

Dando cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 259 de la Ley N° 18.172 de 31 de agosto de 2007¹, se anexa la información presentada por los distintos Incisos de la Administración Central antes del 1° de marzo del 2008.

En este Anexo, primera aproximación a la rendición de cuentas anual establecida en el Art. 13 de la Ley N° 18.104 del 15 de marzo de 2007², se recoge la información brindada por los organismos.

Se considera un avance sustantivo el resultado obtenido, tanto por la rendición de lo actuado como por los compromisos asumidos para el período 2008.

Siendo esta la primer rendición de cuentas luego de aprobada la Ley estimamos de utilidad este material dado que es necesario continuar avanzando en establecer los procedimientos y mecanismos que permitan dar seguimiento y monitorear el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos³

Contiene información organizada en una matriz, en la cual cada inciso brindó información de lo actuado en el 2007 y presentó los compromisos para el 2008. Los contenidos más importantes de la misma fueron presentados públicamente a la ciudadanía en el Acto del Gobierno Central de conmemoración del Día Internacional de la Mujer realizado el 10 de marzo⁴ con la presencia de Ministros y Ministras.

¹ Ley N° 18.172 de Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal Ejercicio 2006. 31 de agosto de 2007- Art. 259 “Antes del 1° de marzo de cada año, los Incisos del Presupuesto Nacional deberán elevar al Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, a través del Instituto Nacional de las Mujeres, la rendición de cuentas de lo actuado el año anterior respecto a las políticas de género. A tales efectos se incluirá información desagregada por sexo en relación al cumplimiento de metas referidas a igualdad de oportunidades y derechos.”

² Ley N° 18.104 de Promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay – Art. 13 “Será obligatoria la rendición de cuentas anual ante la Asamblea General, respecto de los avances en la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, a realizarse en el marco de las actividades del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

³ Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos . Políticas hacia las Mujeres. 2007 –2011 /Uruguay Aprobado por Decreto del Poder Ejecutivo 184/007 el 15 de mayo de 2007.

⁴ 10 de marzo de 2008 – Edificio Libertad “Acto de conmemoración del 8 de Marzo Día Internacional de la Mujer” convocado por el Instituto Nacional de las Mujeres con participación de Ministros y Minen la actividad realizada por el gobierno central en conmemoración del 8 de mazo Día Internacional de la Mujer.

Listado de Organismos que presentan información:

N°	INCISO
03	Ministerio de Defensa
04	Ministerio del Interior
05	Ministerio de Economía y Finanzas
06	Ministerio de Relaciones Exteriores
07	Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca
08	Ministerio de Industria y Energía
09	Ministerio de Turismo y Deporte
10	Ministerio de Transporte y Obras Públicas
11	Ministerio de Educación y Cultura
12	Ministerio de Salud Pública
13	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
14	Ministerio de Vivienda Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente
15	Ministerio de Desarrollo Social

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta el cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Defensa Nacional con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se compromete en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	X	Se cuenta con datos sobre ingresos de mujeres en las Fuerzas Armadas desde 2001.		
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas.				
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.			X	Se compromete su participación.
Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género.	X	Crea la competencia del área en la Dirección General de Servicios Sociales y Dirección de Recursos Humanos		
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.				
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.				
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de capacidades para la igualdad y la no discriminación de todo el funcionariado público.	3.3 Asignar recursos humanos y económicos orientados al logro de la equidad de género.	X	Ley 18,172 art 124,125 y 127 habilita condiciones para la transformación de los escalafones K (militares) en administrativos, técnicos o profesionales civiles. Aporta beneficios a <u>funcionari@s</u> civiles en una mejora de las condiciones laborales ya que elimina el sometimiento a jerarquías militares. Se realiza el Seminario “La situación de la Mujeres en las Fuerzas Armadas. Una visión desde sus protagonistas” en el Centro de Estudios Nacionales. Inclusión en los llamados públicos en todos los casos las convocatorias fueron realizados a ambos sexos. Se iniciaron investigaciones administrativas a raíz de denuncias efectuadas por funcionarias que manifestaron haber sufrido tratamiento discriminatorio en desmedro de su integridad física y moral.	X	

Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica.	9.1 Asignar mayores recursos para la puesta en práctica y control del Plan.	X	Se designa representante para concurrir a las Reuniones del Programa Mujer y género en el MSP para la aplicación del Decreto N° 494/006	X	
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.	25.1 Revisar el Sistema de Seguridad Social y adoptar medidas correctivas que garanticen la no discriminación y la igualdad, facilitando el acceso y permanencia de las mujeres en las diferentes prestaciones.	X	Existe un Jardín maternal destinado a los hijos de funcionarios jefes y jefas de familia de la Unidad Ejecutora Secretaría de Estado y a la Dirección Nacional de Sanidad de las FFAA. También integra niños de la zona (Convenio con ANEP) el cual alcanza el 30%. Las diferentes Unidades Ejecutoras cuentan con servicios similares. El 72% de las funcionarias beneficiarias llevan sus hijos al jardín.		
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.6 Hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país	x	Se realizaron cursos de capacitación para familiares de personal subalterno en su mayoría mujeres para proyectos productivos en el interior del país. Se compraron insumos (telas, alimentos) para la realización de artesanías y alimentos)		
Aprobación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo	27.2 Asignar recursos humanos y financieros para su implementación y ejecución.				

Desarrollo de medidas que favorezcan el pasaje de empleo informal a la formalidad.	30.2 Promover el desarrollo de medidas que favorezcan la formalidad en el empleo, en emprendimientos productivos de mujeres.				
	30.3 Revisar y reformar la legislación tributaria para facilitar el funcionamiento de los pequeños emprendimientos productivos en la economía formal.				

Desarrollar otros aportes:

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y
FINANZAS**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta el cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Economía y Finanzas con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	X	Se cuenta con información desagregada del número de funcionarios del MEF por sexo y escalafón, que surge a partir del procesamiento de la información disponible en el SIIF. La Dirección de Recursos Humanos se encuentra sistematizando la información por puestos ocupados.		
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas.				
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.			X	Participar a partir de su conformación prevista para este año.

Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	X	Se han nombrado tres referentes en el tema a la interna del MEF.	X	Analizar e implementar el mecanismo institucional adecuado para coordinar con todas las Unidades Ejecutoras del MEF. Como primer paso, todos los llamados que realicen las UE del MEF serán analizados con perspectiva de género por la Dirección de Recursos Humanos.
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.				
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.				
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.	X	Avances en capacitación sobre presupuesto con perspectiva de género. Participación en charlas y seminarios en Andalucía y Montevideo aprovechando los avances que ha realizado esta región de España en materia de presupuesto con perspectiva de género.	X	Incorporar la perspectiva de género en la reingeniería del SIIF que comenzó a discutirse este año. Que el nuevo sistema obligue a cargar la información desagregada por sexo.
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.			X	.

<p>Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.</p>	<p>10.4 Realizar y/ o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.</p>				<p>En el marco de un convenio con CEPAL se asignaron recursos para el análisis con perspectiva de género de las principales reformas implementadas (tributaria, salud y plan de equidad). Se asignarán recursos para comenzar a trabajar en la elaboración de indicadores de género. Encuesta interna para identificar discriminaciones no visibles.</p>
<p>Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.</p>	<p>26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Relaciones laborales no discriminatorias.</p>	<p>X</p>	<p>Colaboración con el MTSS en el proyecto “Objetivo Empleo”, que incentiva la contratación desempleados de larga duración.</p> <p>Modificación en la forma de decretar el incremento del Salario Mínimo del Servicio Doméstico para suplir la no presencia de los representantes empresariales en el Consejo de Salarios.</p>		

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de capacidades para la igualdad y la no discriminación de todo el funcionariado público.	3.3 Asignar recursos humanos y económicos orientados al logro de la equidad de género.	X	Se asignaron recursos humanos al tema de género (capacitación en Andalucía y Montevideo). Dos referentes del Mef trabajan conjuntamente con referentes de OPP, el INAMU y UNIFEM para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto público.	X	En el marco de una cooperación con la Junta de Andalucía que está coordinando el grupo, INAMU, OPP, MEF, PNUD, UNIFEM se prevé la organización y participación en diversos talleres de sensibilización sobre la importancia del presupuesto con perspectiva de género.
Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica.	9.1 Asignar mayores recursos para la puesta en práctica y control del Plan.				
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.	25.1 Revisar el Sistema de Seguridad Social y adoptar medidas correctivas que garanticen la no discriminación y la igualdad, facilitando el acceso y permanencia de las mujeres en las diferentes prestaciones.	X	Participación activa en el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, en el cual se trataron los temas de género. En el marco del día de la mujer de 2005, se premió la realización de un trabajo de investigación sobre los problemas de la seguridad social con perspectiva de género. Dicho trabajo constituyó un insumo fundamental para la discusión del sistema de seguridad social.		

Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.6 Hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país				Contribuir, a través del convenio CEPAL, en la medición de trabajo no remunerado a partir del módulo de uso del tiempo incorporado en la Encuesta de Hogares Ampliada
Aprobación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo	27.2 Asignar recursos humanos y financieros para su implementación y ejecución.				
Desarrollo de medidas que favorezcan el pasaje de empleo informal a la formalidad.	30.2 Promover el desarrollo de medidas que favorezcan la formalidad en el empleo, en emprendimientos productivos de mujeres.	x	La Ley de Reforma Tributaria estableció normas tendientes a la inclusión en el sistema de seguridad social de los productores artesanales del medio rural, sector productivo en el que tiene una gran relevancia la presencia de la mujer. Para ello, se establecieron mecanismos flexibles de ingreso al sistema de tributación, a través del monotributo, y de la inclusión en el régimen de aportación rural.		
	30.3 Revisar y reformar la legislación tributaria para facilitar el funcionamiento de los pequeños emprendimientos productivos en la economía formal.	X	Flexibilización del monotributo a partir de la Reforma Tributaria.		

MINISTERIO DEL INTERIOR

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DEL INTERIOR SOCIAL EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	A partir del 205 se llevo registros del personal disgregado por sexo	1) Censo realizado por el Depto. De Estadística en convenio con la Facultad de Ciencias Sociales 2) Información suministrada por el Depto. Personal 3) Reg. De denuncias con personal involucrado en VD	Actualización y seguimiento	Con la información obtenida se realizaran diferentes estudios disgregando la misma por sexo y en base a diferentes variables, por ej. Nivel educacional, grupo etario, por grado etc.
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas	1-Implem. estrategia de abordaje de viol.dom.y genero 2-Promover pol.seg. pub. para lograr ciudades seguras que incluyan persp. De genero 3-Adopt. medidas de inclusión con persp. genero para pers. Priv. De lib. 4-implem. med. definidas por aut.minist.mat.pol.g enero hacia la inst.	1) Creación de nuevas unidades especializadas en viol. dom. por ej. Ciudad del Plata –San José-, Bella Unión – Artigas-, Treinta y Tres –Treinta y Tres-, Young – Río Negro, etc. 2) Formación y capacitación equitativa a policías sobre la temática ej. En la ciudad de Young y Fray Bentos 3) Reclutamiento, selección y promoción equitativa (elim.paréntesis PF, llamados abiertos sin distinción de genero, etc.)	Unificar denominación de las Unidades Especializa-das Inclusión de un módulo de genero y viol.dom. en la currícula de las Escuelas Deptales y Nac.	-Realizar reuniones a fin de elaborar un nombre común para las Unidades Especializadas y mediante Decreto establecerlo -realizar reuniones a nivel regional con los Encarg. De las Escuelas Deptales y de Cárceles a fin de incluir el módulo sobre genero y viol.dom. en la currícula y capacitarlos a ellos y al Funcionario encargado de darlo.

	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género				
Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	Creación del espacio Referencial de Género mediante Resolución Ministerial de fecha 11/9/06	De las reuniones realizadas a partir del año 2005 con los jercas de las diferentes unidades surge dicho espacio con integrantes diversos al frente un asesor de la Sra. Ministra y un integrante del INAMU como coordinador. Objetivo dirigir y coord. acciones y lineam. Sobre transversalización de las pol. De genero	Fortalecimiento del Espacio	1) fortalecimiento del espacio con recurso humanos de otras áreas a fin de crear más operatividad del mismo 2) Dentro de la reestructura planificada para el Ministerio del Interior se prevé la creación de la División de Políticas de Género dentro de la Dirección de Política Institución y Planificación Logística dependiente directamente de la Sra. Ministra.
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial				
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	Se realizaron reuniones con los diferentes organismos	Se participó en diversas actividades tales como talleres y seminarios con los demás mecanismos de genero de los demás organismos del Estado	Afianzar los vínculos existentes y crear nuevos con los demás Actores	Seguir participando de eventos realizados por los demás organismos referidos a la temática e invitar a los organizados por nuestra institución.
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.				

	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/ o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.	Conocimiento de los mecanismos institucionales existentes referidos a la temática y fortalecerlos	Rediseño en las políticas de las Direcciones Nacionales de Asistencia Social Policial y Sanidad Policial las cuales brindan servicios sociales al funcionario y su familia Se eliminó como tal la Dirección Nacional de Prevención Social del Delito y se transformó la misma con otros objetivos y misiones	Impulsar y fortalecer los servicios que se brindan	-Reapertura del CAIF Azul a fin de abarcar a más funcionarios pol. Y a otros miembros de la sociedad en forma más equitativa.
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional mujeres. c) Diversificación opciones profesionales d) Eliminar la sub-representación y la segregación horizontal en mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en mercado de trabajo. i) Rel. laborales no discriminatorias.	Elim. Paréntesis PF	Ingreso más equitativo en los llamados abiertos, siendo de hasta el 50% el ingreso de mujeres en algunas Reparticiones Mayor movilidad dentro de la estructura de los cargos en el Sub escalafón ejecutivo Se llega más alto en la carrera funcional y a ocupar cargos jerárquicos o de conducción De las 19 Jefaturas, tres jefas de Policías De las Direcc. Nac. 3 Directoras Nac.	Actualización y seguimiento de la información	Realizar un seguimiento de las policías que ingresan, a donde las destinan, que funciones cumplen, etc. Disgregar por Sub Escalafón cuantas policías hay, que cargos y grados ocupan, etc.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DEL INTERIOR	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de estrategias para la promoción de ciudades seguras, fortaleciendo los enfoques de prevención y protección.	8.1 Dotar de herramientas conceptuales y metodológicas a los integrantes de las mesas de convivencia.	1) Se comenzó a realizar reuniones preparatorias entre Espacio de Género y las Mesas de Convivencia 2) Remisión del Documento de las 9 medidas programáticas	Se entablaron conversaciones entre los miembros de ambos mecanismos a fin articular próximas reuniones Articulación con el Proyecto Fortalecimiento Institucional del Ministerio del Interior	Realizar formalmente reuniones entre ambos actores	Coordinar y definir líneas de trabajo a seguir e implementar en forma conjunta
	8.2 Implementar experiencias piloto de prevención en los espacios públicos en los que participen gobiernos locales y la comunidad.	Coordinar con las Intendencias a través de sus Áreas de Género	Se realizó un taller denominado “Formando Redes” entre los comisarios de las Seccionales de Montevideo y los Centros Comunales de la Intendencia que tienen el Programa de atención a la Mujer a fin de conocerse y fortalecer los vínculos entre ambos organizado por el Espacio de Género del M.I. y la Secretaría de la Mujer En el Depto. De Canelones se realizó una reunión entre el equipo téc. Del M.I. de las Mesas de convivencia y el área de género de dicho Depto. Sobre el PIODNA	Seguir realizando reuniones con las Intendencias y las Mesas de Convivencias	Afianzar los vínculos entre ambos mecanismos para coordinar políticas a implementar en forma conjunta

	<p>8.3 Realizar acciones de sensibilización y concientización.</p>	<p>Desig. De un titular y alterno como integrante del Consejo Consultivo Nacional de lucha contra la viol.dom.y a nivel Deptal.</p>	<p>Concurrencia y participación activa de los funcionarios desig. A las reuniones del Consejo y de las Comisiones Deptales. En viol.dom.</p>	<p>Fortalecer e impulsar la participación de la policía en los diferentes ámbitos relacionados a la temática</p>	<p>Seguimiento de la participación en el Consejo. Consultivo Nac. y en las Comisiones Deptales. Por los func. designados</p>
	<p>8.4 Integrar a las organizaciones de mujeres en la elaboración y monitoreo de las políticas de seguridad ciudadana.</p>	<p>Integrar Organizaciones de mujeres en las Actividades que se realizan</p>	<p>Participación conjunta en actividades con organizaciones de mujeres</p>	<p>Seguir realizando actividades conjuntas</p>	<p>Con la participación de espacios como ser el Consejo Consultivo Nacional y/o Deptal A través de las Mesas de Convivencia</p>
	<p>8.5 Mejorar la respuesta de la policía en la atención de denuncias de mujeres que sufren violencia por su condición de género.</p>	<p>Recabar insumos sobre la atención en viol.dom.por las Unidades Especializadas y unificar criterios de atención</p>	<p>Se llevaron a cabo tres talleres regionales a fin de recabar insumos sobre la atención en viol. dom. brindada por las Unidades especializadas Se realizó un Seminario de Buenas Práctica con una Inspectora de la Pol. Nacional de España del cual surgió un documento de trabajo para la realización de la guía de procedimiento policial en actuaciones de viol.dom.</p>	<p>Lanzamiento de la Guía de Proc. Pol. En viol.dom</p>	<p>Realización de talleres de capacitación sobre la guía al personal de la Unidades Especializadas</p> <p>Incluir en el módulo la guía a fin de ser capacitado en las escuelas policiales</p>

Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica.	9.1 Asignar mayores recursos para la puesta en práctica y control del Plan.	Fortalecer las Unidades especializadas	Creación de nuevas Unidades Especializadas en Departamentos que no había como ser Treinta y Tres y de más en Departamentos con alto índice de denuncias como ser San José Asignación de más recursos humanos a las Unidades especializadas ya sea por rotación de func. o de ingresos nuevos.	Fortalecer las Unidades Especializadas	Unificar criterio de actuación mediante la Guía de Proc. Y de la nomenclatura mediante la creación de un nombre común a todas ellas
	9.2 Capacitar a funcionarias/os de los organismos que integran el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica.	Participación en talleres y seminarios desde el 2005	Participación en el Programa de Capacitación Piloto Multidisciplinario en viol.dom. Taller "Abordaje e Intervención en el ámbito pol. De las situaciones de viol.dom.-Young-Encuentro "Formando Redes" entre las Seccionales del MI. - Espacio de genero- y al I.M.M – Sec- Mujer- Seminario "Buenas Prácticas de la Policía en el Abordaje de las situaciones de Viol.Dom. Reunión con los Jefes delas Escuelas Deptales Taller "Abordaje e Intervención en el ámbito pol. De las situaciones de viol.dom.-Fray Bentos-.	Con el lanzamiento de la Guía se preve	Talleres regionales de capacitación a funcionarios de las Unidades especializadas Capacitación del módulo que se incluirá en la currícula de las escuelas Deptales y de Cárceles, sobre género y viol.dom. que incluye además a la Guía

	<p>9.3 Promover un sistema de información y registro de violencia de género a nivel nacional.</p>	<p>Creación de base de datos</p>	<p>Lanzamiento del Observatorio de Criminalidad por parte del Depto. De Estadísticas con actualizaciones de la información sobre denuncias y delitos a nivel nacional</p> <p>Creación por Circular N° 19/07 del registro de Datos en Viol. Dom. que involucren a policías</p>	<p>Realizar seguimiento de la información y trabajar sobre ella</p>	<p>Realizar un proyecto sobre indicadores de género sobre las denuncias registradas</p>
	<p>9.5 Generar respuestas alternativas para la protección inmediata en situaciones de violencia extrema.</p>	<p>Realización de proyectos en conjunto con la Dirección Nacional de Asistencia Social Policial</p>	<p>Elaboración de Bases dos proyectos:</p> <p>1) Cuidado de Cuidador , para la atención de los funcionarios involucrados en la atención de situaciones de viol.dom.</p> <p>2) Serv. Para la atención de policías y familiares involucrados en sit. De viol.dom.</p>	<p>Implementación de los proyectos</p>	<p>Implementación de ambos proyectos.</p> <p>-Cuidado del Cuidador como experiencia piloto en Mdeo. Y Canelones</p> <p>-Llamado a ONG para hacerse cargo del Serv. De atención</p>
	<p>9.6 Unificar criterios de intervención a nivel interinstitucional.</p>	<p>Recabar insumos sobre la atención en viol.dom.por las Unidades Especializadas y unificar criterios de atención</p>	<p>Seminario "Buenas Prácticas de la Policía en el Abordaje de las situaciones de Viol.Dom. a cargo de una especialista española de la Policía Nacional de España</p>	<p>Guía de Proc. Pol. En actuaciones de viol. dom.</p>	<p>Realización de un Decreto a fin de implementar la Guía Talleres de Capacitación</p>
	<p>9.8 Desarrollar campañas de sensibilización.</p>	<p>Realización de actividades</p>	<p>Talleres regionales Creación correo electrónico del Espacio para crear comunicación fluida Lanzamiento de un Afiche Institucional</p>	<p>Fortalecer la Capacitación</p>	<p>Realización de talleres Reedición de Afiche o confección de uno nuevo Folletería</p>

Desarrollo de medidas hacia personas en situación de discriminación agravada.	15.1 Desarrollar campañas de sensibilización y concientización que promuevan cambios.	Realización de talleres	Taller de formación en Género para policías penitenciarias (AECI-MIDES) Folleto sobre Derecho de las reclusas "Mujeres Privadas de Libertad" Jornada "Mujeres Privadas de libertad, una realidad invisible" con Carmen Antony	Fortalecer campaña de sensibilización	-folletería para requización de las cárceles (procedimiento de requisa)
	15.2 Crear espacios de atención, asesoramiento y medidas de inclusión social de mujeres privadas de libertad....	Creación de la Mesa de trabajo para mujeres privadas de libertad con diferentes actores de la Sociedad	Integración de la Mesa de trabajo junto a la Comisión de Género y Equidad de la Cámara de Representantes y Comisión Especial de Seguimiento de la situación carcelaria, SERPAJ, etc.	Continuar impulsando dicho espacio de trabajo	Definir políticas de trabajo conjuntas para mejorar la situación de las Mujeres privadas de libertad
	15.3 Promover medidas de acción afirmativa				
	15.4 Desarrollar medidas de protección para mujeres, niñas, niños y adolescentes contra la trata y el tráfico de personas.	Departamento de Búsqueda de Personas Ausentes, en la órbita de la D.N.P.S.D.	Eliminación de dicha Dirección Nacional y se conformo la Oficina de Operaciones Especiales que absorbió el Departamento, lleva a cabo un programa sobre la temática, realiza talleres de sensibilización sobre el tema Realiza estadísticas y seguimiento de la información	Actualización campaña de sensibilización	Realización de talleres Folletería Realización de indicadores de la información disgregada por sexo

Desarrollar otros aportes: Uniformes para los/as policías iguales, implementación de la boina como gorro reglamentario a fin de que todos y todas estén iguales(el gorro de la dama policía era redondo diferente al del Policía masculino)

**MINISTERIO DE RELACIONES
EXTERIORES**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	X	Primer estudio realizado por AFUSEU "la mujer en el servicio exterior". Presentación pública	Análisis de género de estructura de personal	Reuniones con el director de Personal Sr. Bernardo Greiver. Estudio de 5 grandes áreas: plantilla de personal, reclutamiento y selección del personal, actualización y capacitación, promoción, política salarial y de prestaciones.
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas	X	- Incorporación del Curso Básico en DDHH en gral y de las mujeres en particular. - Creación de la Unidad de Género - Cumplimiento de Compromisos asumidos por el Estado Uruguayo en las Convenciones Internacionales para el adelanto de las mujeres.		Incorporación de la formación en Género y políticas públicas en la curricula permanente de la IASE. Pendiente reunión con Carmen González. Difusión de los Informes País.
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.	No se creó			

Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	X	Creado por decreto ministerial. RRHH, RR financieros?		
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.				
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	X	Participación en las reuniones con la experta internacional María José Moreno y en las reuniones con referentes de los espacios de género de los Ministerios.		
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.				
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.				Medidas posibles?
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la				

	<p>subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Relaciones laborales no discriminatorias.</p>				
--	--	--	--	--	--

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo?)
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.	1.1 Elaborar una guía sobre Conferencias y Convenciones ratificadas por Uruguay que incorpore el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos y darle la más amplia difusión.				
	1.2 Dar seguimiento, elaborar y actualizar los Informes periódicos asumidos por el Estado.	X	Cumplimiento de CEDAW Cumplimiento de Belém do Pará Participación Comisión Ad Hoc		
	1.3 Revisar, actualizar y dar coherencia al marco jurídico nacional.		Consultoría Banco Mundial		
	1.4 dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos a nivel internacional.		Participación Comisión Ad Hoc Asistencia a eventos internacionales		

Desarrollo de medidas hacia personas en situación de discriminación agravada.	15.1 Desarrollar Campañas de sensibilización que promuevan cambios culturales y la no discrim. De mujeres con VIH/SIDA, mujeres migrantes, discapacitadas y de la diversidad sexual		Reunión REM, RADDHH. Seminario Diversidad Sexual, Folleto mujeres migrantes. Comisión		
	15.2 Crear espacios de atención, asesoramiento y medidas de inclusión mujeres con VIH/SIDA, mujeres migrantes, discapacitadas y de la diversidad sexual.		Acciones desarrolladas por la Dirección General para Asuntos Consulares y Vinculación y por la Dirección de DDHH Acciones desarrolladas por INAMU		Articulación de acciones entre el INAMU y el MRREE
	15.3 Promover medidas de acción afirmativa para personas en situación agravada.		¿??		
	15.4 Desarrollar medidas de protección para mujeres, niños, niñas y adolescentes contra el tráfico y trata de personas		Acciones desarrolladas por la Dirección General para Asuntos Consulares y Vinculación y por la Dirección de DDHH Acciones desarrolladas por INAMU.		Desarrollo conjunto del Seminario sobre Trata y Tráfico (REM - RADDHH)
Desarrollo de acciones que reconozcan el aporte específico de las mujeres a la	35.4 Desarrollar iniciativas conjuntas con las uruguayas en el exterior que promuevan la producción cultural de	X	Acciones desarrolladas por la Dirección General para Asuntos Consulares y Vinculación		

producción cultural.	las mujeres.				
Desarrollo de medidas para la efectivización de los Derechos Humanos de las mujeres en la integración internacional.	36.1 Dar a conocer y sensibilizar sobre DDHH de las mujeres en particular.	X	Presentación, publicación del Informe País, publicación del articulado		
	36.2 Promover la defensa y promoción activa de los DDHH en Gral. y mujeres en particular.	X	Curso sobre DDHH organizado por el MRREE en marzo		
	36.3 Promover la representación paritaria en instancias ii.				
	36.4 Promover instancias de coordinación de actividades para la igualdad con uruguayas	X	Acciones desarrolladas por la Dirección General para Asuntos Consulares y Vinculación		
	36.5 Instancias de coordinación de actividades con migrantes residentes		Acciones desarrolladas por la Dirección General para Asuntos Consulares y Vinculación		
Implementación de políticas de transversalidad de género hacia la institucionalidad del MERCOSUR, como sistema de integración y plataforma de inserción en el mundo.	37.1 incorporar e institucionalizar perspectiva de genero en instancias MERCOSUR	X	Articulación de la REM con otras RE como la de RADDHh		

	37.2 Promover desde la REM una mayor representación de mujeres en el PARLASUR.	X	Organización del Encuentro de Parlamentarias		
	37.3 Elaborar una agenda regional de género	X			
	37.4 Difundir normas y mecanismos de participación	X			
	37.5 Crear un mecanismo regional para seguimiento política igualdad.				
	37.6 Incorporar a los Comités de frontera, OSC que trabajen género.				
	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.	38.1 participar de REM promoviendo participación OSC.	X		
38.2 Dar seguimiento propuestas emanadas REM.		X			
38.3 Ampliar espacios de interlocución de la REM con otras RE.		X			

	38.4 Generar mecanismos de comunicación y conocimiento de la REM y sus acciones	X			
--	---	---	--	--	--

Desarrollar otros aportes:

- continuar promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior del país.
- continuar fomentando el balance de género en la integración de los órganos de tratados y los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.
- Desempeñar un papel destacado en el marco de Naciones Unidas en el debate sobre una nueva arquitectura de género.
- Impulsar la transversalidad de género en todos los temas de la agenda internacional
- Fortalecer el trabajo de la Comisión Interinstitucional para Cuestiones de Género que es presidida por la Cancillería en articulación con el INAMU.
- Iniciar una capacitación permanente en cuestiones de género en los cursos que se dictan en el Instituto Artigas del Servicio Exterior (Academia Diplomática) para los funcionarios que ingresan al servicio como Secretarios/ as de Tercera.
- Continuar la capacitación de los funcionarios que se desempeñan en la Unidad de Género.
- Realización por parte de la Unidad de Género de un informe de situación sobre la actual institucionalidad de género en dicho Ministerio que presente propuestas y recomendaciones en base a las líneas estrategias del Plan Nacional de Igualdad.
- Realizar un estudio más detallado de las estadísticas cuantitativas con que cuenta el Ministerio y buscar la posibilidad de realizar un diagnóstico a través de un relevamiento de información a cargo del INAMU y otros técnicos capacitados en esa materia.

**MINISTERIO DE GANADERÍA Y
AGRICULTURA Y PESCA**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.		El Proyecto Uruguay Rural cuenta con un Sistema de Seguimiento que permite evaluar por sexo el acceso a todas las herramientas.		Para 2008 se prevé ampliar el desglose por sexo de la participación en Mesas de Desarrollo Rural y en Directivas de Organizaciones que son fortalecidas por el PUR
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas.				
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.				
Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género.		A partir de Marzo de 2007 se incorpora al equipo técnico de la Oficina de Desarrollo Rural del Proyecto Uruguay Rural, un nuevo recurso humano a cargo de la Unida de Género		La Unidad Asesora en Género cuenta con un Plan Operativo Anual a ejecutarse en 2008

	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.				
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.				
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.				
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.				
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena				<p>El PUR incluye entre sus objetivos 2008:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar el acceso de la población rural más pobre, con énfasis en jóvenes y mujeres, a las políticas de desarrollo rural. ✓ Generar al menos dos instrumentos de política diseñados específicamente para población rural más

	<p>inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Relaciones laborales no discriminatorias.</p>				<p>pobre, jóvenes y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Capacitar en Enfoque de Género a Equipos Técnicos de Campo, Integrantes de Mesas de desarrollo Rural y de Organizaciones Sociales vinculadas al proyecto. <p>Estas medidas aportan a la mejora del acceso de las mujeres a los proyectos de financiamiento productivo y Asistencia Técnica.</p>
--	---	--	--	--	--

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres	26.6 Hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país.			X	<p>El PUR prevé desarrollar en 2008:</p> <p>Al menos una instancia de difusión que contribuya a la visibilización del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres rurales.</p> <p>Al menos un documento de difusión de tipo informativo sobre derechos y oportunidades de las mujeres rurales.</p> <p>Un relevamiento y sistematización de las políticas públicas dirigidas al medio y mujeres rurales.</p>

Desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en la producción familiar, urbana y rural	31.3 Mejorar y hacer sustentable el acceso a los recursos productivos, tales como la propiedad de la tierra, el crédito y la tecnología.				El Plan Operativo Anual para el año 2008 del Proyecto Uruguay Rural incorpora el Enfoque de Género en las Gerencias de Apoyo a la Producción y Desarrollo Rural; y Financiera, responsable de las acciones a nivel territorial del Proyecto. En el Marco de la Reunión Especializada de Agricultura Familiar del MERCOSUR, se realizará en 2008 una sistematización y generación de propuesta de instrumento de política sobre el tema Mujer y Acceso a la Tierra.
	31.4 Fortalecer la asociatividad y el desarrollo de redes.				El PUR tiene entre sus objetivos el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores/as y productores/as familiares rurales. En este marco la planificación apuesta al fortalecimiento de la participación de las mujeres en éstas. En este sentido actividades previstas para 2008 se prevén: -Establecer cupos para mujeres y jóvenes en las instancias de capacitación con Organizaciones. -Establecer cupos para la participación de Organizaciones de mujeres en intercambios bilaterales planificados con CIARA (Venezuela).

Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de investigación y generación de conocimiento que contribuyan a los procesos de innovación productiva y social.	32.1 Adoptar medidas que faciliten el conocimiento y acceso a las áreas de trabajo no tradicionales.				
---	--	--	--	--	--

**MINISTERIO DE INDUSTRIA,
ENERGÍA Y MINERÍA**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Industria, Energía y Minería con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	A partir del año 2006 se desagrega parte de la información por sexo en la DINAPYME	Comparación de datos para interpretar realidades y plasmarlo en políticas públicas.	<p>- Recomendar a todas las Unidades Ejecutoras del MIEM desagregar por género la información que contribuya a la toma de decisiones en materia de políticas públicas</p> <p>- Creación de un software hecho a medida, en el que se integre la información por sexo en todas las actividades que desarrolla la DINAPYME</p>	<p>- La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos del MIEM, hará el seguimiento de lo recomendado informando los avances a las autoridades.</p> <p>- Puesta en funcionamiento del software antes referido para la sistematización de Procesos y atención al usuario en DINAPYME que arrojará información precisa y diferenciada por sexo.</p>

	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas.			La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos del MIEM, el 2008 diseñará un Plan Operativo Anual.	En el mismo se incluirá: Meta 1. Reunir y sistematizar la información de género en el MIEM. Meta 2.- Estudiar la realidad en lo concerniente a cargos y salarios de las mujeres ocupadas por el MIEM Meta 3. Hacer el seguimiento de las propuestas plasmadas en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.			Se participará con un representante del MIEM cuando el Consejo sea convocado.	
Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.		Se nombró un nexo de género por parte del MIEM que participa en todas las convocatorias realizadas por el INAMU.		Se crea, con la coordinación del nexo ya designado, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos del MIEM.	
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.				
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	Se participa desde el año 2005	Participación en todas las actividades generadas por el INAMU para la transversalización de Políticas en el Estado.		Se buscará coordinación entre los espacios de género de las empresas públicas que interaccionan con el MIEM.

Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.				
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar para cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa (aumento y mejora de los servicios de cuidado)				
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Rel. Lab. no discriminatorias.				

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres	26.6 Hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país.	Avances y consolidación de metodología de trabajo	<p>Adquirir espacios en ferias nacionales e internacionales con el fin de mostrar la producción nacional.</p> <p>Año 2006 Se realizaron 17 ferias 10 en Uruguay y 7 en el exterior en las que la participación de empresarias / artesanas es del 47%.</p> <p>Año 2007 Se realizaron 20 ferias 11 en Uruguay y 9 en el exterior en las que la participación de empresarias / artesanas es del 48%.</p>	Continuar con la política	Continuar con la política de generar espacios de comercialización con amplia convocatoria y selección transparente para quienes participan a través de jurados especializados.

Desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en la producción familiar, urbana y rural	31.3 Mejorar y hacer sustentable el acceso a los recursos productivos, tales como la propiedad de la tierra, el crédito y la tecnología.	Información a usuarios.	<p>-Generando espacios de información a través de página web y Boletín electrónico en los que se llega a todo el país con información de participación en ferias, cursos y becas, concursos, ofertas y demandas de productos nacionales como forma de generar igual acceso de oportunidades a la información en el medio urbano y rural.</p> <p>-Capacitando empresarias y emprendedoras en todo el país. Año 2006 se impartió un curso con enfoque de género. Año 2007 se impartieron dos Cursos sobre "Gestión y Género". Se dictaron tres conferencias a grupos de mujeres empresarias dos en Montevideo y otra en Artigas en el que se incluyó la perspectiva de género.</p>	<p>Portal Web actualizada y envío de Boletín informativo.</p> <p>Continuar con la política.</p>	<p>Continuar con el envío puntual de información útil y necesaria así como incentivar en lo local el Plan de Capacitación a empresarias / os y emprendedoras / es en todo el país con enfoque de género.</p> <p>Profundizar la medida de género, en la cual se instruye a las organizaciones locales demandantes de fondos de nuestro Programa de Capacitación a integrar en los programas a dictarse componente de género.</p>
	31.4 Fortalecer la asociatividad y el desarrollo de redes.	Redes empresariales y de emprendedores.	A través de Redes de empresarias / os y emprendedoras / es en varios departamentos del país a través de la acción de Programas Específicos.	Avanzar en el trabajo	Comenzar a generar información de género en los Programas específicos.

Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de investigación y generación de conocimiento que contribuyan a los procesos de innovación productiva y social.	32.1 Adoptar medidas que faciliten el conocimiento y acceso a las áreas de trabajo no				
	32.2 Adoptar medidas que garanticen la participación de las mujeres en la investigación y en la generación de				
	32.3 Promover y facilitar investigaciones que identifiquen y ayuden a superar las barreras de acceso de las mujeres a los procesos de innovación productiva y social.		Generación de una Encuesta PYME en las que podamos conocer al sector MPyME desde los siguientes ítems: sexo, educación, asociacionismo, acceso a tecnología, informática, cadenas de producción y redes, capacitación, asistencia técnica y acceso a financiamiento.	Año 2008	Divulgar la Encuesta como forma de dar a conocer una realidad que hace mucho no se mide en Uruguay, así como la generación de conocimiento sobre la cual trazar políticas públicas ajustadas a la realidad nacional en el tema.
	32.4 Crear espacios e instrumentos para la socialización de los conocimientos y las innovaciones.				

MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	X	Se dispone de datos de la participación femenina en el personal, por escalafón y otros, así como en los cargos de dirección (ver Informe adjunto).	X	Se profundizará este estudio a través de la integración del enfoque de género en el relevamiento y procesamiento de información turística, tanto general, como la requerida por las Cuentas Satélite de Turismo.
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas.			X	
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.			X	

Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	X	Designación del representante del Ministerio de Turismo para los temas de género, por Resolución 954/07 del 26 de julio de 2007.		
	5.3 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.	X	Aporte monetario para el diseño de afiches alusivos a la temática del Día del Patrimonio centrado en las mujeres afro descendientes íconos de la cultura nacional y la participación en diversos Seminarios, Encuentros y Mesas de Trabajo organizados por el Instituto de las Mujeres.	X	
	5.4 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	X		X	
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.			X	Se pretende desagregar información por sexo e identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				

Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.(mejorar y aumentar servicios de cuidado).	X			
	10.5 Adecuar el funcionamiento de los servicios estatales a las necesidades de hombres y mujeres para una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	X	3) Resolución ministerial 1372/07 del 1º de noviembre de 2007 para implementar la Ley 17.242 que habilita el usufructo de licencia por exámenes ginecológicos (papanicolau y radiografía mamaria).		

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
<p>Coordinación y complementariedad de servicios en todos los niveles de atención de la salud, integrando a las prácticas la perspectiva de género.</p>	<p>16.5 Desarrollar campañas de difusión y sensibilización sobre los beneficios que la actividad física y la recreación tienen para la salud integral de las mujeres a lo largo del ciclo de vida.</p>	<p>X</p>	<p>Directivas brindadas a la Agencia de publicidad del Ministerio para evitar que los materiales de promoción y difusión institucionales contengan elementos discriminatorios, en particular de imágenes femeninas como elemento de atracción del destino.</p> <p>Realización de campañas publicitarias que alerten y sensibilicen a la población contra el turismo sexual infantil. En particular realización de 5000 folletos Uruguay protege a sus niños, niñas y adolescentes, dentro de la campaña regional para la Prevención la Explotación de Niños, Niñas y Adolescentes en el Turismo de la América del Sur acordada en noviembre y diciembre 2006. Firma de adhesiones por parte de empresas comprometidas en la protección contra el turismo sexual, la participación del órgano interministerial para la erradicación de abuso sexual</p>	<p>X</p>	<p>Continuar con la Campaña</p>

			<p>comercial y no comercial y la participación en el Proyecto regional "Punto.Sur", desarrollado por la Oficina de OIM (Organización Internacional para las Migraciones) en Uruguay con el objetivo de la Capacitación de expertas/os, operadores públicos y sociedad civil en la temática de Trata personas y pornografía, con especial énfasis en niñas, niños, adolescentes y mujeres.</p>		
<p>Desarrollo de medidas educativas que estimulen prácticas tendientes a combatir los estereotipos de género y la discriminación.</p>	<p>21.4 Desarrollar actividades artísticas, culturales y deportivas que promuevan prácticas no discriminatorias y libres de estereotipos.</p>	<p>X</p>	<p>-Se dio directivas a la Agencia de publicidad del Ministerio para evitar que los materiales de promoción y difusión institucionales contengan elementos discriminatorios, en particular de imágenes femeninas como elemento de atracción del destino. Difusión del lema definido por OMT para el 2007 «El turismo abre puertas a las mujeres», en el contexto del Código Ético Mundial para el Turismo de la OMT, con el fin de promover el papel de la mujer en el turismo, subrayando las oportunidades que el sector ofrece a las mujeres. Ver adjunto Mensaje de OMT - Realización de cartelera alusiva, centrando la atención en el papel del género en el turismo y en la forma de</p>	<p>X</p>	<p>La participación femenina en los Juegos Sudamericanos, en el Programa Deporte Comunitario y en las federaciones deportivas.</p>

		<p>promoverlo, considerando a las mujeres como agentes de cambio en el turismo sostenible y para el desarrollo de éste.</p>		
--	--	---	--	--

- Homenaje a 6 mujeres referentes del sector en el marco de la celebración del Día Mundial del Turismo de las Naciones Unidas, el 27 de septiembre de 2007, bajo el lema **«El turismo abre puertas a las mujeres»**.

**MINISTERIO DE TRANSPORTE Y
OBRAS PÚBLICAS**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.			X	4) Generar indicadores de género con información disponible (edad, funciones, salarios) 5) Realizar un relevamiento para generar nuevo indicadores relevantes. (Composición familiar, Nivel educativo , Ingreso del hogar, Uso del tiempo, Participación social)
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas.				
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.				

Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	X	Se incorpora a los cometidos del Depto Servicios Sociales las tareas tendientes a la promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres y la implementación del Plan de Igualdad y Oportunidades.		
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.				
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	X	Participación en las Mesas de Trabajo: 'Hacia la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades'	X	Participación en las próximas instancias de encuentros interinstitucionales.
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.				
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.				
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.	X	6) Implementación de Guardería Escolar 7) Implementación de un sistema de Transporte desde y hacia los centros educativos de los niños que concurren a Guardería Escolar. 8) Sistemas de becas	X	9) Mantenimiento de los servicios anteriores. 10) Implementación de Escuela de Verano para Escolares.

			dirigidas a hijos de mujeres solas para el usufructo de los servicios de guardería maternal y escolar		
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Relaciones laborales no discriminatorias.	X	- A partir de un llamado para peones para todo el país, ingresan por primera vez mujeres a cumplir funciones de peón.	X	Evaluar el CYMAT del lugar de desempeño de tareas donde ingresarán las mujeres seleccionadas en el llamado a peones. 11) Generar medidas correctivas, si corresponden, en este sentido. 12) Evaluar en todos los procesos de concurso que el sexo no sea un factor discriminante para la selección o el ascenso.

Desarrollar otros aportes:

- Implementar en el Servicio Médico para funcionarios y familiares del MTOP el formato-tipo de entrevista para detectar situaciones de violencia doméstica.
- Sensibilización a cargo de INAMU del personal médico para concretar la implementación mencionada.
- Taller de sensibilización y capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y prácticas institucionales del MTOP, en primera instancia para el nivel de jerárquico. Implementación en coordinación con INAMU.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Salud Pública - con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	Información parcial.	Recopilación y sistematización de la información existente publicada en el Diagnóstico de Situación sobre Género y Salud - año 2006	Mejorar el registro funcionarios / as. y causas de faltas.	Trabajo con RRHH de DIGESA y ASSE
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas				Comenzó el 1 de enero de 2008 con el SNIS Desarrollo evolutivo, en cascada con el pago por Territorialidad del 6%+por cápita Con ECONOMÍA DE LA SALUD de DIGESE
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género	2006, 2007, 2008	SI, apoyó a que se consolide dentro del MSP y el FONASA la propuesta	Transvesalizar género en programas, presupuesto y metas prestacionales	Llegar con la propuesta al Gabinete del MSP y al CONSEJO CONSULTIVO NACIONAL DE SALUD Organismo de coordinación del MSP con las instituciones prestatarias de servicios de salud.

Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género.	Voluntad política de crearlo	Coordinación autoridades INAMU MSP. Decisión de nombrar el grupo de trabajo que se constituirá en el mecanismo de género del MSP.	Nombramiento del grupo de trabajo por el gabinete del MSP Fortalecimiento de la formación en género y políticas de salud	Identificación y designación de los integrantes del grupo. Seminario sobre GÉNERO Y SALUD con los integrantes del mecanismo de Género y el PNSMG. Cuatro módulos de 5 horas c/u Planificación estratégica para dentro del MSP Seguimiento de las acciones planificadas.
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.	Inclusión en los mecanismos país, SIDA. Intentos en el PNSMyG	Acciones junto con el INAMU	Acompañar acciones con otros ministerios.	Seminario nacional de integración ministerial.
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.		Participación en las reuniones de consulta convocadas por INAMU para la elaboración del Plan de igualdad. Coordinación en las acciones por áreas temáticas, por ejemplo violencia domestica.	Con el INAMU	
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.	Parcial en el diagnostico de situación de género y salud. DIGESE, se está haciendo.			
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.	Diagnóstico de situación (documento de la investigación realizada para OPS 2006)		Revisión de los presupuestos actuales generales y por programas	Presupuestos con enfoque de género Buscar las personas indicadas. Promover instancias de capacitación para dos personas del área presupuestal ministerial.

Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.	Incorporar a igual trabajo igual remuneración, incorporar el cuidado a la salud familiar, etc. como aporte presupuestal de las mujeres.	Revisión de datos...en proceso???	A cargo del grupo intraministerial de GENERO	Grupo de trabajo que comience con presupuesto. Apoyo del INAMU y del Ministerio de Economía
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Relaciones laborales no discriminatorias.	Solamente y a cargo de la División SALUD OCUPACIONAL, se han realizado acciones	Incidencia en las denuncias de trabajadoras, malas condiciones de trabajo, tóxicos, etc	A cargo del grupo intraministerial	Incorporación de los diversos departamentos en para la toma de conciencia de los compromisos asumidos. Apoyo del INAMU

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica.	9.1 Asignar mayores recursos para la puesta en práctica y control del Plan	Designación de miembros de las Comisiones Dptales del CCN Asignación de algunos RRHH en RAP - ASSE Material de Difusión Contratación de RRHH (UNFPA)	Creación de Equipos de referencia en los centros de salud de la RAP en Montevideo, en algunas instituciones privadas de salud y entes del estado. Publicaciones del PNSMG sobre VD Afiche con el INAMU para el 25 de nov. Afiches financiados por las instituciones de salud para el 26 de noviembre.	Completar la formación de los equipos de referencia en los servicios públicos y privados a nivel nacional. Presupuesto para instrumentación y monitoreo	Mayor designación de recursos humanos con presupuesto del MSP. Fortalecer los equipos de capacitación. Financiamiento de la Encuesta sobre violencia y salud.
	9.2 Capacitar a funcionarias/ os de los organismos que integran el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica	Sensibilización de personal de salud en cargos de decisión y prestación de servicios.	2005-2006 - Proceso de sensibilización y consulta con Direcciones Departamentales de Salud, Equipos de Gestión de los Centros de Salud de ASSE (con apoyo de INAMU y FESUR) 2007 - Reuniones mensuales con equipos de referencia de instituciones publicas y privadas de salud Talleres mensuales de equipos de referencia de la Red de Atención Primaria de ASSE Apoyo a la elaboración de planes institucionales en instituciones privadas y servicios de salud de entes estatales Jornadas en capitales	Mayor desarrollo a nivel de todos los departamentos del país	Promover articulación y compromiso de los efectores en las estrategias de capacitación. Talleres sobre Genero y Salud en Florida, Flores, Colonia, Canelones, Soriano, Salto y Montevideo, con administradores de servicios de salud. Jornada de Capacitación Equipos de Referencia 29 de mayo de 2008 Capacitación continua de equipos de referencia en el espacio de coordinación mensual de la red de VD y Salud

	<p>9.3 Promover un sistema de información y registro a nivel nacional.</p>	<p>Indagación de rutina y registro de la existencia de violencia en la población asistida en servicios de salud</p>	<p>Colocación de la VD como un ítem del Sistema Informático Perinatal de la mujer embarazada. Inclusión en la Historia Clínica del Formulario de Violencia doméstica. Decreto 494/2006 establece: . la obligatoriedad de que las instituciones informen al PNSMG del % de investigación de VD/total de consultas y % de situaciones de VD/investigaciones realizadas. . realización de una encuesta anual</p> <p>Llevar las auditoría de parte de Información poblacional.</p> <p>Faltan otros registros de género a desarrollar.</p>	<p>Monitoreo del proceso implementación del decreto. Generar información sobre VD y Salud</p>	<p>Encuesta Nacional en servicios sobre Violencia Domestica y Salud Recopilación mensual desde todas las instituciones de los indicadores mencionados. Inicio de un sistema de registro de Violencia domestica y salud.</p>
	<p>9.4 Crear servicios de atención a situaciones de violencia doméstica</p>	<p>Red de equipos de violencia doméstica y salud</p>	<p>Obligatoriedad de existencia de equipos en el Decreto 494/2006 Convocatoria a reuniones Apoyo a las instituciones desde el PNSMG.</p>		<p>Obtener presupuesto y personas comprometidas para despistar casos y atender a nivel intersectorial e integral los casos que se reciben. Apoyo del presupuesto del MSP y otros ministerio. Logístico de INAMU y ONGs.</p>
	<p>9.6 Unificar criterios de intervención frente a situaciones de VD a nivel interinstitucional.</p>	<p>Elaboración y publicación de guías y protocolos Apoyo a su implementación A través del Consejo Consultivo.</p>	<p>2005 - Documento de trabajo con INAMU – FESUR 2006 - Guía de Procedimientos para Abordaje a situaciones de VD. Formulario sobre VD para investigación de rutina.</p>	<p>Fortalecimiento de los consejos departamentales</p>	<p>SEGUIMIENTO AL SECTOR SALUD EN LOS CONSEJOS DEPARTAMENTALES. TRABAJAR INTERSECTORIALIDAD</p>

	9.8 Desarrollar campañas de sensibilización de lucha contra la VD.	MATERIALES REALIZADOS.	DÍA MUNDIAL Y COMPROMISOS DE LA SALUD.	APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO Y ATENCIÓN.	ESTÍMULO A LOS SERVICIOS QUE CUMPLEN(tenemos un proyecto escrito a la Ministra).
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.5 Efectuar acciones de investigación periódica sobre el impacto de las responsabilidades familiares y la oferta de servicios públicos en relación con las expectativas socio-laborales de las mujeres.			Crear un grupo de trabajo que haga posible los derechos sexuales y reproductivos en cuanto al apoyo a la crianza de niños y niñas, SI, es necesario capacitar a los equipos	El grupo de trabajo verá lo que sucede a nivel de la salud y se fortalecerá la participación de padres y madres en la tarea. Se buscará de premiar a las empresas que tengan esos espacios de amamantamiento y crianza junto con la DIVISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Cursos de capacitación por internet, regionales presenciales, convenios con ONG.
Desarrollo de medidas hacia personas en situación de discriminación agravada.	15.1 Desarrollar campañas de sensibilización y concientización que promuevan cambios culturales.	EN violencia y salud sexual y reproductiva con mujeres privadas de libertad, talleres con discapacitadas, adultas mayores.	Poco se ha hecho	Necesario que el grupo de género defina. Falta voluntad real y presupuesto.	
	15.2 Crear espacios de atención, asesoramiento y medidas de inclusión social.	PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN	Atención personalizada, visitas domiciliarias, guías de promoción de salud, PROYECTO URUGUAY SALUDABLE		
	15.3 Promover medidas de acción afirmativa.		SEMINARIO EN 8 LUGARES, 5 DEPARTAMENTOS CON DECIDORES DE POLÍTICAS DE SALUD sobre SALUD Y GÉNERO	SI, ANTES DE AGOSTO DEL 2008	SEMINARIOS LOCALES DE 4 INSTANCIAS DE 5 HORAS CADA UNO CON PLAN POSTERIOR DE TRABAJO E INCIDENCIA. Financia OPS
	15.4 Desarrollar medidas de protección para mujeres, niñas, niños y adolescentes contra la trata y el tráfico de personas.	Si, localmente en ciudades de riesgo con ADOLESCENCIA, NIÑEZ, VIH-SIDA y otras instituciones	Prevención ante la instalación de ENCE y lo que existe en Nueva Palmira. Resp: Dirección Departamental, el PNSMyG y ONGs	En este año	

Coordinación y complementariedad de servicios en todos los niveles de atención de la salud, integrando a las prácticas la perspectiva de género.	16.1 Incorporar la perspectiva de género en la implementación del sistema Nacional de Salud.				Metas Prestacionales establecidas para el 2008 en el SNIS: 13) Aplicación del cuestionario sobre Violencia Doméstica 14) Por lo menos 5 controles a las mujeres embarazadas, con captación temprana 15) PAP Y Mamografías gratuitas.
	16.2 Efectivizar la transversalización en el conjunto de los Programas Prioritarios del MSP, sus aplicaciones, normativas y auditoría en los servicios.	Diagnóstico de situación y plan de incorporación.	2006 y 2007 investigación y planificación participativa planteado en el documento interno de trabajo Plan Integral en Salud Sexual y Reproductiva, Género, Derechos y Población.	Instrumentación escalonada del Plan.	En construcción continua. Sensibilización de ejecutores, Manual Género y salud. Formación de los auditores de Habilitación e inspección de servicios.
	16.3 Fortalecer el desarrollo de los Espacios de Salud Adolescente.	Creación de espacios de salud adolescente en los Centros de Salud de ASSE.	Programa Prioritario de Adolescencia Creación de equipos de trabajo en los centros de salud de primer nivel de ASSE (no exclusivos para este tema).		
	16.4 Realizar campañas públicas de promoción de salud con énfasis en hábitos de vida saludables, salud mental, derechos sexuales y reproductivos.	Campañas iniciadas y renovadas	Reglamentación de Ley de acompañamiento del parto Campaña conmigo con condón . Folleterías: Vida libre de VD "el respeto también es cosa de hombres".	Promoción de agentes comunitarios Campañas de promoción	REUNIONES INAMU, INSTITUCIONES, ONGs, ETC para multiplicar materiales y experiencias de taller CD audio y MANUAL PARA PROMOTORAS/ S DE SALUD - SE PRESENTA EN MAYO 2008.
	16.5 Desarrollar campañas de difusión y sensibilización sobre los beneficios que la actividad física y la recreación.	PROGRAMAS INTEGRADOS Y DE LA POBLACIÓN ADULTA.			

	16.6 Desarrollar acciones de prevención y promover servicios de atención especializada en problemas de salud de alta prevalencia en las mujeres.	Se hará un documento sobre MENOPAUSIA y CLIMATERIO		SI, EN ESTE AÑO	PUBLICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN
Desarrollo de una política integral de salud sexual y reproductiva que asegure la cobertura universal, solidaria y en condiciones de equidad para hombres y mujeres.	17.1 Coordinar e intervincular los distintos componentes de Salud Sexual y Reproductiva.		Creación y funcionamiento 2005 – 2007 COMISIÓN NACIONAL ASESORA EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.		
	17.2 Incorporar a los servicios de salud sexual y reproductiva la promoción del ejercicio de una sexualidad placentera y libre de violencia.		Decreto de Violencia Inclusión de la investigación de rutina en el SIP Jornadas con maternidades, con personal de salud, con escuela de parteras. Premio a la Maternidad Amiga de las Mujeres.		2º premio a las maternidades Monitoreo del cumplimiento de las normas
	17.3 Incorporar al Programa Integral de Prestaciones, las prestaciones de salud sexual y reproductiva y establecer los protocolos de actuación.	Diag de situación Plan mencionado	Documento antes citado en discusión para su implementación.	SI, EN 2008	Metas Prestacionales establecidas para el 2008 en el SNIS: 16) Aplicación del cuestionario sobre Violencia Doméstica 17) Por lo menos 5 controles a las mujeres embarazadas, con captación temprana 18) PAP Y Mamografías gratuitas.
	17.4 Garantizar la atención y tratamiento de la infertilidad femenina y masculina en los servicios públicos y privados sin costos adicionales.	Será en los próximos años.			

	17.5 Asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Sistema Informático Perinatal.	AUDITORÍA DEL SIP. LO ESTÁ HACIENDO EL MSP			
	17.6 Garantizar el acceso a canasta de métodos anticonceptivos amplios y seguros, etc.	SE COMPRÓ, DEBE AUDITARSE EL USO Y ACCESO			
	17.7 Asegurar el cumplimiento de la ordenanza 369/2004 sobre medidas sanitarias contra el aborto provocado en condiciones de riesgo.				
	17.8 Difundir el decreto sobre el consentimiento informado de la esterilización femenina y masculina.	Se está realizando un documento jurídico e ideológico sobre el tema. Se difundirá.			
	17.9 Garantizar el cumplimiento de la Ley 17.386 de acompañamiento del trabajo y su reglamentación.	No existen penas si no se cumple			
Desarrollo del Programa de Salud de la Mujer y Género en Atención Primaria en todo el territorio nacional.	18.1 Elaborar y asegurar la implementación de normas, guías y protocolos de abordaje en todas las áreas del Programa Salud de la Mujer y Género.	Reglamentación de ley de acompañamiento del parto Normas de atención	Reglamento acompañamiento, Normas de MUJER EMBARAZADA, Parto, puerperio, cesárea, amamantamiento, Guía para las embarazadas, Climaterio y Menopausia		

	18.2 Generar espacios de participación social en el diseño, implementación y evaluación de políticas de salud.	Comisión asesora en salud sexual y reproductiva, participación en la elaboración de guías, normas, protocolos, premios, comités			
	18.3 Garantizar la atención a las situaciones de VD en el Sistema de Salud.	Formación de referentes institucionales públicos y privados en todo el país.			
	18.4 Asignar recursos humanos para la integración de referentes del Programa Nacional de Salud de la Mujer y Género en todo el territorio nacional.	A través de las DIRECCIONES DEPARTAMENTALES.			
	18.5 Establecer mecanismos de transversalización con los distintos programas prioritarios y sistemas de monitoreo del MSP.	Falta coordinación, hay voluntad			

Desarrollar otros aportes:

Algunos Documentos referidos en la grilla

2005 – Guía en Salud Sexual y Reproductiva – Métodos Anticonceptivos Reversibles – MSP –

2005 - Documento de trabajo sobre violencia doméstica y salud – MSP – INAMU – OPS - FESUR

2006 - Diagnóstico de situación sobre género y salud - Rosario Aguirre, María Bonino, Alma Espino, Graciela Sapriza – MSP – OPS – UNFPA

2006 – Abordaje a Situaciones de Violencia Doméstica hacia la Mujer – Guía de procedimientos para el primer nivel de atención en salud

2007 - Plan Integral en Salud Sexual y Reproductiva, Género, Derechos y Población – Valeria Ramos – MSP – UNFPA (Documento interno MSP)

2007 – Guías en Salud Sexual y Reproductiva – Normas de atención de la Mujer embarazada - MSP

**MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.			x	- Desagregar por sexo toda la información relevada en el Ministerio, de manera de sentar las bases para la creación de un sistema de seguimiento indicadores de género.
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas			x	Continuar con la capacitación de todo el personal, en los diferentes niveles funcionales y considerando las especificidades de los cometidos de las Unidades Ejecutoras, atendiendo especialmente a la incorporación de la visión de género a nivel de la toma de decisiones, gestión de los servicios, y a la sensibilización sobre los derechos y no discriminación. Y contar con un diagnóstico de los recursos humanos del Inciso, por sexo, grupo étnico y desempeño en cargos de dirección, de manera de desarrollar medidas correctivas si fuese pertinente.

	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.				
Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género.	La continuidad de la coordinación de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, a cargo de la Dirección Nacional de Empleo, y apoyada por la asesoría de género, creada en el marco de la nueva estrategia de la DINA E. En este sentido actuó en la representación, impulso y ejecución de compromisos asumidos tripartitamente.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha creado recientemente una comisión integrada por representantes de todas las unidades ejecutoras y direcciones, con el objetivo de alcanzar un creciente involucramiento y hacer operativo las responsabilidades que le compete de acuerdo al Plan de referencia.		Continuar con la capacitación de todo el personal, en los diferentes niveles funcionales y considerando las especificidades de los cometidos de las Unidades Ejecutoras, atendiendo especialmente a la incorporación de la visión de género a nivel de la toma de decisiones, gestión de los servicios, y a la sensibilización sobre los derechos y no discriminación.
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.				Ídem anterior.

	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.		La elaboración de documentos y participación en las instancias de relevamiento y evaluación de los mecanismos de género existentes en el Estado entre 2005-2007, a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres.		
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.			x	-Contar con un diagnóstico de los recursos humanos del Inciso, por sexo, grupo étnico y desempeño en cargos de dirección, de manera de desarrollar medidas correctivas si fuese pertinente. - Desagregar por sexo toda la información relevada en el Ministerio, de manera de sentar las bases para la creación de un sistema de seguimiento indicadores de género.
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.			x	A nivel presupuestal, coordinar capacitación necesaria, de manera alcanzar presupuesto con enfoque de género.
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.(mejorar y aumentar servicios de cuidado)				
	10.5 Adecuar el funcionamiento de los servicios estatales a las nec. de hombres y mujeres para una				

	distribución equitativa de responsabilidades familiares.				
--	--	--	--	--	--

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Desarrollo de medidas hacia mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad social.	14.1 Facilitar el acceso de las mujeres a la información , orientación ocupacional y a los servicios.	x	Desde la Dirección Nacional de Empleo se destaca: El inicio de la sensibilización de los funcionarios de los Servicios Públicos de Empleo, en materia de género e igualdad de oportunidades, en el marco del desarrollo local.	x	Desde la Dirección Nacional de Empleo se destaca: Elaborar un manual para incorporar la perspectiva de género en los Servicios Públicos de Empleo que posibilite su inclusión en forma permanente.
	14.2 Impulsar propuestas de trabajo protegido para mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad social.			x	Desde la Dirección Nacional de Empleo se destaca: La incorporación de la perspectiva de género en el diseño del Programa Objetivo Empleo - de reciente inicio - en el marco del Plan de Equidad.

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.	25.1 Revisar el Sistema de Seguridad Social y adoptar medidas correctivas que garanticen la no discriminación y la Igualdad de Oportunidades facilitando el acceso y permanencia de las mujeres en las diferentes prestaciones.		Desde la Dirección Nacional de Seguridad Social se destaca: Consagración de derechos y obligaciones de Seguridad Social para los concubinos, destacándose el acceso a pensiones de sobrevivencia (ley N° 18.246 de 27 de diciembre de 2007): si bien beneficia por igual a hombres y mujeres, es innegable la especial incidencia de este amparo en la población femenina.	x	Desde la Dirección Nacional de Seguridad Social se destaca: El impulso junto a otros organismos de gobierno que integran la Comisión Sectorial de Seguridad Social, el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social (DNSS). En éste ámbito el aporte y debate acerca de las cuestiones de género en lo atinente a la Seguridad Social, tuvieron destacada presencia.
	25.2 Revisar la legislación nacional identificando aquellos factores de discriminación directa en materia de seguridad social procurando su eliminación.				

	<p>25.3 Implementar medidas que garanticen el acceso equitativo a la titularidad de las prestaciones de forma de acceder a iguales beneficios.</p>		<p>Desde la Dirección Nacional de Seguridad Social se destaca: Aprobación de la Ley N° 18.227 de 22 de diciembre de 2007, que modifica el sistema de asignaciones familiares: establece la preferencia por la administración femenina de la asignación, en caso de que dos personas de diferente sexo tengan al beneficiario a su cargo. Si bien la razón primordial de esta solución es garantizar la mejor utilización de la prestación en provecho del beneficiario, seguramente contribuirá a un mejor posicionamiento de la mujer al interior del núcleo familiar, particularmente teniendo en cuenta que el colectivo a que refiere la Ley, integra hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica.</p>		
	<p>25.4 Promover la compatibilidad entre la vida personal y laboral a través iniciativas que reconozcan las tareas no remuneradas (cuidado de terceros y tareas del hogar).</p>				

	<p>25.5 Adoptar medidas que faciliten el acceso de las mujeres a las prestaciones, flexibilizando los aportes de acuerdo a los ingresos</p>				
	<p>25.6 Adoptar medidas que garanticen el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.</p>				<p>Desde la Dirección Nacional de Empleo se destaca: La participación en la elaboración del Decreto Reglamentario de la Ley 18.065, relativa al Trabajo Doméstico.</p>
<p>Desarrollo de las medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.</p>	<p>26.1 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.</p>		<p>Desde la Dirección Nacional de Empleo se destaca: La actuación en funciones de representación ministerial en instancias de coordinación inter-institucional referidas a la temática, así como participación en seminarios, mesas de diálogo, debates, etc. La elaboración de un informe anual, sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo, analizando la evolución de los diferentes indicadores de relevancia. La elaboración de una cláusula relativa a igualdad de género, que se incorporó en el Proyecto de Declaración de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, durante la Presidencia Pro-Tempore de Uruguay.</p>		<p>Desde la Dirección Nacional de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar las tareas de capacitación al personal, en cuanto a facilitar el acceso de las mujeres a la información, orientación, y a los programas en general, brindados en coordinación con la Junta Nacional de Empleo o desarrollados en el Marco del Plan de Equidad. ▪ Profundizar los estudios desarrollados desde el Observatorio del Mercado de Trabajo, de manera de contar con insumos idóneos para la toma de decisiones en la formulación y monitoreo de las políticas activas de empleo. ▪ Difundir las experiencias acumuladas desde el Programa

	<p>26.2 Fomentar programas de capacitación laboral y apoyo ocupacional que permitan ingresar al mercado de trabajo a las MTSS mujeres prestando especial atención de no discriminar a jóvenes, adultas mayores, afro descendientes, rurales, discapacitadas y jefas de hogar.</p>				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar una metodología de abordaje para la población mayoritariamente femenina beneficiaria del Programa Objetivo Empleo.
	<p>26.3 Desarrollar servicios con atención calificada, aplicar la normativa vigente y modificar las condiciones laborales para compatibilizar las responsabilidades familiares, el desarrollo personal y la vida laboral.</p>				
	<p>26.4 Desarrollar medidas para el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres orientados al fortalecimiento de sus competencias laborales y para el impulso de proyectos productivos.</p>				

	26.5 Incentivar la economía solidaria y las acciones asociativas, especialmente la promoción del cooperativismo				
	26.6 Hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales y urbanas a la economía del país.				
Aprobación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.	27.1 Consolidar el compromiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de todos los organismos estatales y sectores sociales involucrados en la o aprobación e implementación del Plan.	Evaluación, elaboración y planificación del POA 2008.	Aprobación del Plan Operativo Anual 2008 de la Comisión Tripartita para la Igualdad y Trato en el empleo (CTIOTE). - Reuniones para discutir y aprobar el reglamento de funcionamiento. - Reuniones para la elaboración del POA y FODA. - Talleres de evaluación de resultados y Elaboración POA.	x	Implementación del POA 2008 en lo referido a: -Mejorar la eficiencia en la gestión de la CTIOTE. -Mejorar la visibilidad y posicionamiento de la CTIOTE mediante entrevistas con las autoridades de cada sector. -Publicación de La Memoria de los 10 años de la CTIOTE.
	27.2 Asignar recursos humanos y financieros para su implementación y ejecución.		Incluida en el POA 2008 de la CTIOTE.		Implementación del POA 2008 en lo referido a: -Elaborar presupuesto acorde al POA -Elaborar agenda para solicitud de apoyo presupuestal -Gestionar pasante. -Búsqueda y concreción de un espacio físico para la CTIOTE

	27.3 Fortalecer los ámbitos tripartitos como lugares privilegiados de diálogo social		Incluida en el POA 2008 de la CTIOTE.		
	27.4 Realizar campañas de información y de sensibilización sobre la normativa laboral, los convenios de la OIT referentes a la igualdad y Empleo el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.				Difusión de la Ley de Trabajo Doméstico: -Campaña de difusión (folleto, afiches, cartelería) Recopilación sobre la normativa relacionada con el tema género: -Edición de una publicación de fácil comprensión y de difusión pública
	27.5 Incluir en los convenios colectivos cláusulas sobre no discriminación, licencia maternal y prevención de salud.				
Desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo.	28.1 Visibilizar mediante campañas informativas y educativas, la problemática del acoso sexual como forma grave de discriminación que afecta Empleo la dignidad de las personas y el ambiente de trabajo.				

	<p>28.2 Generar mecanismos para la detección, sanción y erradicación del acoso sexual en los lugares de trabajo, incluso en el servicio doméstico, que Empleo comprenda la investigación, sanción, protección a la mujer que realiza la denuncia, seguimiento, apoyo psicológico y médico a las afectadas.</p>		<p>Implementar el POA 2008</p> <p>El 7 de marzo se realiza una conferencia de prensa mediante la cual se comunica por parte de para cada uno de los sectores acerca de la Resolución de la CTIOTE sobre la incorporación de cláusulas de género en las negociaciones.</p> <p>Desde la Inspección General del Trabajo:</p> <p>- Ante denuncias de infracción a normativa vigente relativa a la compatibilización de responsabilidades familiares, desarrollo personal y vida laboral, se actúa con procedimiento urgente a fin de retrovertir la situación minimizando los perjuicios. A vía de ejemplo denuncias por no respetar período de lactancia, por afectación carrera funcional y/ o despido de funcionarias que se encuentran embarazadas o con hijos pequeños, por no respetar licencia gremial y similares.</p>	<p>x</p>	<p>La incorporación de cláusulas de género como pauta de negociación por el Consejo Superior de Salarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reunión con Consejo Superior de Salarios para comunicar Resolución. - Reunión con DINATRA. <p>Desde la Dirección Nacional del Trabajo, y la Dirección de Coordinación Interior</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Incluir en la ronda de los Consejos de Salarios, cláusulas de género como pauta de negociación colectiva. 2) Revisión y adecuación de los formularios del Centro de Asesoramiento Laboral de manera de posibilitar el monitoreo y visualizar la problemática de hombres y mujeres. <p>Visibilizar el acoso sexual en el trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una Investigación (estudio de caso) que visibilice la existencia del acoso sexual
--	--	--	---	----------	---

	<p>28.3 Capacitar a las/ os funcionarias/ os de la Inspección General y los organismos involucrados en lo referente a esta temática a fin de lograr un eficaz control de la aplicación de las normas laborales vigentes.</p>		<p>Desde la Inspección General del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ha avanzado incorporando a su organigrama un área de recepción de denuncias y asesoramiento a los trabajadores/ as. ▪ Ha brindado capacitación a quienes realizan esa tarea, para asistir y contener a quienes concurren afectados por situaciones de discriminación y acoso sexual. <p>1) Ha realizado capacitación a todo el personal técnico, sobre acoso sexual y vulneración de derechos fundamentales.</p>		<p>Desde la Inspección General del Trabajo</p> <p>Continuar las tareas de capacitación al personal, en cuanto a facilitar el acceso de las mujeres a la información, orientación, y a los servicios en general.</p> <p>Continuar con la capacitación al personal técnico, a fin de lograr un eficaz control de la aplicación de las normas laborales.</p> <p>Profundizar sobre mecanismos de identificación de situaciones de vulneración de derechos laborales, para su investigación.</p> <p>Profundizar la difusión del protocolo de denuncias, dentro del ámbito interno del propio Ministerio.</p>
	<p>28.4 Legislar sobre el acoso sexual en la normativa</p>				
	<p>28.5 Elaborar protocolo desde el MTSS que establezca vías para la denuncia y evite represalias para la denunciante.</p>		<p>3) En el año 2006 se elaboró protocolo con un procedimiento abreviado y adecuado a la especial temática</p> <p>4) Ha establecido un registro de las denuncias de acoso sexual considerando rama de actividad y personal registrado. Se ha establecido un mecanismo de seguimiento de esas denuncias hasta la finalización del trámite.</p>		

Desarrollo de medidas para disminuir efectivamente la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.	29.1 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				
	29.2 Sensibilizar a los diferentes actores que intervienen en el mercado de trabajo sobre la contribución de las mujeres en el mundo laboral e impulsar acciones positivas.				
	29.3 Aplicar normas vigentes y adoptar medidas para la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.				

	29.4 Desarrollar medidas para impedir la discriminación de género y generacional en los llamados de trabajo.				
	29.5 Desarrollar medidas para impedir la discriminación por sexo, género, edad, opción sexual, raza, etnia, VIH/Sida y discapacidad en los procesos de selección y de promoción de personal.				

Desarrollo de medidas que favorezcan el pasaje del empleo informal a la formalidad.	30.1 Fomentar Programas específicos de subvención o de ayuda para emprendimientos económicos liderados por mujeres, especialmente jóvenes, afro descendientes, adultas mayores, discapacitadas y rurales, que están en etapas iniciales de desarrollo empresarial y/ o cooperativo				
	30.2 Promover el desarrollo de medidas que favorezcan la formalidad en el empleo, en emprendimientos productivos de mujeres.				
Desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en la producción familiar, urbana y rural.	31.4 Fortalecer la asociatividad y el desarrollo de redes productoras que faciliten el intercambio de información, la creación de nuevos negocios y la comercialización de los productos.				

Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de investigación y generación de conocimiento que contribuyan a los procesos de innovación productiva y social.	32.1 Adoptar medidas que faciliten el conocimiento y acceso a las áreas de trabajo no tradicionales de la innovación productiva.				
---	--	--	--	--	--

Desarrollar otros aportes:

Desde la Comisión Tripartita se destaca:

- Recibió a las Comisiones Tripartitas de Igualdad de MERCOSUR y Chile, en el marco de la Presidencia Pro-Tempore del MERCOSUR y celebrando los 10 años de constitución, actuó como comisión anfitriona en el desarrollo del Encuentro Regional: "Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur" (OIT).
- Participó en el grupo operativo de la Red de Género y Trabajo; apoyó en la organización del Primer Encuentro Nacional: "La discriminación en el mundo laboral".
- Atendió demandas institucionales en relación a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Desarrolló actividades de sensibilización en relación a la temática y competencias de la Comisión, con las Edilas de diferentes Juntas Departamentales.
- Co-organizó actividades y seminarios a nivel departamental, de sensibilización sobre la problemática de la mujer en el mundo del trabajo, y la importancia del dialogo social tripartito en la materia.
- Promover la inclusión de indicadores de género en las unidades ejecutoras del MTSS: Presentar la solicitud en reunión de presentación del POA y dar seguimiento.
- Preparación de la Conferencia de OIT-2009: para ello se acordó: solicitar información a OIT para elaboración del documento; realizar reuniones o video conferencias para propuesta regional (circulación del documento acordado); Reuniones con cada sector para presentación de documento y exhortar que representantes tengan visión de genero; Reunión con Delegación para consensuar contenido.

**MINISTERIO DE VIVIENDA,
ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y
MEDIO AMBIENTE**

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.				Integración del Depto de Recursos Humanos a la Comisión de Género y Habitad para la elaboración de la información necesaria.
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas	SI	Elaboración del POA 2007 en base los compromisos asumidos por el MVOTMA en el marco del PIODNA		Sobre la base de lo ya realizado continuar avanzando en un nuevo Plan Operativo que permita el seguimiento y monitoreo de las acciones comprometidas.
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género	NO	No fue creado aún si se participa de los espacios de trabajo y articulación interinstitucional para la transversalidad de las políticas públicas convocados por el INAMU . Del 2007 a la fecha se participa en el Consejo Consultivo Contra la Violencia Doméstica.		Integrar con un representante de la Comisión una vez credo el Consejo Nacional Coordinador. Continuar participando del Consejo Consultivo Contra la Violencia Doméstica.

Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	SI	El mecanismo fue creado en el 2006, por RM, con la integración de las Direcciones Nacionales, PIAI y MEVIR, trabando durante el 2007 en el proceso de fortalecimiento institucional.		Fortalecimiento del mecanismo de género a partir de la real y efectiva integración de todas las direcciones. Creación de una secretaría administrativa. Contratación de un profesional para la investigación y desarrollo de conocimientos específicos en género.
	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.	SI	Contratación de 2 asesoras para la incorporación de la perspectiva étnica racial a los programas habitacionales.		Incorporación de las asesoras a la Comisión de Género y hábitat. Desarrollo de un seminario - taller a partir del cual se puedan definir nuevas líneas de trabajo entre los actores involucrados desde la perspectiva étnica/
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	SI	Participación en los espacios de trabajo convocados por el INAMU. Promoción y organización de talleres de trabajo en "género y hábitat" con las áreas de género de las Intendencias Departamentales,(Canelones, Salto, Paysandú y Montevideo) Encuentros de coordinación con el INAU en referencia al acompañamiento de salida de alternativas habitacionales para las madres que residen en hogares del INAU víctimas de violencia doméstica en el Depto de Montevideo.		Fortalecimiento de lo iniciado.

Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.	NO			
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.	NO			
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.4 Realizar y/ o aportar a la realización de cambios a los efectos de contribuir a una distribución más equitativa.	SI	Existe una partida mensual para el pago de guarderías a los hijos de los funcionarios menores de 5 años a partir del 2006.		
Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.	26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. d) Eliminar la subrepresentación y la segregación horizontal en el mercado de trabajo. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. g) Combatir la discriminación retributiva y la segregación vertical en el mercado de trabajo. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. i) Relaciones laborales no discriminatorias.	SI	Igualdad de oportunidades para participar en cursos de formación en la administración pública y otras instituciones educativas en convenio con el MVOTMA (Universidad de la República.)		Organización de trabajo remunerado en la construcción de bloques de hormigón (como apoyo al desempleo y promoción de las mujeres en roles no tradicionales). Proyecto piloto en el departamento de Rivera (MVOTMA- PIAI, MIDES- FOCEM, IMR).

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica	9.5 Generar respuestas alternativas para la protección inmediata en situaciones de violencia extrema.	SI	El MVOTMA integra en CNC EN VD Coordinación con la DINACIS Y INAU Para la búsqueda de alternativas habitacionales de emergencia social		Firma del Convenio con INAU asignando garantía institucional para las Ong´s que en convenio con el INAU dan cobertura a las situaciones críticas de violencia. Analizar conjuntamente con el MIDES en impacto de los programas de vivienda en la población de alta vulnerabilidad social definida por el Plan de Equidad
Desarrollo de medidas que favorezcan el acceso a la vivienda de las mujeres en general y de las mujeres con personas a cargo y/ o en situación de violencia doméstica en particular.	23.1 Unificar los criterios de priorización para los programas de vivienda con especial atención a las mujeres en situación de VD y en los hogares monoparentales con jefatura con jefatura femenina y personas a cargo.	SI	Documento enviado a las Intendencias relacionadas con el Programa de Integración de Asentamientos Irregulares, PIAI, recomendando la doble titularidad de la tierra respecto a cónyuges de las parejas estables, tengan o no formalización legal. Estudio de la posibilidad de promover cambios en la normativas de vivienda de las cooperativas, que salvaguarden los derechos de las mujeres.		Monitoreo y seguimiento Conformar un grupo multidisciplinario de trabajo que genere un documento con las recomendaciones para ser efectiva la doble titularidad.

	<p>23.2 Incorporar la variable sexo a los sistemas de evaluación y monitoreo de los programas de vivienda.</p>	<p>Si</p>	<p>Consideración de la variable sexo en la selección de los beneficiarios de los programas habitacionales para el estudio de la dimensión de vulnerabilidad social. Incorporación de la variable sexo al sistema de evaluación y monitoreo del PIAI para el estudio de la segregación territorial por sexo.</p>		<p>Elaboración de un sistema de indicadores con perspectiva de género. Monitoreo y seguimiento</p>
	<p>23.3 Dar respuesta habitacional integral a las mujeres en situación de VD, acorde al proceso particular de salida de la situación de violencia.</p>	<p>Si</p>	<p>A través de la elaboración de un Proyecto Piloto dirigido a brindar alternativas habitacionales a las mujeres en situación de violencia doméstica, priorizando en esta etapa el Ministerio, el nivel de emergencia. Las soluciones pueden ser pensiones, fondos de garantía y subsidios parciales y totales de alquiler o viviendas del sistema público. Por otro lado, actualmente se están brindando soluciones a través del Programa de Emergencia de la División Social de la DINAVI, en coordinación con el INAMU.</p>		<p>Firma del convenio para la implementación efectiva del Plan Piloto</p> <p>Apoyar campañas de sensibilización contra la violencia doméstica.</p> <p>Búsqueda de nuevas formas de financiamiento para la implementación de los programas dirigidos a la atención integral de la violencia doméstica.</p>

	23.4 Exigir la doble titularidad para la tenencia y/ o usufructo de la tierra y la vivienda respecto a cónyuges de las parejas estables, tengan o no formalización legal.	Si	Se explicita arriba		
	23.5 Promover cambios en las normativas de vivienda de las cooperativas que salvaguarden los derechos de las mujeres.	Si	En proceso de discusión		Realizar reuniones con los actores intervinientes en el Sistema Cooperativo generadores de cambios en la normativa.
Generación de estudios de impacto de género en las políticas de desarrollo urbano, rural y territorial.	24.1 Entender la planificación y gestión del territorio desde una perspectiva de género con el fin de detectar los múltiples sistemas de exclusión asociados al mismo.	NO			
	24.2 Incorporar a los programas de vivienda las necesidades de las personas discapacitadas de manera que faciliten su movilidad.	NO			

	24.3 Implementar medidas positivas que aseguren la equitativa distribución de los recursos asociados al territorio.	NO			
	24.4 Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos vinculados a medio ambiente y desarrollo sustentable, con especial énfasis en los proyectos orientados a fomentar la participación ciudadana para el logro de la gestión ambiental compartida.	NO			

- Incorporación a la página web oficial del Ministerio de información sobre la comisión, las actividades que promueve y temática sobre el tema que se esté trabajando y su actualización.
- Elaboración del POA 2007.
- Elaboración de documento institucional remitido al INAMU, para su incorporación al Informe país de la Convención CEDAW (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas).
- Elaboración de diagnóstico primario sobre la situación interna de la institución a nivel de variables cuantitativas.
- Conferencia sobre Género y Hábitat, dirigida a funcionarios del Ministerio, Mevir y Piai.
- Participación en la elaboración de los compromisos para el PIONA, coordinando con el INAMU y el Asesor del Ministro.
- Participación de un representante de la Comisión en el Consejo Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica. Si bien no estamos incluidos por Ley, se nos invitó a participar.
- Participación en distintas instancias de los mecanismos de género de diferentes Ministerios y entes autónomos, organizadas por el INAMU.
- Participación en diferentes seminarios e instancias relacionadas con la temática organizadas por instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil organizada.
- Participación de una representante de la Comisión en Encuentro sobre la temática, como referente de género en la ciudad de Florida.
- Participación en la creación del Programa Piloto “Soluciones Habitacionales para mujeres víctimas de Violencia Doméstica”. Co-organizadores con el INAMU del Seminario Internacional sobre “Soluciones Habitacionales para mujeres en situación de Violencia Doméstica”. En esta instancia participaron representantes de la sociedad civil organizada que trabaja en la temática desde hace muchos años, así como representantes de diferentes organismos estatales que están vinculados al tema ya sea en las áreas de información, derivación, análisis y tratamiento. Los objetivos del Seminario fueron: a) brindar elementos conceptuales sobre la temática, b) conocer e intercambiar experiencias nacionales, regionales y europeas, y c) debatir y reflexionar sobre posibles estrategias y soluciones

habitacionales de urgencia, transitorias y definitivas para mujeres en el Uruguay actual. En esta oportunidad se presentó el proyecto piloto que propone desarrollar este Ministerio.

- Organización junto al INAMU de tres Talleres de Capacitación sobre Género y Hábitat, dirigido a cargos medios y autoridades de este Ministerio, Mevir y PIAI. En estas instancias buscábamos brindar elementos conceptuales para abordar la temática y a partir de allí, reflexionar sobre la incorporación de esta problemática dentro de las instituciones, así como buscar elementos de integración y de coherencia dentro de instituciones que están involucradas dentro de la política habitacional.
- Organización del Concurso Fotográfico “Género, Vivienda y Hábitat, “Stella Garavento”. Imágenes para la Igualdad”, dirigido a funcionarios de este Ministerio, Mevir y PIAI. Dicho concurso tenía objetivos de sensibilización y reflexión sobre la temática, así como de integración entre funcionarios de las diferentes instituciones que estamos representadas en el mecanismo de género.
- Evaluación POA 2007 (del cual resulta este resumen y las propuestas para el año 2008).

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

ACCIONES COMPROMETIDAS POR EL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL EN EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS.

A continuación se presenta una pequeña ayuda memoria - cuestionario que refiere al conjunto de acciones comprometidas por el Ministerio de Desarrollo Social con el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos. *(No se integran en esta planilla lo correspondiente al Instituto Nacional de las Mujeres que se presenta de forma adjunta)*

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) PARA TODOS LOS MINISTERIOS	Acciones	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (¿qué y cómo?)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (¿qué y cómo?)
Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración Pública.	4.1 Desagregar información por sexo.	Si	Información del Plan de Emergencia desagregada por sexo y análisis de la información.	Si	Análisis de la información de RRHH por sexo Desagregación por sexo de los programas del Plan de Equidad.
	4.2 Planes Operativos con información desagregada y 3 metas referidas	No	No se realizaron planes operativos que definieran las metas de los compromisos asumidos por el MIDES en el PIONA. Sin embargo se desarrollaron y coordinaron acciones con los diferentes programas. Programas.	Si	Definir metas con las distintas direcciones de manera de avanzar en los compromisos del PIONA
	4.3 Participar en el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.	No	Aún no fue creado.	Si	
Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.	5.2 Crear mecanismo institucional de género	No		Si	Creación y fortalecimiento del mecanismo institucional para los temas de género.

	5.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de promoción de la equidad racial.	Si	Se coordinaron acciones con distintas direcciones para incorporar la perspectiva étnico racial. En particular evaluación y monitoreo, DINACIS y coordinación territorial con la cual se realizaron actividades en distintos departamentos del país.	Si	Elaboración de un perfil de población afro descendiente con información de los programas Uruguay Trabaja y Uruguay Integra Impulsar desde el Programa Desarrollo Local emprendimientos productivos realizar capacitaciones a nivel de los cuerpos técnicos y de dirección del MIDES para la incorporación de componente étnico -racial y de género a los programas del Plan de Equidad
	5.5 Participar en la creación de una red entre los mecanismos institucionales existentes.	No		Si	Participar en las actividades y jornadas de capacitación e intercambio de los mecanismos de género organizadas por el INAMU.
Incorporación de la perspectiva de género al presupuesto nacional.	6.1 Información desagregada por sexo en la Rendición de Cuentas.	No		Si	Avanzar para que el diseño de un presupuesto con perspectiva de género.
	6.2 Identificar metas para el logro de la igualdad en la Rendición de Cuentas.	No		Si	Analizar los presupuestos de las distintas direcciones del MIDES de forma de identificar acciones y programas que aporten a la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

<p>Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.</p>	<p>26.3 Desarrollo de medidas en: a) Formación ocupacional. b) Calificación profesional de las mujeres. c) Diversificación de opciones profesionales. e) Plena inserción laboral. f) Combatir el desempleo estructural de las mujeres. h) Condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo.</p>	<p>Si</p>	<p>Los programas Trabajo por Uruguay y Rutas de Salida integraron a sus programas líneas de promoción de derechos y capacitación para la inserción laboral. El programa fondo de iniciativas locales y los POP posibilitaron la incorporación de mujeres al mercado laboral Incorporación al mercado laboral de mujeres protagonistas del Plan de Emergencia</p>	<p>Si</p>	<p>Capacitación en V Doméstica para referentes de ONG's que implementan el programa Uruguay Trabaja Desarrollo de una línea de emprendimientos productivos dirigidos a mujeres afro-descendientes Seminario sobre género y emprendimientos productivos Avanzar en la integración de la perspectiva de género en todos los programas que trabajan con poblaciones en situación de vulnerabilidad social de forma de aportar habilidades y competencias para el ingreso al mercado laboral.</p>
--	---	-----------	---	-----------	--

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE IGUALDAD (LEI) ESPECÍFICAS PARA EL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	ACCIONES QUE COMPROMETE	Marcar aquellas en las que se ha avanzado (2005 – 2007)	Desarrollar las acciones realizadas (qué y cómo)	Marcar a las que se comprometen en el 2008	Desarrollar las acciones comprometidas (qué y cómo)
Implementación efectiva del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica.	9.2 Capacitar a funcionarias/ os de los organismos que integran el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica	Si	Participación de los coordinadores territoriales que integran las comisiones departamentales consultivas en todos los cursos y seminarios organizados por el INAMU	Si	Capacitación de funcionarios / as de las OTM. Capacitación para el manejo y utilización de la caja de herramientas en violencia doméstica. Participar en las actividades regionales y departamentales de sensibilización en violencia doméstica.
Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.	10.5 Efectuar acciones de investigación periódica sobre el impacto de las responsabilidades familiares y la oferta de servicios públicos en relación con las expectativas socio-laborales de las mujeres.	No		Si	Desarrollo de medidas que contribuyan a la distribución más equitativa de las responsabilidades familiares desde dos programas del Plan de Equidad Promoción de líneas específicas desde la comisión intersectorial de seguridad social.
Desarrollo de medidas hacia mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad social.	14.2 Propuestas de trabajo protegido.	Si	Participación de 80% de mujeres mayoritariamente jefas de hogar en los programas Trabajo por Uruguay y Rutas de Calidad	Si	Incorporación al Programa Uruguay trabaja de líneas específicas dirigidas a mujeres.

	14.3 Diseñar programas de fortalecimiento ciudadano	Si	Participación de mujeres jefas de hogar en todos los programas MIDES	Si	Avanzar en la incorporación de líneas específicas de trabajo en los programas MIDES de manera de promover la autonomía económica, social y cultural de las mujeres jefas de hogar.
Desarrollo de medidas educativas que estimulen prácticas tendientes a combatir los estereotipos de género y la discriminación.	21.5 Identificar las barreras de acceso y permanencia en el sistema educativo.	NO		Si	Avanzar en la incorporación de la mirada de género en los programas socio-educativos en particular en el "Yo si puedo".

