y "*en la medida en que no implique una sobrecarga en el uso del lenguaje, se opta por un uso inclusivo del lenguaje*".

En relación a **"Desarrollar medidas para impedir la discriminación por sexo, edad, opción sexual, raza, etnia, VIH/Sida y discapacidad en los procesos de selección y de promoción de personal"** (acción 5), el MDN informó que las bases y perfiles de los llamados a ingreso de personal civil del MDN (a estudio en la ONSC) se realizaron teniendo en cuenta lo solicitado por el art. 4º de la ley 18.651. En cuanto a los llamados para el ingreso de personal militar, se ven impedidas aquellas personas con discapacidad, debido a las exigencias del cargo, y que se encuentran establecidas en la Ley Orgánica Militar y de las Fuerzas Armadas. Pueden contraerse incapacidades en acto de servicio que son estudiadas especialmente por las Juntas Médicas, designadas por la Dirección Nacional de Sanidad de las FF.AA.

LEI 31: Desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en la producción familiar, urbana y rural

Con respecto a la Lei n° 31, el Instituto Nacional de las Mujeres informó que en cumplimiento de la medida nº 7 vinculada al "**Desarrollo de planes de capacitación en conjunto con otros organismos públicos y/o privados**, que contemplen todas las fases y, especialmente la gestión de empresas, inocuidad alimentaria, (Buenas Prácticas de Manufactura, Análisis de Puntos Críticos de Control), control de la calidad, gestión coordinada de espacios comunes de elaboración y comercialización"; se implementaron capacitaciones en Canelones, Montevideo, Florida y San José. Esta medida hace parte del paquete de 12 medidas para el **"Fomento a la Producción Artesanal de Alimentos de la Región Metropolitana"** (acción 1).

En relación a "**Mejorar y hacer sustentable el acceso a los recursos productivos, tales como la**

propiedad de la tierra, el crédito y la tecnología" (Acción 3), el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, informó que se han realizado gestiones para facilitar el acceso de grupos de mujeres a los ámbitos de participación como las Mesas Desarrollo Rural, así como para facilitar el acceso de grupos de mujeres a los ámbitos de participación a nivel regional en el marco de la REAF . Asimismo se ha comenzado a realizar una valoración diferenciada de proyectos presentados en los llamados a productores y productoras del medio rural para el acceso a recursos, en cuanto a si existe la inclusión de condiciones específicas para las mujeres en las propuestas.

Por su parte, el Ministerio de Industria, Energía y Minería, informó que la Dirección Nacional de Energía, en el marco de el marco de las políticas de electrificación rural llevadas adelante, pondera como uno de los criterios de priorización, la tasa de género en ámbitos productivos. También rindió que se realiza un acompañamiento al proyecto llevado adelante por el Centro de Tecnologías Apropiadas (CEUTA) y la Asociación de Mujeres Rurales (AMRU) (Ampliación ítem e.)

Ese proyecto tiene como objetivo incorporar tecnologías de cocción de alimentos con fuentes renovables de fácil acceso en procesos productivos de grupos de mujeres rurales, pequeños productores y comunidad local. Partiendo de sus necesidades concretas, en función de su producción y hábitos culinarios, se pretende integrar equipos que funcionan en base a energía solar y/o biomasa, y/o retención de calor, y que sean accesibles por las mujeres en el territorio. El proyecto abarca la elección y construcción de los equipos, un acompañamiento al uso promoviendo la apropiación del mismo y una sistematización con elaboración de un video, que permita replicar la experiencia hacia otros grupos. Todos los equipos quedarán en propiedad de los grupos participantes, siendo el grupo de AMRU el focal para el trabajo en red. Este proyecto se plantea permitir el desarrollo económico y productivo de comunidades locales y de los territorios más vulnerables, respetando a la vez las culturas y tradiciones de estas comunidades, integrando un enfoque de género e inter-generacional y garantizando la preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas.

En cuanto a **"fortalecer la asociatividad y el desarrollo de redes de mujeres productoras que faciliten el intercambio de información, la creación de nuevos negocios y la comercialización de los productos"** (Acción 4)**,** el MGAP informó que esa cartera tiene relación con grupos de mujeres y con grupos mixtos (pero de alta incorporación de mujeres en el trabajo grupal), con los cuales mantiene vínculos por: Planes de Capacitación, Convenios de Fortalecimiento Institucional, participación en Mesas de Desarrollo Rural y con quienes se realizan actividades en conjunto. Estos grupos pertenecen a los Departamentos de Canelones, San José, Colonia, Soriano, Rocha,

Tacuarembó, Rivera, Salto y Paysandú**.**

También aporta a esta acción el MIEM, quién informó sobre la 4ra. Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M en conmemoración al Día Internacional de la Mujer. Esta convocatoria se encuentra en el marco del Proyecto de Funcionamiento, "Fortalecimiento e Implementación de Especialización Políticas de Especialización Productiva". Convocándose a emprendimientos gestionados por mujeres a presentar proyectos que favorezcan el desarrollo de áreas clave de su actividad productiva o de servicios que integren cadenas productivas de interés ministerial.

Los proyectos a presentar deben contemplar innovación en producto, procesos, organización, comercialización; mejoras de gestión y/o certificación de calidad. Las beneficiarias de los premios serán aquellas titulares de emprendimientos productivos y/o de servicios cuya gestión también sea realizada por Mujeres. En todos los casos, las titulares de los emprendimientos deben ser mujeres mayores de 18 años y en el caso de Cooperativas, el número de socias mujeres deberá superar el 60 % del total de cooperativistas. En 2012, se presentaron 57 proyectos, de los cuales se seleccionaron 17, adjudicándose un monto total de 2.5000.000 de pesos

En cuanto a los rubros financiados fueron los siguientes:

Rubros	**%**
Maquinaria y Equipos:	28,00%
Hardware y Software	22,00%
Desarrollo de nuevo producto	19,00%
Capacitación y asistencia técnica	14,00%
Mejoras Edilicias	13,00%

Los proyectos ganadores por Departamento fueron los siguientes:

Departamento Adjudicatarios	**Cantidad**
Canelones	1
Montevideo	11
Salto	1
Paysandú	1
Rocha	2
Río Negro	1
Totales	**17**

En cuanto a la Productividad el 80% de los proyectos tienen productividad Alta- Media, un 82% de los proyectos incluyen innovación, además el 50% de las empresarias forman parte de redes de trabajo y/o espacios asociativos

En lo que respecta a las edades de las mujeres que accedieron a los premios en 2012, la información

brindada fue la siguiente:

Tramo de edades de las ganadoras	%
20-30	13,60%
31-40	50,00%
41-50	13,60%
Más de 50	22,70%
Total	**100,00%**

Por otra parte DINAPYME, informó que en el departamento de Durazno, apoyó a un grupo de tejedoras "Las Abejitas" de la localidad de Feliciano, con el propósito de mejorar su organización y gestión así como el diseño y comercialización de sus productos. Con similar objetivo apoyó a otro grupo de mujeres rurales, "Aire y Tierra", en La Paloma. En el Departamento de Río Negro, Nuevo Berlín, apoyó a un grupo de tejedoras, con el propósito de fortalecer al grupo y mejorar la comercialización de sus productos.

También informó que co-financió con ART/PNUD e INMUJERES tres estudios de "Actualización de recursos económicos de los departamentos de Salto, Rivera y Treinta y Tres en el que se incorporó el enfoque de género en los diagnósticos territoriales.

Uruguay Innovador

"El desigual acceso al conocimiento y la disociación que se ha producido de los proyectos de desarrollo del país, contribuye al mantenimiento de una situación en la cual, los mayores niveles educativos de las mujeres no se reflejan en las áreas asociadas al conocimiento y las tecnologías "

(PIODNA, 2007:88)

Las LEIs que contiene esta parte del PIODNA, tienen como objetivo: "*promover medidas tendientes a incentivar el desarrollo sostenible que contemplen el acceso y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad a los procesos de innovación tecnológica, científica y cultural de manera de asegurar equidad en los niveles de bienestar social*". Para dar cumplimiento a este objetivo, se propusieron cuatro LEIS que van de la 32 a la 34.

LEI 32: Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de innovación productiva y social

En relación a la primera de ellas, para la acción correspondiente a adoptar **"medidas que faciliten el conocimiento y acceso a las áreas de trabajo no tradicionales de la innovación productiva"** (acción 1), el Ministerio de Industria, Energía y Minería, a través de la Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas (DINAPYME) informó que continúan los esfuerzos para afianzar el acceso de las mujeres a la actividad productiva realizada en el marco del Cluster Naval, si bien se aclara que durante el 2012 no se realizaron cursos específicos como en el año 2011. Asimismo se pudo constatar que de las 6 mujeres que se capacitaron en soldadura, solo 1 está actualmente trabajando.
También esta dirección informó que se realizaron cursos para mujeres en Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), aunque la información proporcionada no especifica la cantidad de mujeres que accedieron, tipo de curso, temario así como su carga horaria

Con respecta a la adopción de **"medidas que garanticen la participación de las mujeres en la investigación y en el generación de conocimiento"** (acción 2), la UdelaR informó que el "***Proyecto Equality***" del Grupo Derecho y Género de la Facultad de Derecho tiene como objetivo *"Fortalecer la potencia de las Universidades de Educación Superior de América Latina promoviendo la igualdad de género y contribuyendo hacia un incremento en la visibilización y participación de las mujeres en la ciencia, la academia y en el mercado laboral con el fin de generar un efecto económico positivo de la integración del talento femenino en la economía nacional a largo plazo" y "la creación de una red regional para apoyar los esfuerzos por la equidad de género y promover los intereses de las mujeres en la ciencia y la academia*".

Por otro lado, se encuentra llevando adelante el "***Proyecto ALFA:*** Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina (Miseal)", en el cual participa la Facultad de Ingeniería, y tiene como objetivo *"promover procesos de inclusión social y equidad en las Instituciones de Educación Superior (IES) en América Latina. Para ello MISEAL propondrá medidas para mejorar los mecanismos de acceso a las IES, incidirá en la formación de especialistas en inclusión social y equidad a través de la creación de un programa de posgrado transnacional, y establecerá una red de intercambio y consulta entre universidades Europeas y Latinoamericanas*".

En relación a la **"promover y facilitar investigaciones que faciliten y ayuden a superar las barreras de acceso de las mujeres a los proceso de innovación productiva y social"**(acción 3), la Dirección Nacional de Energía del MIEM, informó que se contribuye desde esa Dirección con la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) en el marco del Proyecto "Acceso a la energía

sustentable para América Latina y el Caribe" en el sub proyecto "Desarrollo de la Equidad de Género en toma de decisiones en el sector energía y en el acceso a la energía".

LEI 33: Desarrollo de medidas para que organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal

En lo que respecta la Lei n° 33, varios organismos han proporcionado información de lo realizado específicamente en relación a la primera acción. La misma refiere a **Incorporar en la gestión pública, en la gestión privada empresarial, en las cooperativas y en las organizaciones sociales, criterios de equidad de género que serán reconocidos a través de una certificación de "Calidad con Equidad".**

Se presenta el siguiente cuadro con la información brindada por los Organismos:

Organización	Certificado de Calidad con Equidad	Nivel	Resolución	Cantidad de integrantes del Comité.
ANTEL	SI	2	R/D 990/09, del 20 de Mayo de 2009	2 integrantes del comité carga horaria, full time.
OSE	SI	3	R/D 500/08 (Creación del Observatorio) del 16/04/2008 R/D 534/09 (creación de la Comisión) del 29/04/2009	28 Mujeres y 8 Varones. Total: 36 personas
UTE	SI	3	R/D Nª 923 (Creación del Comité) R/D Nª 09/923 (Creación del Observatorio) Ambas de 2009	Cté. de Calidad con Equidad de Género. 12 personas del Observatorio, el Cté (8 personas). Total 20 (17 mujeres, 3 varones) con cargos de gerentas, jefes/as, técnicos/as, administrativos y representantes gremiales. 20 personas más como referentes del Interior (17 mujeres y 3 varones)
ANCAP	NO	-		Varones: 1 Gerente, integrante del Comité de Dirección; 1 Gerente; 2 Jefes; 1 Auditor junior; Mujeres: 3 Analistas Técnicas; 1 Auditora Senior; 1 Analista Compras (Federación ANCAP) 1

				Psicóloga; 11 Replicadores/as de género. Total 22 Referentes en 7 Departamentos:
ANP	SI	3	R/D Nª125/3489 del 10/03/2009	10 mujeres (3 con personal a cargo) 4 varones (2 con personal a cargo)

Por su parte INMUJERES-MIDES, informó que se llevó adelante un trabajo sistemático durante todo el año que consistió en capacitar a las organizaciones y en el acompañamiento de la aplicación del Modelo en base a reuniones quincenales de coordinación. Las organizaciones que se encuentran trabajando en la incorporación del Modelo además de las cuatro empresas públicas UTE, OSE, ANP, ANTEL, son el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Intendencia de Canelones.

Por otro lado, se realizó la adecuación del nivel 4 del Modelo, lo cual se encuentra en proceso de validación por el comité Asesor para su posterior publicación y difusión.
Asimismo se llevó a cabo la capacitación de nuevos/as Asesores/as", logrando un total de 16 asesores/as capacitados/as. También se realizó una capacitación para Auditores/as en el Modelo (22 personas) y 2 capacitaciones al personal de la Dirección Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) en "Género y Mercado de Trabajo y en el Modelo de Calidad con Equidad" Y también a funcionarios/as que integran tribunales de Uruguay Concursa.

En otro orden se efectuaron Auditorías en NUVÓ y la Intendencia de Canelones. También se está comenzando a incorporar el Modelos en otras áreas de las empresas públicas, por ejemplo en OSE (Gestión de Medidores: 60 personas aprox.) y en UTE (Sistema de Información y Centros Comerciales Minas y La Floresta: 300 personas aprox). Por su parte la ANP ha expandido su trabajo al Puerto de Nueva Palmira, fijando también los criterios para la firma de convenio con la intendencia de Maldonado. Además existen 5 empresas privadas en proceso de incorporación al Modelo.

En relación al compromiso de **"Promover el acceso de mujeres y de hombres a cargos de poder a partir de patrones de competencia y calidad de desempeño de funciones**" (acción 2), ANTEL informó que de un total de 113 personas que trabajan en RRHH, 60 han sido capacitadas en género. Con lo cual se han podido comenzar a elaborar perfiles de cargo definidos con perspectiva de género, en total se han realizado 71 perfiles por competencias discriminados de la siguiente manera.

Grupos Ocupacionales	Cantidad de Perfiles
Dirección	15
Profesionales,	33
Administrativo	3
Informática,	3
Servicios Generales	3
Técnico	9
Ventas	5
Total	**71**

Por su parte OSE informó que de un total de 46 Gerentes/as y sub-gerentes/as23 varones y 14 mujeres gerentes/as han sido sensibilizados en género. En cuanto al personal de RRHH, el 90 % han sido sensibilizados. En otro orden este organismo dio cuenta de que se encuentran en proceso de elaboración los perfiles por competencias el organismo.

En cuanto a UTE, este organismo informó que de un total de 87 gerentes/as, 56 han sido sensibilizados en género. Además los 5 Directores junto con buena parte del plantel gerencial, han participado de taller sobre "Organización y Género" (dictado por Carmen Beramendi). El vicepresidente ha asumido un compromiso directo con el tema. En relación al personal de RRHH, de un total de 143, 80 de ellos han sido sensibilizados.

En relación a la elaboración de perfiles por competencias para cubrir los diferentes cargos, UTE informó que de un total de 1556 perfiles definidos, 31 cargos han sido definido con perspectiva de género. Aclaran que actualmente UTE se encuentra embarcado en un Proyecto de Reestructura y Nueva Gestión de los RRHH, pero que se propuso una competencia que tenga en cuenta la equidad de Género, la misma se incluirá en las competencias a utilizarse en la empresa una vez culminado el proyecto

ANCAP informó que todos sus cargos son elaborados por competencias y que se encuentran detallados en el "Manual Detallado de la Organización (MDO)". El Correo, informó que ese organismo esta implementando políticas de sensibilización gerencial sobre un total de 35 puestos del escalafón Gerencial y que actualmente se encuentran trabajando en la reformulación organizativa a partir de lo cual se están definiendo perfiles de cargo en perspectiva de género.

INCAL, informó que 5 personas de la Dirección así como 4 de RRHH han sido sensibilizadas en género. En cuanto a los perfiles de cargos definidos con perspectiva de género, el organismo tiene 6

perfiles elaborados desde esta perspectiva.

ANP, señaló que de un total de 4 gerentes, 3 hombres y 1 mujer, todos/as ellos/as están sensibilizados en Género y que el total de las personas de RRHH, 25 han sido capacitadas en Género.

LEI 34: Desarrollo de medidas para aumentar el acceso de las mujeres a las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) eliminando la brecha de género existente

En cuanto a la Lei n° 34 y específicamente en vinculación con el compromiso de **"Generar instancias de formación continua en TICs tanto en la educación formal como en la no formal"** (acción 3), el INMUJERES-MIDES, informó que llevó adelante un Convenio Enap/Inmujeres sobre la realización de cursos E-learning en el marco de los Programas de Dirección Media. Y que realizó un Acuerdo de Cooperación entre IINMUJERES y MRREE para la realización de cursos E-learning sobre Género e Instrumentos Internacionales para la Igualdad de Género.

LEI 35: Desarrollo de acciones que reconozcan el aporte específico de las mujeres a la producción cultural

En cuanto a los aportes para la Lei n° 35, en particular para el desarrollo **medidas que visibilicen el aporte específico de las mujeres a la producción cultural** (acción 1) el INMUJERES informó que distribuyó el folleto Institucional "Emprendimientos familiares en el Medio Rural" en el marco del 15 de Octubre: Día Mundial de la Mujer Rural.

Por su parte, el Ministerio de Relaciones Exteriores, aportó en lo vinculado a **"Desarrollar iniciativas conjuntas con las uruguayas en el exterior que promuevan la producción cultural de las mujeres"** (acción 4). En este sentido señaló que durante el año 2012, se presentó la publicación: "Memoria Social: Uruguaya tú eres Parte no te quedes aparte". Esta iniciativa fue apoyada desde el comienzo por el Consulado General de Uruguay en San Pablo. Y trata de historias de 18 mujeres uruguayas que llegaron a dicha ciudad en los últimos cuarenta años, allí rememoran sus vivencias en el país que las vio nacer y cuentan, asimismo, como fue su adaptación a la nueva sociedad que ahora sienten como propia.

Uruguay Integrado

"Las acciones de promoción, desarrollo y fortalecimiento de los derechos humanos deben incorporar la perspectiva de género, de forma de dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el país. Para ello será necesaria una participación del país que garantice el fortalecimiento de las instancias regionales e internacionales en la promoción de los derechos humanos de las mujeres" (PIODNA,2007:93)

En lo que respecta a las líneas estratégicas del Uruguay Integrado, desde el Instituto Nacional de las Mujeres en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores, se ha continuado el proceso de incorporación del enfoque de género en el posicionamiento del país en los espacios internacionales y regionales de articulación.

Al igual que en rendiciones anteriores, para el cumplimiento de los compromisos que ha asumido el país en materia de derechos humanos y género, los principales espacios de actuación del INMUJERES en el plano internacional, son: la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (en adelante, RMAAM), como articulación para que el proceso de integración regional incorpore la perspectiva de género; la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer (CSW) del Sistema de Naciones Unidas (ONU).

LEI 37: Implementación de políticas de transversalidad de género hacia la institucionalidad del MERCOSUR, como sistema de integración y plataforma de inserción en el mundo

Para el cumplimiento de algunas de las acciones comprometidas en la Lei n° 37 puede indicarse la participación y la contribución a la definición de la posición país con perspectiva de género.
Con respecto a "**incorporar e institucionalizar la perspectiva de género en las diferentes instancias del MERCOSUR"** (acción 1), el INMUJERES participó en la reunión del Grupo de Trabajo de Género y Derechos Humanos de las Mujeres de la Reunión de Altas Autoridad en Derechos Humanos del MERCOSUR realizada en Buenos Aires en marzo de 2012. Desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Educación Cultura se conformó la delegación para el diseño de la agenda de este grupo de trabajo.

Asimismo, participa en las diferentes instancias de la Reunión Especializada en Agricultura

Familiar, junto al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, para contribuir a los procesos de este espacio regional, por la importancia del rol de las mujeres del medio rural a la agricultura familiar.

También se coordina con las representantes de la Comisión de Salud Sexual y Reproductiva de la Reunión de Ministros de Salud del MERCOSUR, para la inclusión del enfoque de género en las definiciones regionales en esta materia.

En el marco de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA), se realizó la IV Conferencia de Estados Partes de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Convención Belém Do Pará) en Washington, Estados Unidos. En la misma se adoptó el Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención Belém do Pará, realizado por el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Belém do Pará (MESECVI). Este informe fue difundido a las diferentes instancias de coordinación interinstitucionales en esta materia en Uruguay, como el Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia Doméstica y la Mesa de Trata.

Desde INMUJERES se participó también en la delegación oficial a la **45º Reunión de la Comisión de Población y Desarrollo de Naciones Unidas**. Uruguay conformó una delegación oficial integrada por el Ministerio de Salud Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Sociedad Civil a través de CNS-Mujeres- Cladem Uruguay y Mujer y Salud en Uruguay. En la misma, se afirmó la obligación que tiene todo Estado de garantizar a jóvenes y adolescentes la salud, sus derechos sexuales y reproductivos. Esta instancia fue un hito muy importante para generar las bases de las próximas instancias internacionales de cara a la nueva Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, a desarrollarse en 2014.

En la misma línea, se participó en una reunión de cara a los 20 años de vigencia del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo (Naciones Unidas, El Cairo, 1994) a cumplirse en el 2014. Uruguay participó de la reunión con una amplia delegación oficial presidida por el subsecretario de Salud Pública, la directora del Instituto Nacional de las Mujeres, el subdirector general de Asuntos Políticos del Ministerio de Relaciones Exteriores, un equipo de la Comisión Sectorial de Población de OPP; la coordinadora ejecutiva de CNSmujeres y la integrante de la organización feminista Cotidiano Mujer/Articulación Feminista Marcosur. En sus objetivos centrales se propone potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena

participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones vinculadas a la vida pública, garantizar los derechos reproductivos y el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres en particular y de todas las personas en general, así como también alcanzar la igualdad de género, todos elementos esenciales para alcanzar un pleno desarrollo.

INMUJERES-MIDES también representó a Uruguay en la **56º sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer** (CSW56) en Nueva York. La temática central de la misma fueron las mujeres rurales, su rol en el desarrollo y la erradicación del hambre y la pobreza. Algunos de los objetivos fueron: evaluar los progresos; compartir experiencias y buenas prácticas; analizar las brechas y los retos, así como acordar acciones prioritarias para acelerar la implementación de la Plataforma para la Acción de Beijing y alcanzar la igualdad de género. Desde INMUJERES se manifestó que las mujeres rurales constituyen una gran preocupación porque son uno de los grupos de mujeres más vulneradas en sus derechos y a su vez, son fundamentales para la mejora de la seguridad alimentaria, la educación y la salud de sus familias y comunidades.

También se participó en la **47ª y 48ª sesión de la Mesa Directiva de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL)**, donde se trabajó con fuerte énfasis en los preparativos de la próxima Conferencia Regional de la Mujer y la Conferencia de Población y Desarrollo de CEPAL.

Otra de las acciones que hacen parte de esta LEI, consiste en **"Incorporar a los Comités de Frontera , organizaciones de la Sociedad Civil que trabajen con el tema de género"**, (acción 6). En este sentido,se destaca en materia de programas de Frontera, lo realizado a partir de la firma del Memorando de Entendimiento, celebrado entre el Gobierno del Estado de Río Grande del Sur, a través de la Secretaría de las Políticas para las Mujeres del Estado de Río Grande del Sur y el INMUJERES-MIDES en 2011, cuya finalidad es viabilizar y hacer efectivo el intercambio de buenas prácticas, así como también, la definición de políticas públicas de frontera para las mujeres.

En el mes de setiembre de 2012, se participó en la VIII Reunión de Alto Nivel de la Nueva Agenda de Cooperación y Desarrollo Fronterizo Uruguay-Brasil. El grupo de trabajo sobre políticas sociales de frontera alcanzó un acuerdo sobre la institucionalidad de políticas binacionales de género en la frontera. Estos acuerdos habilitaron la realización de un seminario binacional sobre la violencia hacia la mujer y sobre políticas públicas y legislación de protección a la mujeres, implementadas en el contexto fronterizo; al mismo tiempo, se recomendó la creación del Comité Binacional de Políticas Públicas para las Mujeres, para el desarrollo de acciones previstas durante 2013

LEI 38: Fortalecimiento de la Reunión Especializada de la Mujer (REM) del MERCOSUR, como espacio de relacionamiento y profundización de vínculos con los países vecinos, favoreciendo la integración latinoamericana

En relación a la Lei n° 38, en el ámbito de la **Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR** durante el año 2012 se realizaron las siguientes acciones. Junto con la Dirección de Derechos Humanos de Cancillería, INMUJERES representó al Estado Uruguayo en la I RMAAM, que tuvo lugar en la ciudad de Buenos Aires del 29 de mayo al 1 de junio, durante la Presidencia Pro-Témpore de Argentina.
Para la Reunión, fueron convocadas las Mesas Técnicas de Violencia Basada en Género y Género, y Trabajo e Integración Económica. La primera, a través de los dos sub-grupos: Violencia Doméstica y Trata de Mujeres con fines de explotación sexual comercial.

En lo que respecta a sus resultados, la I RMAAM es un importante avance para el posicionamiento del enfoque de género en las instancias institucionales del MERCOSUR, así como los compromisos en materia del reconocimiento de los derechos de las mujeres en clave regional y ciudadana.

En primer lugar, y a partir del cambio de rango institucional de la Reunión Especializada de la Mujer, las Ministras y Altas Autoridades decidieron conformar un grupo de trabajo para la adecuación del reglamento interno de este espacio, a fin de actualizar los diferentes componentes del mismo.
En segundo lugar, el Consejo del Mercado Común (CMC) aprobó "Lineamientos de Política de Igualdad de Género en el MERCOSUR", (Decisión CMC N° 14/12). A través de la misma se aprobó el establecimiento de una política regional de igualdad de género, para lo cual la RMAAM deberá coordinar esfuerzos con otros órganos de la estructura institucional del MERCOSUR que traten cuestiones vinculadas a la temática de género.
En tercer lugar, el CMC aprobó un conjunto de Recomendaciones (N° 03/12, 04/12, 05/12, 06/12 y 07/12), relativas a economía social, violencia basada en género, participación política, trabajo doméstico y mujer rural respectivamente. Las mismas habilitan la posibilidad de que tanto los Estados Parte y las diferentes instancias del MERCOSUR puedan incorporar las dimensiones relevantes sobre estas temáticas.

Por su parte, en la II RMAAM realizada en la Ciudad de Brasilia del 3 al 5 de diciembre durante la Presidencia Pro-Témpore de Brasil, asistió una delegación de INMUJERES para la participación en las diferentes instancias de la misma.

Primeramente, se aprobó el proyecto de recomendación “Guía MERCOSUR de atención a mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual”, así como el proyecto de decisión sobre la creación de un “Mecanismo de articulación para la atención a mujeres en situación de trata internacional de personas”. Ambos proyectos fueron aprobados por el Consejo de Mercado Común (Rec.09/12 y Dec. 32/12, respectivamente).

Luego, fueron convocadas las representaciones institucionales de otras instancias del MERCOSUR, como la Reunión Especializada de Agricultura Familiar, la Comisión de Salud Sexual y Reproductiva de la Reunión de Ministros de Salud, el Grupo de Trabajo de Género y Derechos Humanos de las Mujeres de la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos. Con ellas se analizó y discutió el estado de situación de las temáticas de género en otras instancias del MERCOSUR, así como las perspectivas de trabajo conjunto y coordinado entre los diferentes ámbitos.

Asimismo, se analizaron diferentes asuntos que refieren a los aspectos institucionales del MERCOSUR, tales como la implementación del proyecto “Género y Pobreza” en el marco del Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR, la definición del nuevo reglamento de la Reunión, así como la instalación de una secretaría administrativa.

En otra área, a propuesta de la RMAAM, el Consejo del Mercado Común también recomendó que los acuerdos regionales e internacionales firmados por el bloque regional, tengan incorporada la perspectiva de género, de cara a reconocer y generar condiciones para el desarrollo de la región y los procesos institucionales del MERCOSUR en clave de igualdad (Recomendación CMC Nº 10/12).

En lo que refiere a la promoción de la participación política de las mujeres en los diferentes países de la región, se realizó la premiación del concurso de cortometrajes “Paridad Es Igualdad”. El Primer Premio, seleccionado por el Jurado de la RMAAM, fue 'Este ser humano mudou a história' realizado por Tiago Konrath y producido por Anderson Córdova de Gravataí, Rio Grande do Sul, Brasil. El Jurado Popular eligió a “Prejuicios” como el cortometraje ganador, realizado por el equipo uruguayo integrado por Felipe Spangerberg, Ilén Juambeltz, Sebastián Gallo y Cinthya Silveira (disponibles en www.mercosurmujeres.org).