

MEMORIA ANUAL DE GÉNERO

Año 2021

Informe de lo actuado por:

MIEM – ANC – Ancap – Antel – LATU – Ursec – UTE

Noviembre, 2021.



Memoria de Género 2021 Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM)

1. Introducción

El presente documento tiene como objetivo informar sobre lo actuado durante el año 2021 en materia de género en el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM).

Los programas y acciones detallados a continuación fueron ejecutados por la **Unidad Especializada en Género** del MIEM (UEG), la **Comisión de Género** del ministerio y las direcciones y equipos técnicos de las diferentes Unidades Ejecutoras de la cartera.

Las metas trazadas buscaron aportar al desarrollo de la autonomía económica de las mujeres y a su visibilidad, tomando en cuenta la dimensión territorial. Estos dos ejes (autonomía económica y territorio) fueron delineados por el Consejo Nacional de Género para el presente año y comprometidos como líneas de trabajo por el MIEM.

Además del **Consejo Nacional de Género (CNG)**, el MIEM integró el Consejo Nacional de Diversidad Sexual (CNDS) y el Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (CNERA).

De acuerdo a la Ley N° 19.846 el MIEM cuenta con la Unidad Especializada en Género, conformada por una funcionaria responsable y tres funcionarios/as así como con presupuesto asignado.

Desde la UEG se trabajó coordinadamente con otros ministerios, instituciones públicas y privadas así como organizaciones de la sociedad civil y diversas cámaras para el objetivo de sus metas.



2. Información general de la UEG

2.1. Integración y funcionamiento

La Unidad depende de la Dirección General de Secretaría (DGS).

Está integrada por:

- Patricia Romero. Resolución encargatura de funciones de fecha 7/09/2020 a la Unidad de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género (posteriormente UEG). Dedicación compartida con la Unidad de Cooperación y Comunicaciones.
- Sonia Núñez. Resolución de fecha 7/09/2020 a la Unidad de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género (posteriormente UEG). Dedicación compartida con la Unidad de Cooperación y Comunicaciones.
- Lourdes Zetune. Resolución de fecha 21/10/2020. Dedicación completa.
- Sebastián García. Desde 2019 se desempeña en la Unidad de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género (posteriormente UEG). Dedicación completa.

2.2. Cometidos de la UEG cumplidos en 2021

A- Asesorar al MIEM para transversalizar la perspectiva de género en la planificación, en la gestión humana, en el cumplimiento de sus funciones y en el presupuesto.

B- Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento en el Organismo de la Política Pública Nacional de Igualdad de Género, así como de las políticas y planes intrainstitucionales para la igualdad de género.

C- Participar en las redes interinstitucionales a nivel nacional e internacional.

D- Elaborar informes que generen insumos para las instancias de rendición de cuentas sobre la implementación de las políticas de igualdad de género que desarrolla el MIEM.

E- Proponer y coordinar capacitaciones en la temática para sus recursos humanos.

F- Dar visibilidad a la política de igualdad y desarrollar estrategias de comunicación a esos efectos.

G- Actuar como punto focal frente a Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), en lo relativo a informes sobre Convenciones Internacionales relacionadas a sus cometidos, así como otras informaciones requeridas.

H- Representar al ministerio ante los actuales Consejos de Equidad Racial y Afrodescendencia, Consejo Nacional de Género y Consejo de Diversidad Sexual u otros que pudiese crearse con estos enfoques.



2.3. Presupuesto

La UEG cuenta con una planificación anual y quinquenal de trabajo. Posee etiquetados \$ 2.390.000 (dos millones trescientos noventa mil pesos) por la Convocatoria 8M a Mujeres Empresarias, asignados al Proyecto Presupuestal 121 “Igualdad de Género.”

2.4. Modelo de Calidad con Equidad

El MIEM se encuentra certificado en el primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), dentro del cual funcionan dos Comisiones: una referida a Violencia Doméstica y otra a Discriminaciones.

Como parte de las acciones enmarcadas en el MCEG, se realizó un relevamiento de la variable de género a nivel jerárquico y en cargos de decisión en el MIEM. Coordinado por la UEG y a través del mapeo efectuado por la Comisión de Género y las secretarías de las Unidades Ejecutoras, se realizó el estado diagnóstico de la variable de género en cargos altos y medios de la institución. Esto constituye una valiosa herramienta de análisis de cara a las futuras etapas y niveles del Modelo, para considerar acciones tendientes a erradicar las brechas de género en el organismo.

2.5 Ejes y líneas de trabajo en materia de género

El plan proyectado para el 2021 por el MIEM fue estructurado en base a **3 líneas de trabajo**, según el tipo de actividad y públicos en los que se hizo foco:

- a)- acciones internas al ministerio;
- b)- políticas públicas y generación de propuestas hacia el exterior de la cartera;
- c)- acciones calendarizadas y actividades puntuales.

Los **ejes** en los cuales el MIEM se comprometido en el CNG, en particular el **de Autonomía Económica de las Mujeres y Territorio**, fueron incorporados en los proyectos y programas, priorizando determinadas zonas geográficas del país como forma de generar equidad territorial además de la de género.



3. Planes, programas y acciones impulsados desde la UEG

3.1. Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M (UEG). Dirigida a mujeres y mujeres trans

A la convocatoria 2021 se presentaron **36 proyectos de 10 departamentos**: Cerro Largo, Montevideo, Salto, Canelones, Paysandú, Colonia, Treinta y Tres, San José, Durazno y Rocha.

De estos se beneficiaron un total de **10 proyectos, 6 ubicados en el interior del país y 4 en Montevideo**, lo que da cuenta de la priorización de la variable territorial incluida en la ponderación del puntaje, al ser la dimensión “territorio” uno de los ejes comprometidos por el MIEM en el CNG.

El total de fondos no reembolsables a entregar asciende a **\$ 2.390.000** (dos millones trescientos noventa mil pesos uruguayos). Estos serán destinados, entre otros destinos, a infraestructura, maquinaria, hardware y tecnología para mejora de los procesos productivos, asistencia técnica, e-commerce y packaging.

Las empresarias beneficiadas operan en los siguientes rubros de actividad: diseño y mobiliario comercial, fabricación de aberturas de aluminio, industria alimenticia, aserradero, diseño creativo, industria textil, confección y marroquinería artesanal.

Durante el periodo de apertura del llamado se realizaron talleres informativos dirigidos al público objetivo de la convocatoria. Uno de ellos fue organizado por referentes territoriales del MIEM y el coordinado con la Intendencia de Canelones.

3.2 Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en la Quesería Artesanal

Se elevó un informe y propuesta desde la UEG a la Dirección Nacional de Energía (DNE), para dirigir acciones de eficiencia energética, salud ocupacional y cuidado ambiental, que contemplen la alta participación de las mujeres en este sector. Este surge del análisis de datos y la identificación de demandas realizadas desde dicho sector, fuertemente feminizado.

3.3 Convenio marco con Inefop

Desde la UEG se promovió la firma de un convenio marco de trabajo con perspectiva de género con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop). En este luego se inscribió un convenio específico que dio paso a acciones conjuntas entre MIEM y Dinatel (en el que también participaron otras Unidades Ejecutoras, por ejemplo Dinapyme).



3.4 Relevamiento de variables de género en bases de datos de programas del MIEM

Se realizó un relevamiento de las bases de datos del MIEM para conocer qué datos se vienen recabando a través de los formularios de convocatorias, llamados, programas, etc. ofrecidos por el ministerio, en coordinación con el Área de Gobierno Electrónico. Los resultados del relevamiento están en revisión ante la heterogeneidad detectada en las formas de solicitud de los datos en las distintas Unidades Ejecutoras del MIEM.

3.5 Actividades de capacitación y participación

3.5.1 Capacitación en Género y Políticas Públicas

Como parte de la formación continua de los recursos humanos de la unidad, dos integrantes de la UEG se formaron en Género y Políticas Públicas, en una capacitación emitida conjuntamente por Inmujeres y la Escuela de Administración Pública (ENAP). Esta incluyó un trabajo final por parte de cada uno de los participantes.

Los proyectos finales buscaron establecer sugerencias de mejoras en materia de género aplicadas al MIEM.

Sonia Núñez elaboró un informe que condensa “El porqué de una política pública de género en la actividad productiva”, con el que accedió al certificado de aprobación del curso.

En el caso del proyecto final presentado por Sebastián García abordó las masculinidades y sus implicaciones en las políticas públicas del MIEM, con énfasis en uso de derechos de licencia por examen PCA.

3.5.2 Charla Soluciones verdes y la economía circular: El rol de las empresas y emprendimientos liderados por mujeres.

La actividad fue organizada por Ganar-Ganar: “Mujeres a la vanguardia de las nuevas economías”, desarrollada en forma virtual en el mes de febrero. Participaron integrantes de la UEG.

3.5.3 Lanzamiento de “Mujeres inversoras”.

Se trata de un programa diseñado por OMEU en conjunto con Socialab y en alianza con ONU Mujeres, presentado en el mes de marzo, al que asistieron integrantes de la UEG.



3.5.4 Participación en el FORO WEPs 2021

El Foro WEPs 2021: “Reafirmando el compromiso con un futuro igualitario”, es un evento mundial vinculado a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), en el marco del programa “Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio”. Fue convocado por ONU Mujeres y se llevó a cabo virtualmente en el mes de junio. Desde la UEG, participó su responsable, Patricia Romero, en el evento.

3.5.5 Presentación de la publicación “Herramientas para el desarrollo de emprendedoras y empresarias en Uruguay”.

Consistió en la presentación de una guía para identificar redes apoyos y asistencia técnica a nivel departamental y nacional, desarrollada por el Programa Ganar- Ganar (ONU Mujeres ,UE, OIT) con el apoyo de AUCI e Inmujeres, en el mes de julio. Participaron integrantes de le UEG.

3.5.6 61ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Se desarrolló el 29 y 30 de setiembre en modalidad virtual. Participó por invitación de Inmujeres la responsable de la UEG.

3.5.7 Apoyo de actividades y reuniones en el marco de la Campaña Noviazgos Libres de Violencia.

Se participó en las instancias convocadas y se desarrollaron acciones de apoyo a nivel interno del MIEM, para dar difusión a la campaña de sensibilización organizada e impulsada por Inmujeres a través del CNG. Se llevó a cabo entre los meses de agosto a noviembre.

3.5.8 Semana de la Energía

En el marco de la VI Semana de la Energía, organizado por OLADE y el BID, integrantes de la UEG asistieron al Panel 1: Digitación e innovación en el sector energético y en el Panel IV: Género y energía (mejores prácticas en la región). Actividad realizada en noviembre.

En este panel Marcos Fernández participó por la DNE, abordando las implicancias de la transición energética en el mercado laboral, y haciendo especial énfasis en el rol de la mujer. En la presentación se mencionó la realidad en materia de empleo que vive el sector energético en Uruguay, así como también las oportunidades que se visualizan para el futuro, principalmente en los sectores



energéticos emergentes como electromovilidad, eficiencia energética, almacenamiento o gestión de la demanda, entre otros.

3.6 Asesoramiento técnico

- Se realizó el asesoramiento y orientación sobre perspectiva de género a ser incluida en los TDR y llamados a contratación de expertos para la Estructuración de un Fideicomiso para el financiamiento innovador para soluciones de tecnología limpia en el sector de energías renovables de Uruguay: Fondo de Innovación en Energías Renovables (REIF) – Energía y ONU (*Joint Programme*).

- Se aportó en la mejora de los indicadores y ponderadores para la entrega de los Certificados de Eficiencia Energética que emite la DNE.

- Asesoramiento sobre el programa de cooperación Sur-Sur, en conjunto con Dinatel y la Unidad de Relaciones Internacionales, para dar cierre al Proyecto “Participación con equidad en la Ciencia, la Innovación y la Tecnología – Un puente entre Chile y Uruguay”.

- Se estudió la propuesta, aplicación y alcances de la incorporación de la perspectiva de género (Literal D) dentro del Subprograma de Contratación Pública para el desarrollo de las Mipymes, acorde a la necesidad de redacción del decreto reglamentario de la Ley N° 19.685 de 26 de octubre de 2018, que luego derivó en una nueva redacción al art. 44 de la Ley N° 18.362. Se analizaron y elevaron las diferentes opciones de inclusión de variables de género a la hora de entregar el certificado Mipyme +G, el cual tiene como base el Certificado Pyme de Dinapyme.

- Se participó en instancias preparatorias y sugirieron aportes desde la perspectiva de género en el marco del 5° Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto. Este programa, denominado “Transparencia de programas e instrumentos públicos del MIEM para promoción del desarrollo y mejora de la rendición de cuentas”, es liderado por el Área de Gestión de Gobierno Electrónico en conjunto con otras áreas y unidades ejecutoras del MIEM (Dinatel, Dinapyme, DNI). A la fecha se encuentra en la etapa final de Consulta pública, previo a la publicación del 5to Plan Nacional.

Para el diseño de registro de datos en todos los casos, se propuso transversalizar la información con las siguientes dimensiones de beneficiarios/as o titularidad de empresa o cooperativa: identidad de género, ascendencia étnica-racial, rango etario, ubicación geográfica y situación de discapacidad en lo correspondiente.

-Además del trabajo intrainstitucional desde la UEG se cooperó con organismos que solicitaron orientación sobre las experiencias, procesos y lecciones aprendidas en la materia de género en el MIEM. En este sentido se mantuvieron



reuniones con el Ministerio de Educación y Cultura, ANEP y Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca e INMUJERES.

-La UEG informa a la AUCI lo actuado por el MIEM como aporte al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en particular el N° 5, Equidad de género; el N° 8, Trabajo decente y Crecimiento Económico; y el N° 10, Reducción de las desigualdades, entre otros). Es así que se eleva un relevamiento anual a AUCI en el marco del convenio con ILPES/CEPAL, con el apoyo del Instituto de Comunicación y Desarrollo (ICD), y el auspicio de PNUD Uruguay, Inacoop y Pacto Global, quienes se han propuesto relevar y sistematizar iniciativas vinculadas a la Agenda 2030 en Uruguay.



4. Planes, programas y acciones en coordinación con la Comisión de Género del MIEM.

4.1 Acciones internas

4.1.1 Relevamiento de salas de lactancia.

La UEG en coordinación con la Comisión de Género realizó un relevamiento de salas de lactancia en los edificios donde funcionan las diferentes dependencias físicas del MIEM. En la actualidad se cuenta con salas equipadas y operativas en las instalaciones edilicias del MIEM de la Calle Mercedes, Rincón y Hervidero. Ancap comparte con el ministerio su sala de lactancia para funcionarias del 4to piso del edificio central.

4.1.2 Difusión y sensibilización en temas de género.

Fueron realizadas a través de la UEG y en coordinación con las integrantes de la Comisión del área Gestión y Desarrollo Humano, así como con la Unidad de Comunicación Institucional de la cartera.

Además de la intranet y el envío de mailings al funcionariado, se colocaron afiches en todos los edificios, dirigidos a públicos internos y externos diferenciadamente, en el marco de las acciones del 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

4.1.3 Participación en acciones de salud ocupacional

Desde el Área Gestión y Desarrollo Humano se realizaron acciones preventivas en salud ocupacional, organizadas por integrantes de la Comisión de Género y ofrecidas al funcionariado, como iniciativa para dar apoyo ante situaciones generadas por el contexto sanitario y el retorno progresivo a la presencialidad. En dichas actividades participaron integrantes de la Comisión de Género, de la UEG y del ministerio en general.

4.2 Planes, programas y proyectos de género o transversalizados

4.2.1 Liderados por la Dirección Nacional de Industrias (DNI)

Desde la DNI se encuentran transversalizados con la dimensión de género un total de cinco Fondos:

- Fondo Industrial. Herramienta de apoyo a las mipymes a través del subsidio a proyectos. Busca diversificar y tecnificar la estructura productiva nacional y



desarrollar industrias de soporte que adensen el tejido industrial y potencien la competitividad de las cadenas de valor existentes. Proyectos industriales, desarrollo y fabricación de nuevos productos, mejora de productos existentes, incluyendo avances en diseño y tecnologías limpias; cambios tecnológicos en los procesos productivos u organizacionales.

Los fondos entregados rondan los \$ 20.000.000.

Como institución socia se encuentra la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU).

- Fondo de Apoyo al Sector Biotecnológico. Su objetivo es fomentar el desarrollo de mipymes del área, agregando valor a la producción de bienes y servicios, mejorando así el rendimiento de estas. Acompañar a las empresas en el proceso que las lleva a lograr eficiencia y competitividad en el mercado al que se dirigen.

Está orientado a mipymes productoras de bienes y/o servicios biotecnológicos, así como también a mipymes de todo rubro con proyectos de base biotecnológica, radicadas en el territorio nacional no franco.

Los fondos entregados ascienden a \$ 3.000.000.

Como institución socia se identifica a ANDE.

- Fondo de vinculación tecnológica. Su objetivo principal es promover la mejora productiva y el aumento de la competitividad de las mipymes industriales, a través de por ejemplo: desarrollo de productos, desarrollo y/o mejora de líneas de producción, mejora tecnológica y/o cambios en los procesos productivos, técnicas de buenas prácticas de producción y de desempeño ambiental, proyectos de digitalización de procesos productivos.

Se entregan fondos por \$ 5.500.000. Como grupos de interés se identifican la CIU y el sector industrial.

- Fondo de Electrónica y Robótica. Tiene como objetivo principal promover la mejora productiva y el aumento de la competitividad de las MIPYMES industriales, a través de por ejemplo: desarrollo de productos, desarrollo y/o mejora de líneas de producción, mejora tecnológica y/o cambios en los procesos productivos, técnicas de buenas prácticas de producción y de desempeño ambiental, proyectos de digitalización de procesos productivos.

Los fondos entregados son de \$ 3.000.000.

Como institución socia se encuentra la Mesa Electrónica.



- Fondo Naranja. Destinado a impulsar la integración del diseño a distintos sectores productivos nacionales potenciando su competitividad.

Se entrega un total de \$ 3.000.000.

Como grupo de interés se ubica la CIU y la Cámara de Diseño de Uruguay (CDU).

En las Bases de las convocatorias de los **5 Fondos del Área de Política Industrial de la DNI** se incorpora un formulario específico “**Dimensión de Género**”, que permite recoger datos de la empresa postulante y que posee carácter obligatorio. A partir de la experiencia recogida de su implementación en el primer Fondo de apoyo creado (Fondo Industrial), el Formulario se ha rediseñado con el fin de permitir recoger los datos necesarios y, a su vez, facilitar la comprensión de las empresas. En este proceso de mejora se apuntó a contar con un modelo validado que en un futuro pueda ser replicado en las demás direcciones nacionales.

El equipo de tres de los fondos y es exintegrante de la Comisión de Género) y Graciela Rego (quién integra el equipo de uno de los fondos e integra la Comisión de Género por DNI).

- En materia de ciencia, tecnología e innovación, desde la DNI, su directora nacional, Susana Pecoy representa al MIEM en el Grupo de trabajo en Género en Ciencia, Innovación y Tecnología - GECIT, coordinado desde la Dirección Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología del MEC. Este grupo está integrado por representantes de instituciones del sistema de Ciencia y Tecnología de Uruguay. Asimismo la directora nacional participó como jurado del Premio Ada Byron a la Mujer tecnóloga 2021.

- La directora de DNI participó de la 19° Conferencia General de ONUDI, en el Eje Igualdad de Género y empoderamiento de la mujer, que se realizó el 29 de noviembre de 2021 en Viena, Austria, y se difundió por canales digitales.

4.2.2 Liderados por la Dirección Nacional de Telecomunicaciones y Servicios de Comunicación Audiovisual (Dinatel):

- *Emprendemos con TIC: Promoviendo las competencias digitales para el desarrollo de las Mipymes.*

Este proyecto es liderado por Dinatel en conjunto con Dinapyme y la UEG: (transversalizado con visión de género y territorial), en coordinación con Inefop.



Su objetivo es contribuir a la reducción de brechas digitales de micro y pequeñas empresas nacionales, mediante la formación en competencias digitales que promuevan mejoras en sus capacidades de gestión y competitividad empresarial, para su inclusión a la Economía Digital.

Los fondos invertidos por Dinatel para el proyecto son de \$ 581.160. Se realizaron 2 capacitaciones (de forma virtual y en turno matutino y vespertino) con más de 20 empresas cada una. Se determinó la participación de un 60% de participantes empresarias mujeres y 70% empresarias/os pertenecientes al interior del país (urbano y rural), superándose el número de inscripciones previstas para esta primera etapa piloto.

○ *Convocatoria Audiovisual sobre participación de las mujeres en la actividad productiva.*

La convocatoria consiste en la presentación de proyectos para la realización de contenidos audiovisuales con perspectiva de género, contemplando la interseccionalidad (dimensión étnico racial, socioeconómica, de edad y/o territorial), visibilizando la participación de las mujeres en los sectores productivos y empresariales nacionales, así como las capacidades y/u oportunidades de empoderamiento y autonomía que pueden desarrollar dentro de estas actividades económicas.

Destinatarios: empresas formalmente constituidas, micro o pequeña, cuya actividad principal sea la producción audiovisual.

Los fondos asignados por Dinatel son de \$ 350.000.

Al llamado, que abrió entre julio y agosto, se presentaron 5 propuestas, que ya fueron puntuadas por el tribunal. Actualmente el expediente está en trámite administrativo para la firma de resolución de adjudicación.

Como instituciones colaboradoras se encuentran Inmujeres e ICAU.

○ *Grupo de Trabajo de Ciudadanía Digital y Gobernanza, que incluye la perspectiva de género.*

Está integrado por un equipo técnico interinstitucional Unesco Uruguay, Unicef Uruguay, Codicen- Anep, Plan Ceibal, Fundación Ceibal, MEC, Universidad de la República, ONG El abrojo, ONG Pensamiento Colectivo, MIEM, Universidad Tecnológica del Uruguay y Agesic.

Habiendo definido la Estrategia Nacional de Ciudadanía Digital a fines del 2020, durante el 2021 el Grupo de trabajo se embarcó en la conformación de 3 subgrupos de trabajo para la definición de acciones: Gobernanza, Capacidades e Investigación.



Quienes participan desde la Dinatel son: Virginia Alonso (integrante de la Comisión de Género) y Ramiro Pérez.

○ *Firma de acuerdo entre el Ministerio de Desarrollo Social (Mides) y la Administración Nacional de Correos (ANC), con el apoyo y la articulación del MIEM, a través de su Dirección Nacional de Telecomunicaciones y Servicios de Comunicación Audiovisual (MIEM-Dinatel).*

Se prevé brindar capacitación a familias del programa Uruguay Crece Contigo para que trabajen como agencias a comisión con el Correo Uruguayo en la distribución de envíos para, de esta forma, llegar a zonas desatendidas del departamento de Montevideo y zona metropolitana.

4.2.3 Liderados por la Dirección Nacional de Energía (DNE)

La DNE cuenta con herramientas y programas transversalizados en género, los cuales se detalla seguidamente:

○ *Certificados de Eficiencia Energética (CEE)*

Los certificados incorporan aspectos de género en la evaluación de los proyectos, para los cuales la UEG aportó en la mejora de los ponderadores de esta dimensión.

Los CEE permiten a empresas y residenciales acceder a un premio adicional a los beneficios económicos, sociales y ambientales resultantes de los proyectos de eficiencia energética, certificando la cantidad de energía evitada ponderada a lo largo de la vida útil de un proyecto de eficiencia energética.

○ *Programa Comuna Energética.*

Iniciativa que empodera a la ciudadanía de los municipios para que implementen sus propios proyectos energéticos. Este proyecto continúa con sus líneas de acción, como continuidad del trabajo iniciado en años anteriores.

En 2021, el MIEM y los municipios de Nueva Helvecia y La Paloma suscribieron al programa. Se trabaja en la construcción de diagnósticos energéticos y de estrategias energéticas locales, a través del trabajo de múltiples actores territoriales, con apoyo técnico de MIEM-DNE y con una perspectiva tanto ambiental como socioeconómica, apostando a su desarrollo. Comunas Energéticas está presente además en Atlántida y Solís de Mataojo.



○ *Proyecto de movilidad MOVÉS.*

El proyecto promueve un acceso igualitario a la movilidad, considerando aspectos ambientales y sociales, teniendo en cuenta la perspectiva de género y las condiciones socio económicas de las personas. Responde a estos objetivos a través del apoyo a las instituciones que lo conforman, en la generación de normativa, regulación ambiental, fiscalidad, como en los procesos de planificación urbana, para que favorezca las condiciones para una movilidad más sostenible.

MOVÉS está financiado por el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF por sus siglas en inglés). Su agencia implementadora es el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y es ejecutado por el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), el Ministerio de Ambiente (MA) y el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MVOT), con la colaboración de la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI). Este proyecto se extendió un año más hasta diciembre de 2022.

○ *Joint Programme del SDG Financing de Naciones Unidas.*

Tal como se indicó en el punto 3.6, se incorporaron dimensiones de género y brindó apoyo técnico en la materia desde la UEG, para ser incluido en los Términos de Referencias del programa.

4.2.4 Liderados por la Autoridad Reguladora Nacional en Radioprotección (ARNR)

La ARNR colabora con WIN Global- ARCAL, para reconocer a las mujeres con trabajos vinculadas a tecnologías nucleares en sus distintos campos de aplicación (ARNR).

Como parte del apoyo a las Jornadas WiN ARCAL, realizadas del 4 a 12 de marzo, se realizan posteos en las redes sociales del MIEM y se da difusión a acciones de la asociación.

Se continuó consolidando el Grupo de trabajo Nacional de Mujeres Profesionales, que integran el Capítulo Uruguay de "Women in Nuclear" (WiN) en el Marco del Acuerdo ARCAL. Participa de este grupo de trabajo por la Comisión de Género, Melina Mondelli.

4.2.5 Liderados por la Dirección Nacional de la Propiedad Industrial (DNPI)

Se concretó la integración de Uruguay a la Red Latinoamericana de Propiedad Intelectual y Género en el marco de la OMPI.



Esto tiene como objetivo posicionar la propiedad intelectual en favor de la igualdad de género y facilitar procesos de intercambio entre las oficinas nacionales de propiedad intelectual de la región. La participación, en el mes de octubre, en las actividades de dicha red, estuvo a cargo de la directora técnica de la Propiedad Industrial, Lucía Estrada.

4.2.6 Liderados por la Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas (Dinapyme)

La Dinapyme trabajó de manera transversal y colaboró con programas ya mencionados en puntos anteriores. Específicamente se destacan las siguientes acciones:

- Dio apoyo y organizó eventos para difundir a nivel de todo el territorio del país la convocatoria a Mujeres empresarias 8M 2021.
- Participó activamente en el proyecto Emprendemos con TIC: Promoviendo las competencias digitales para el desarrollo de las Mipymes.
- Participó en instancias preparatorias en el programa “Transparencia y rendición de beneficios otorgados al sector productivo y empresarial”, liderado por el Área de Gestión de Gobierno Electrónico en conjunto con otras áreas y unidades ejecutoras del MIEM, en el marco del 5° Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto.

4.2.7 Liderados por la Dirección Nacional de Minería y Geología

La Dinamige y Unesco Montevideo firmaron una carta acuerdo para promover la colaboración y el trabajo conjunto orientado al desarrollo sostenible en el campo de la minería y geología en territorio uruguayo.

Este acuerdo fue suscrito por el director nacional de Minería y Geología, Marcelo Pugliesi. El documento propone implementar estrategias que fortalezcan la inclusión social y económica, a través de la minería responsable, y la investigación geológica de las comunidades locales en los territorios que aspiran a convertirse en geoparques mundiales de la Unesco. Además, apunta a fomentar los aspectos de género en el sector de la minería, dando apoyo a los grupos de mujeres que se desarrollan en el sector e incentivando la innovación en la minería artesanal y responsable. También procura resaltar el compartir logros y aprendizajes en el terreno de las ciencias de la tierra.



4.3 Líneas de trabajo interinstitucionales

Como se puede observar, el MIEM trabaja articuladamente en la materia con diversas organizaciones públicas y privadas, así como con la sociedad civil en esta temática.

A continuación se detallan algunas solamente:

- Actividades enmarcadas en el Grupo Autonomía Económica en el marco del CNG.
- Acciones con Mides-Inmujeres en diversos programas y herramientas (particularmente se dio apoyo a campañas de sensibilización de Noviazgos libres de violencia, violencia digital, violencia de género y doméstica, entre otras).
- Convenio marco y convenio específico con Inefop, en programas de apoyo a la formación de Mipymes con perspectiva de género. Como se especificó, se lleva adelante el Proyecto Emprendemos con TIC, que promueve las competencias digitales para el desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas.
- Programas de Gobierno Abierto con AGESIC en que se incorpora el enfoque de género. El MIEM integra una Comisión interinstitucional que trabaja en Transparencia de programas e instrumentos públicos del MIEM, con el fin de promover el desarrollo y mejora de la rendición de cuentas, e incorporando la perspectiva de género. Este proyecto se enmarca en el 5° Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2021, que coordina dicho organismo. Desde la UEG se propusieron variables de género a ser contempladas en el Plan.
- La Mesa de la Accesibilidad Audiovisual junto con ICAU. A través de Dinatel se incorpora la visión de género en las actividades conjuntas.
- Apoyo y difusión de actividades con Girls In Tech, tendientes a la promoción de la incorporación de jóvenes mujeres y niñas en las opciones de estudio y trabajo vinculadas a la tecnología. Dinatel articula estas acciones con varias instituciones: Inmujeres, INJU, Centros MEC, AGESIC, Girls in Tech, contando además con el apoyo de la Unidad de Comunicación Institucional y la UEG del MIEM.
- Otras acciones con la CIU, CDU, CUTI, OMEU, diversas ONG e intendencias municipales.



5. Acciones calendarizadas

5.1 Marzo: Mes de la Mujer

En el marco de las condiciones de emergencia sanitaria atravesada durante este mes, se debió suspender la actividad programada en Torre Ejecutiva en la que se rendiría cuentas de lo actuado en materia de género en el MIEM durante 2020. Como medida compensatoria se proyectó una fuerte campaña en las redes sociales del ministerio, apoyada por noticias en la Web del organismo y una entrevista realizada a la responsable de la UEG por parte de la Secretaría de Comunicación de Presidencia de la República. Dicha campaña comunicacional estuvo centrada en dar a conocer los proyectos ganadores de la Convocatoria 8M 2020, las trayectorias de vida e impactos a nivel productivo y personal en las beneficiarias, así como los derrames en lo económico y social. Adicionalmente se difundieron otras políticas y programas del MIEM tales como visitas y apoyo desde Dinapyme a mujeres emprendedoras en el Parque Tecnológico Industrial del Cerro y testimonios de ganadoras del Fondo Industrial y Biotecnológico de de la DNI, y de convocatorias de Dinatel.

- *A continuación se muestran algunas estadísticas de la minicampaña 8M 20 en redes del MIEM en marzo del 2021, que obtuvo resultados exitosos.*

Se publicaron 12 posteos, divididos en tres ejes:

-Nota sobre 8M, en la que se enfatizaba el apoyo al lema del año, elegido por Inmujeres (Reconocer el trabajo no remunerado construye igualdad) (8 de marzo). (Posteo 1).

-Nota sobre la Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M 2020, con testimonios de las ganadoras (22 de marzo). A partir de esta nota, se realizó una publicación con cada uno de los proyectos seleccionados (del 23 al 30 de marzo). (Posteos 2 al 10).

-Dos posteos centrados en acciones de género que el MIEM ha realizado para promover la autonomía económica de las mujeres y la equidad con los varones. El primero de ellos se refería al apoyo a un proyecto de elaboración de hisopos en el PTI del Cerro; el segundo a acciones vinculadas a las convocatorias del Fondo Industrial y el Fondo de Apoyo al Sector Biotecnológico (del 30 al 31 de marzo). (Posteos 11 y 12).



Resumen de los resultados enviado por la Unidad de Comunicación Institucional (UCI)

Desde la Unidad de Comunicación Institucional del MIEM se valoró que en términos generales la campaña fue exitosa. En particular se destaca la cantidad de lecturas de las noticias. Si se toman en cuenta solo las **lecturas del bitly** (se parte de la base de que se accedió a la nota a través de otros mecanismos, incluyendo el ingreso a la web), la primera noticia alcanzó **31** (un número algo más alto que el promedio habitual para noticias similares) y la segunda llegó a **313** (datos tomados hasta la tarde del 7 de abril). En esta última, el número de lecturas total supera (en algún caso, ampliamente) al de otras minicampañas realizadas en 2020.

En cuanto al alcance individual de los posteos, el promedio fue muy bueno, y algunos de ellos alcanzaron posibles récords de interacciones en Facebook (se desplegarán los datos de cada uno de ellos más adelante). En cualquier caso, el alcance y las interacciones, en conjunto, fueron más altos que los del promedio de nuestros posteos habituales, muy especialmente en Facebook.

El *engagement* de las publicaciones también fue muy bueno (para tener un parámetro, un *engagement* de 2 % se considera aceptable o normal para las redes; muchos contenidos, de cualquier tema, no alcanzan este porcentaje). Es importante recordar que el *engagement* define al porcentaje de usuarios que, al tener contacto con el contenido en redes, realizaron algún tipo de interacción con él.

Un aspecto destacable es que los mejores resultados surgieron de los posteos sobre los proyectos de las ganadoras. Es posible que en esto haya influido tanto el movimiento del posteo que ellas mismas generaron como el interés en los usuarios por conocer historias individuales.

No obstante, también tuvo excelentes números el posteo que dirigía a la nota de la convocatoria (específicamente en cuanto a alcance), y fueron muy destacables los posteos finales, en los que se destacaban hitos de género entre las acciones del MIEM.

Para finalizar, importa dejar en claro que nuestra comunidad en Facebook es mucho más reducida que en Twitter (4295 seguidores contra 20 962). Además, por el tipo de contenidos que publica el MIEM, suele tener más repercusiones en Twitter que en Facebook.



5.2 Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia

El 11 de febrero este día celebra la promoción de la incorporación de las mujeres y niñas en la ciencia, visibilizar su labor y problemáticas de incorporación en este espacio de actuación profesional.

Se difundió internamente en Intranet esta jornada y se participó del concurso de cuentos dirigido a niñas escolares: Mujeres en la ciencia, organizado por Inmujeres + LATU con apoyo de MIEM. El tribunal del concurso estuvo integrado por Virginia Alonso (integrante de la Comisión de Género por Dinatel). Se premiaron un total de 15 niñas. Del concurso participaron 24 niñas de todo el país.

5.3 Día de las Niñas en las TIC

Se realizaron campañas en la web del MIEM e Intranet con el fin de promover la incorporación de jóvenes mujeres y niñas en las opciones de estudio y trabajo vinculadas a la tecnología.

Dinatel en articulación con varias instituciones (Inmujeres, INJU, Centros MEC, AGESIC, Girls in Tech) realizaron una campaña apoyada por la UCI del MIEM. En 2021 debido a la situación de pandemia se debió proceder a la sensibilización de forma virtual para lo cual se publicó una noticia con datos de la realidad nacional y se publicaron los videos generados junto a AGESIC en 2020 con este objetivo.

5.4 Día de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información

El Día Mundial de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (DMTSI) tiene por objeto sensibilizar sobre las posibilidades de utilización de Internet y otras tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramienta de mejora de las sociedades y las economías, aportando a la reducción de la brecha digital.

Desde el MIM se emitió un comunicado desde la Dirección en conmemoración del Día. Ver nota en <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/comunicacion/noticias/dia-mundial-telecomunicaciones-sociedad-informacion-2021>

5.5 Semana de la Ciencia y la Tecnología

La cuarta semana de mayo se celebra esta actividad, que debido a la situación sanitaria atravesada durante ese mes de 2021, se extendió la posibilidad de participación en actividades hasta el mes de setiembre.

Su objetivo es acercar el conocimiento científico y tecnológico a la sociedad, contribuir al proceso de alfabetización científica, lograr una mayor comprensión



social de la ciencia y una mejor apreciación del impacto que tiene sobre la actividad cotidiana y la calidad de vida de los ciudadanos.

Durante todo el año en curso se ha participado desde el MIEM en la comisión co-organizadora. Entre las instituciones participantes se destacan la UdelaR, instituciones de salud pública y privada, industrias que poseen equipamiento de rayos X, fuentes abiertas o cerradas, entre otras.

Auspicio aprobado de USD 3.000 por DGS.

Desde MIEM se generaron este año dos actividades:

Desde Dinatel se emitieron series audiovisuales nacionales “Para acercar a la ciencia a toda la familia”. Acceder a la noticia

en: <https://semanacyt.org.uy/eventos/series-audiovisuales-nacionales-para-acercarnos-a-la-ciencia-con-toda-la-familia/>.

Desde DNPI se organizó el Webinar “La respuesta de la ciencia a la pandemia, el programa Trust in Science y el respeto por la Propiedad Intelectual”. Más información

en: https://twitter.com/MIEM_Uruguay/status/1432748018424549381.

Se contó con el apoyo de la UCI en difusión interna y externa, y de la UEG para difusión en la Intranet.

5.6 Actividades en el marco del 25 de noviembre

Este día el MIEM ratificó su compromiso con la erradicación de la violencia contra las mujeres, e invitó a todas las personas que lo conforman a informarse y reflexionar sobre las prácticas que, en forma naturalizada, llevamos a cabo de manera individual y como sociedad. Noviazgos y erradicación violencia.

Para ello se envió desde la UEG un mailing a todo el funcionariado, se colocaron afiches sobre esta temática en todas las dependencias físicas del MIEM y se subió información ampliatoria y de consulta en la Intranet.

Paralelamente se dio difusión y participó en reuniones para apoyar la campaña del Instituto de las Mujeres “Noviazgos Libre de Violencia”.

5.7 Diciembre: Mes de la accesibilidad

Durante todo el año se trabaja en el marco de la Mesa de la Accesibilidad audiovisual. Desde Dinatel se continuaron realizando acciones y participando en reuniones anuales (6 en total) para promover la accesibilidad en y a los contenidos audiovisuales.

A futuro se destaca la posibilidad de potenciar el Laboratorio de TVD de Dinatel para favorecer la generación de contenidos.



La Mesa está integrada por: MIEM (Dinatel), Mides, ICAU, TNU, IM, Antel, SECAN y ASOPROD.

Se prevé la publicación de una primera versión del Catálogo de Producciones Audiovisuales Accesibles para fin de año.



6. Compromisos a futuro

Para el año próximo el Miem, representado por la directora General de Secretaría, Macarena Rubio, se comprometió a profundizar las políticas públicas que promuevan la autonomía económica de las mujeres en las áreas que le competen. "Seguiremos trabajando fuertemente, comprometiéndonos con la equidad", afirmó la directora durante el encuentro anual del CNG, realizado el 29 de octubre de 2021 en el anexo de torre Ejecutiva.

De esto forma la cartera apuesta a profundizar el desarrollo de políticas para la **autonomía económica de jóvenes y mujeres**, vinculando los esfuerzos por su inclusión en los sectores productivos priorizados por el MIEM, así como mejorando las estrategias de comercialización e inclusión laboral, con especial énfasis en áreas intensivas en conocimiento, ciencia, tecnología e innovación.

Esto busca promover un profundo cambio cultural a nivel de estereotipos de género y sociales. Además se seguirá fortaleciendo la articulación con las empresas públicas bajo la órbita del ministerio.

Entre los principales desafíos se encuentra avanzar en mejorar los sistemas de información de la cartera, para la recolección de datos de sus políticas y registros, con el fin de tener información de calidad para la oportuna toma de decisiones sobre diferentes colectivos (afrodescendientes, mujeres en situación de salida de Violencia Basada en Género, LGBT, rural, migrantes, etc.).

Y finalmente, hacer extensivo a la totalidad de los programas y políticas del MIEM la perspectiva de género, a través de la sistematización de formularios y criterios de evaluación, así como continuar capacitando y sensibilizando a un mayor número de funcionarios y funcionarias en la temática.

Es así que nos comprometemos a seguir invirtiendo fondos en **autonomía económica y alfabetización digital, con equidad territorial**, como forma de contribuir desde nuestra cartera a reducir estas brechas, y aportar interinstitucionalmente a combatir la violencia de género.



Anexos MIEM

CNG (reunión anual con autoridades)



MIEM Uruguay @MIEM_Uruguay · 29 oct. ...

La directora general de Secretaría, @MacarenaRubioF, representa al MIEM en la reunión de altas autoridades del Consejo Nacional de Género. Aquí se expresarán los compromisos interinstitucionales para 2022, con énfasis en la promoción de la autonomía económica de las mujeres.



Ministerio de Desarrollo Social y Comunicación Presidencial



Fuente: Twitter del MIEM

(https://twitter.com/MIEM_Uruguay/status/1454104956831731712)



MIEM Uruguay @MIEM Uruguay · 29 oct.

...

.@MacarenaRubioF repasó las acciones internas y externas de esta administración del MIEM que promueven la equidad de género. Estas incluyen la convocatoria BM, que entrega fondos no reembolsables a empresarias para fortalecer su autonomía económica, y capacitaciones a mipymes.



1



1



2



MIEM Uruguay @MIEM Uruguay · 29 oct.

...

La directora @MacarenaRubioF dijo que el MIEM se compromete a profundizar las políticas públicas que promuevan la autonomía económica de las mujeres en las áreas que le competen. "Seguiremos trabajando fuertemente, comprometiéndonos con la equidad", afirmó.



ALT

Comunicación Presidencial y Ministerio de Desarrollo Social



1



3





Generación de espacio en Intranet y algunas campañas realizadas a nivel interno

The screenshot shows the internal website for the Gender Unit. At the top, there is a navigation bar with the following menu items: Institucional, Desarrollo Humano, Documentos, Trámites y Servicios, and Comunicación. A search bar is located on the right side of the header. The main content area is titled "Género" and features a large banner for the "Unidad Especializada en Género" with a description of its mission. Below the banner, there are three columns of content. The left column lists key areas: "Comisión de Género del MIEM", "Discriminaciones en el ámbito laboral", and "Violencia doméstica". The middle column is titled "Noticias" and displays three news items with dates and titles. The right column contains a link to "Acceder a más noticias". At the bottom, there is a footer with contact information for the Ministry and a list of policies and management procedures.

Ministerio de Industria, Energía y Minería

Buscar en MIEM

MIEM

Institucional Desarrollo Humano Documentos Trámites y Servicios Comunicación

Inicio + Género

Género

Unidad Especializada en Género

Creada de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 18.846 que garantiza la igualdad de derechos y la no discriminación en base a género entre mujeres y varones, estableciendo estas normativas los cometidos para dichas unidades.

Comisión de Género del MIEM
El MIEM cuenta con una Comisión de Género, cuya coordinación está bajo la órbita de la Unidad Especializada en Género.

Discriminaciones en el ámbito laboral
Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género.

Violencia doméstica
Comisión Especial para la Atención de Situaciones de Violencia Doméstica.

Noticias

18/10/2021 **Día mundial de lucha contra el cáncer de mama**

23/08/2021 **MIEM apoya la difusión de la Campaña Noviazgos Libres de...**

26/07/2021 **Concurso de cuentos "niñas y TIC"**

[Acceder a más noticias](#)

Ministerio de Industria, Energía y Minería

Dirección: Edificio Ancap, piso 4, Paysandú esquina Av. Libertador
Teléfono: +598 2845 1234

Políticas y gestión

- [Directorio telefónico](#)
- [Comenios](#)
- [Procedimientos REHH](#)

gub.uy



Campaña en redes en el marco de la Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M 2021

gub.uy | Ingresar a Perfil gub.uy

Uruguay
Presidencia

Buscar en Presidencia

Inicio » Comunicación » Noticias » Ministerio de Industria destinará 2.000.000 de pesos a proyectos de innovación dirigidos a mujeres empresarias

Inclusión

Ministerio de Industria destinará 2.000.000 de pesos a proyectos de innovación dirigidos a mujeres empresarias

06/08/2021

Empresarias y emprendedoras podrán presentar proyectos que promuevan innovación o competitividad en sus empresas y acceder a fondos no reembolsables por 2.000.000 de pesos. El objetivo es fortalecer la autonomía económica de las mujeres, visibilizar los emprendimientos y destacar los aportes de empresarias a la sociedad, dijo la titular de la Unidad de Desarrollo Social y Género del Ministerio de Industria, Patricia Romero.



En diálogo con Comunicación Presidencia, Romero informó que el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) entregará fondos no reembolsables por un total de 2.000.000 de pesos para el financiamiento de proyectos presentados por empresarias que promuevan innovación o competitividad para las empresas. Aclaró que el monto máximo para cada uno será de 350.000 pesos y que, además, se podrán presentar cooperativas integradas en un 60% por mujeres y lideradas por una o varias de ellas.

Señaló que esta convocatoria se enmarca en una política conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Ministerio de Desarrollo Social (Mides), que también forma parte del comité evaluador. Resaltó que se busca fortalecer a empresas de mujeres a las que, en muchos casos, se les dificulta acceder a créditos y garantías e implementar mejoras en sus lugares de trabajo.

Los proyectos deberán generar avances sustanciales en áreas clave de las empresas, ya sea en productos, servicios, procesos, comercialización, desarrollo de capacidades o habilidades de gestión.

La titular de Desarrollo Social y Género precisó que pueden presentarse micro, pequeñas y medianas empresarias y cooperativas que desarrollen actividades productivas o de servicios conexos, para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial y cooperativo, a fin de apoyar el fortalecimiento de su autonomía económica.

Fuente: Presidencia

(<https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/ministerio-industria-destinara-2000000-pesos-proyectos-innovacion-dirigidos>)



Detalles

4.7 mil seguidores

Página - figura pública

2940 IDN

gab.uv/ministerio-industria-energia-y-mineria

Fotos Ver todas las fotos

Ministerio de Industria, Energía y Minería
23 de marzo

Como integrante del Consejo Nacional de Género, el MIEM trabaja para que más mujeres fortalezcan su autonomía económica. Como parte de esa política, en 2020 apoyó un emprendimiento de mujeres de la industria textil que fabrican hijas en el INT. <https://bit.ly/3aVwJmEDM> #Mujeres - MIDES

Conoce esta historia y el resto de las acciones del MIEM dedicadas al género en <https://bit.ly/3aVwJmEDM> #Mujeres - MIDES

Mes de las mujeres

El MIEM apoya la autonomía económica de las mujeres

Ministerio de Industria, Energía y Minería
Página pública

Enviar mensaje

7 Me gusta · 7 veces compartido · Comentar · Compartir

Escribir un comentario...

Ministerio de Industria, Energía y Minería
22 de marzo

La última ganadora de la Convocatoria a Mujeres Emprendedoras #Mujeres_20 es la emprendedora Natalia Davis, de la empresa textil Q. Lindo Para Serbeis. Con los fondos incorporará maquinaria para mejorar el textil. https://bit.ly/3WV_30 #Mujeres - MIDES

Mujeres Emprendedoras #Mujeres_20

Fuente: <https://www.facebook.com/MIEMUruguay>



Memoria de Género 2021 Administración Nacional de Correos¹

1.- Denominación del área o departamento dedicado a temas de Género:

Respuesta: Departamento de Desarrollo de la División Recursos Humanos del Área Gestión del Capital Humano.

2.- El organigrama actual de la institución ¿incluye a dicha área?

El organigrama funcional incluye el Departamento y sus referencias.

3.- ¿De quién depende jerárquicamente el área o departamento?

Orgánicamente y como se estableció, jerárquicamente, el Departamento de Desarrollo reporta a la Gerencia de División Recursos Humanos, y ambos a la Gerencia de Área Gestión Capital Humano.

4.- Nombre de la persona responsable, correo institucional, teléfono y dirección física:

Conforme al oficio ANC número 30/2021 de fecha 18.02.21, la nómina es la siguiente:

- Dr. Juan Marcelo Domínguez Cela (Titular)

Gerente Área Gestión del Capital Humano

Teléfono: 2916 02 00 int. 189 - Correo electrónico: Juand@correo.com.uy

- Dra. Geraldine Bardier Melo (Alternata)

Gerente División Recursos Humanos

Teléfono: 2916 02 00 int. 127 - Correo electrónico: Gbardier@correo.com.uy

- Lic. Psic. Tayset Osmetti Abraham (Alternata)

Jefa Departamento de Desarrollo

Teléfono: 2916 02 00 int. 144/145 - Correo electrónico: TaysetO@correo.com.uy

5.- Equipo de trabajo del área: cantidad de integrantes y sus nombres:

Jefatura: Lic. Psic. Tayset Osmetti.

Equipo técnico del Departamento de Desarrollo:

4 integrantes: Lic. Psic. Rita Morales - Lic. Psic. Laura Varela - Lic. Psic. Noella Ifrán

- Lic. Psic. Rosana Vilaboa.

¹ Este reporte fue producido por el Departamento de Desarrollo de la División Recursos Humanos, del Área Gestión del Capital Humano de la ANC (referente especializada: Lic. Psic. Rosana Vilaboa)



Personal administrativo:

1 integrante: funcionaria Sandra García

2 Becarias Programa Yo Estudio y Trabajo: Paula Ferrer y Micaela Rodríguez

6.- Capacitación (recibida en materia de género durante el 2021 para integrantes del área u ofrecida para el funcionariado de la organización).

Determinadas integrantes del equipo técnico del Departamento de Desarrollo, cuenta con formación específica en la materia. Particularmente en el año 2021, y en lo que refiere a la capacitación ofrecida al funcionariado, se llevó a cabo un Taller sobre Factores de Riesgo y Protección vinculado a Violencia Basada en Género y se proyecta otra instancia a realizarse en el marco de la conmemoración del 25 de Noviembre “Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres”

Del mismo modo, se realizan en forma permanente, asesoramientos puntuales ante el requerimiento de las diferentes áreas. Asimismo se llevan a cabo intervenciones técnicas con funcionarias víctimas de violencia, asesorando, conteniendo y acompañando los procesos de salida de éstas situaciones.

7.- El área contó con un plan de trabajo para el 2021? (Responder sí o no y en caso afirmativo, porcentaje del plan alcanzado en términos generales).

Si. Se proyectó la realización de al menos dos instancias de Taller, las cuales el próximo 25 de noviembre, en el marco del evento a realizarse por la conmemoración del “Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres”, estarán cumplidas en su totalidad. 100%.

Por otra parte, se continúa con el seguimiento de los casos vinculados a Violencia de Género y se prevé dar respuesta a aquellos que se fueran presentando: 100%.

En el mismo sentido se continúa con los asesoramientos requeridos por las líneas de supervisión así como aquellos solicitados por las diferentes áreas: 100%

En todos los casos, se ha dado cuenta al ámbito paritario: Comisión Paritaria de Salud Laboral, de las actuaciones abordadas por el equipo técnico.

8.- Principales cometidos trabajados durante 2021 (Breve mención de cada uno).

a) Transversalización de la perspectiva de Género en todos los procesos que se llevan adelante desde el Área de Capital Humano.

b) Asesoramiento a víctimas de Violencia Basada en Género.

c) Sensibilización, información y orientación en materia de Género en los distintos niveles de la organización.



9.- ¿Dicha área cuenta con recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 18 de la Ley N° 19.846?

Para el cumplimiento de tales cometidos, se asigna a recursos propios en el marco de lo presupuestado para acciones de Capital Humano. Si se posee personal profesional con especialización específica en la materia, perteneciente al Departamento de Desarrollo. A vía de ejemplo, se determinan recursos presupuestales para traslados del personal especializado e insumos vinculados a organización de actividades en el interior de país, con el fin de atender las situaciones que se presentan, así como dar respuesta a los requerimientos de sensibilización en la temática, de las diferentes áreas.

10.- Estimación presupuestal anual invertida para llevar adelante los cometidos propuestos para el 2021.

No contabilizando recursos asociados a actividades generales, específicamente la asignación anual se corresponde con un monto no mayor a 40.000 pesos uruguayos.

11.- Mencione y desarrolle (en no más de un párrafo por cada uno) los programas y planes que incorporan la perspectiva de género en su organismo a nivel interno y externo.

a) Selección de personal. Contamos con un proceso de selección claro y transparente que incorpora la perspectiva de género en cada etapa. Los llamados internos permiten la movilidad horizontal y vertical de la plantilla, sin distinción de género, lo que promueve el desarrollo de las personas dentro de la organización. Los externos son realizados por medio de concursos públicos y abiertos, de oposición y méritos, cumpliendo con los requisitos recomendados por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

b) Protocolo Acoso Moral Laboral. Desde el año 2012 Correo Uruguayo ha implementado un Protocolo para el Tratamiento e Investigación del Acoso Moral Laboral, comunicado a toda la organización. La ejecución de este mecanismo tiene como objetivo garantizar los derechos fundamentales que deben presidir una relación laboral. En cuanto al ámbito de aplicación, es aplicable al conjunto de personas que se desempeñan en el Correo Uruguayo así como al personal que pertenezca a empresas contratadas.

c) Procedimientos de Compras y Licitaciones: previsión en los pliegos.



d) Guía de Acción Frente a Situaciones de Violencia de Género. Esta herramienta de utilización interna, brinda una ruta de acción para la atención primaria de situaciones de violencia, habiendo sido valorada en etapa de formación, en conjunto con la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay (AFPU), en el ámbito paritario de la Comisión de Salud Laboral – Sub -Paritaria de Género. Se comunicó a todo el personal, manteniéndose en vigencia.

e) Comisión Paritaria de Salud Laboral. En la cláusula Sexta del Convenio Colectivo 2014, se prevé el establecimiento de una Comisión Paritaria de Salud Laboral - al tenor de lo previsto en el Decreto 291/007 - en cuyo ámbito se tratan temáticas vinculadas al abordaje del acoso en sus diversas modalidades, incluso previendo el establecimiento de observatorios de género y acciones afirmativas, del cual deriva la Sub-Mesa de Género que funciona a instancia de parte, dentro de la mencionada Comisión Paritaria.

f) Estatuto del Funcionario de la Administración Nacional de Correos. En su artículo 33 literal k, reconoce el derecho a la no discriminación.

g) Decreto Presupuestal 195/021. En su artículo 35 dispone: La Administración adoptará todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de integración de la perspectiva de género.

h) Sistema de Evaluación de Desempeño – SED.

El Sistema de evaluación de desempeño ha sido desarrollado por el equipo del Área de Gestión del Capital Humano con el asesoramiento de la Consultora Franklin Covey, con revisión en ámbito bipartito. El mismo permite evaluar a todo el personal postal sin distinción de género, en relación con el puesto que ocupa en la organización, con el fin de contribuir a la mejora de su desempeño abordando las principales oportunidades de mejora, a partir de un set de competencias definidas.

12.- Otras actividades puntuales desarrolladas en la temática (realizar una breve mención sin detallar aspectos específicos).

a) Salas de Lactancia

Correo Uruguayo dio inauguración con fecha 5 de julio del 2012, a la Sala de Lactancia en su Casa Central. La misma cuenta con una óptima privacidad, comodidad e higiene contando con todos los materiales necesarios para la extracción y conservación de la leche durante la jornada laboral (Ley Nº 19.161) Esta iniciativa se llevó a cabo en el marco de la implementación de las Políticas de Género impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y siguiendo recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) respecto a que la lactancia debe ser fomentada desde el ámbito laboral.



Recientemente se realizó la instalación de una segunda Sala de Lactancia en instalaciones de la Planta Logística Postal, ubicada en el Polo Logístico de Pando, Canelones. La misma cuenta con las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna. Dicha sala cobra especial relevancia, ya que es la primera ubicada en un Departamento del interior del país, lo cual iría en línea con la Política de igualdad de acceso en esta temática. Se prevé próximamente instalar una tercera sala en el Centro Logístico Montevideo, de reciente inicio de actividades.

b) Adecuaciones Locativas

Atendiendo a la necesidad de lograr espacios destinados a fines de lactancia, en lugares que no requieren la implementación de una Sala de Lactancia, al tenor de lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley 19530, se han coordinado acciones con Infraestructura Edilicia, para lograr lugares que garanticen el amamantamiento, la extracción y conservación de leche materna, con las adecuaciones edilicias respectivas.

c) Kit Maternal

En el mismo sentido, se ha dispuesto la entrega, a quién se encuentre en período de lactancia y lo consienta, de un Kit Maternal consistente en: Una conservadora/ 5 frascos conservadores de leche materna /1 Unidad Gel Frío/Calor

El material detallado precedentemente es entregado en régimen de préstamo, quedando bajo responsabilidad de la Funcionaria Prestataria, usarlo para las prestaciones de lactancia, debiendo mantenerlo en condiciones de uso y según buenas prácticas, reintegrando el Kit una vez culminado el período de amamantamiento, ante Gestión del Capital Humano.

13.- El organismo cuenta con información estadística que releve las variables: género, identidad de género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia? Especificar qué variables son relevadas.

La ANC cuenta con información estadística o posibilidades de producir reportes en todas las variables mencionadas.

14.- ¿El Inciso trabaja de manera interinstitucional hacia el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género? ¿En qué ámbitos?

Si. En ocasiones puntuales se han realizado derivaciones correspondientes a los Servicios Especializados de INMUJERES – MIDES, así como también se realizan coordinaciones para el seguimiento de los casos de las funcionarias víctimas de violencia.



En el mismo sentido desde INMUJERES – MIDES, se ha colaborado con Correo Uruguayo con material informativo y folletería para su entrega en las instancias de Talleres realizados por la Administración.

Se han producido instancias de coordinación interinstitucional con ONU – MUJERES y con la Unidad Especializada en Violencia Doméstica y de Género del Ministerio del Interior.

En el mismo sentido, se emiten reportes de género a nivel presupuestal para OPP.

15.- Anexos. Información adicional de relevancia. (Incluya aquí aquella información complementaria que estime relevante, tales como fotos de acciones realizadas, folletos, gráficos, etc.).

Se anexa información complementaria.





Premio Ursec



Presentación de Guía sobre VBG



Memoria 2021 de Género Ancap

1- Denominación del área o departamento dedicado a temas de Género:

El Observatorio de Clima Interno. No se trata de un ámbito que forme parte de la estructura orgánica formal, sino que es un ámbito de integración plural y transversal que tiene entre sus cometidos, los temas de género y que reporta al Directorio. Además de dicha temática, aborda las situaciones de violencia, acoso y las relacionadas con el Código de Conducta.

2- El organigrama actual de la institución ¿incluye a dicha área?

Se responde con la anterior.

3- ¿De quién depende jerárquicamente el área o departamento?

El Observatorio de Clima Interno reporta al Directorio.

4- Nombre de la persona responsable, correo institucional, teléfono y dirección física:

El coordinador del Observatorio es Miguel Tato (mtato@ancap.com.uy) y la patrocinadora Mariela Fresia (mfresia@ancap.com.uy).

5- Equipo de trabajo del área: cantidad de integrantes y sus nombres:

Observatorio de Clima Interno: 25 personas.

Equipo de Género: 8 personas.

6- Capacitación (recibida en materia de género durante el 2021 para integrantes del área u ofrecida para el funcionariado de la organización).

En el año 2021 se contrató una capacitación con FLACSO que incluyó 3 encuentros de capacitación virtual y 2 encuentros en formato taller presencial.

7- ¿El área contó con un plan de trabajo para el 2021? (Responder sí o no y en caso afirmativo, porcentaje del plan alcanzado en términos generales).

No.



8- Principales cometidos trabajados durante 2021 (Breve mención de cada uno).

Puesta en marcha del Observatorio. Revisión de normas y procedimientos. Capacitación. Abordaje de situaciones puntuales relativas a conflictos interpersonales, violencia y acoso.

9- ¿Dicha área cuenta con recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 18 de la Ley N° 19.846?

Si, cuenta con el equipo de detallado en la pregunta 5 y con presupuesto.

10- Estimación presupuestal anual invertida para llevar adelante los cometidos propuestos para el 2021.

El presupuesto asignado para el 2021 al Observatorio es de \$ 100.000, el cual no incluye la capacitación.

11- Mencione y desarrolle (en no más de un párrafo por cada uno) los programas y planes que incorporan la perspectiva de género en su organismo a nivel interno y externo.

- Ajuste de reglamento de licencia de acuerdo a la ley 19846.
- Beneficio de guardería
- Salas de lactancia
- Programa de Planificación Familiar.

12- Otras actividades puntuales desarrolladas en la temática (realizar una breve mención sin detallar aspectos específicos).

Preparación de actividades con motivo del 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.

13- El organismo cuenta con información estadística que releve las variables: género, identidad de género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia? Especificar qué variables son relevadas.

Si, el organismo cuenta con información estadística: género, edad, discapacidad y lugar de residencia.

14- ¿El Inciso trabaja de manera interinstitucional hacia el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género? ¿En qué ámbitos?



Se trabaja de manera interinstitucional con Miem, Inmujeres y demás empresas públicas.

Memoria de Género 2021
Antel

1- Denominación del área o departamento dedicado a temas de Género:

Comité de Calidad con Equidad de Género creado por resolución de Directorio en el año 2009.

2- El organigrama actual de la institución ¿incluye a dicha área?

El organigrama de la división Recursos Humanos se encuentra en proceso de modificación.

3- ¿De quién depende jerárquicamente el área o departamento?

El Comité depende de la división Recursos Humanos

4- Nombre de la persona responsable, correo institucional, teléfono y dirección física

Referente del Comité de Calidad con Equidad de Género: Soc. Rosario Turunday

Contacto: rturunday@antel.com.uy - 2924.9976

Dirección: Venezuela 1112 esquina Paraguay.

5- Equipo de trabajo del área: cantidad de integrantes y sus nombres:

Silvia Areosa (Referente en Discapacidad)	Full time
Rosana Betbeder	Full time
Gerardo Buccino	Full time
Carolina Macedo (Referente en VBG)	Part time
Marisa Santos	Part time
Pablo Etchegaray (Gerente del área)	Part time
Eveline Suárez	Part time
María Zanoni	Part time
Rosario Turunday- Referente de Género	Full time



6- Capacitación (recibida en materia de género durante el 2021 para integrantes del área u ofrecida para el funcionariado de la organización).

Los talleres dictados en el año 2021 fueron a través de las distintas plataformas virtuales que tiene la empresa, dado la situación sanitaria por COVID 19, no se realizaron talleres presenciales.

Nombre del taller	Modalidad virtual- Plataformas: IDEA, FUTURA y Educantel
Equidad de Género	FUTURA (1 instancia)
Género y Corresponsabilidad	FUTURA (4 instancias)
Discapacidad	IDEA (3 instancias) y Educantel (2 instancias)
Violencia Basada en Género	IDEA (2 instancias)
Violencia Basada en Género + Masculinidades	FUTURA (2 instancias)
Difusión del Protocolo de VBG de Antel	FUTURA (1 instancia)
Introducción a la perspectiva de Género	IDEA (1 instancia)
Diversidad	FUTURA (1 instancia)

7- ¿El área contó con un plan de trabajo para el 2021? (Responder sí o no y en caso afirmativo, porcentaje del plan alcanzado en términos generales).

Durante la pandemia se realizó una planificación en base a un calendario de hitos establecidos por el Comité, con enfoque de Derechos Humanos, en la cual se desarrollan determinadas acciones sobre las distintas temáticas, género, discapacidad, diversidad, etc.).

8- Principales cometidos trabajados durante 2021 (Breve mención de cada uno).

Difusión de contenidos y talleres de sensibilización (a través de las plataformas virtuales IDEA y FUTURA) relacionados con diversas temáticas vinculadas a equidad de género e igualdad de oportunidades y derechos, a través de la publicación de noticias en la intranet corporativa, web de ANTEL y Redes Sociales.

- Día de la mujer
- Corresponsabilidad – Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Mes de la diversidad
- Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer
- Día internacional de las personas con discapacidad
- Día de los derechos humanos.



9- ¿Dicha área cuenta con recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 18 de la Ley N° 19.846?

a) El comité está integrado por un total de nueve personas, de las cuales cuatro tienen dedicación full time y cinco con dedicación part-time. Además la organización cuenta, con equipos comprometidos y calificados para el abordaje de situaciones de violencia, en cumplimiento de la normativa vigente: Ley 18.561 de Acoso Sexual Laboral, Ley 19.580 de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género y Ley 18.651 de Protección integral de Personas con Discapacidad.

- La Unidad de Promoción en Relacionamiento Interno (UPRI) es el mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de denuncias, tanto de acoso sexual, como laboral, discriminaciones, inequidades y otras consultas vinculadas.

- El equipo de Referentes en Violencia de Género trabaja en el tratamiento, primer abordaje y derivación de las situaciones de violencia doméstica.

- El equipo de Referentes en Discapacidad, asesora relacionados con la inclusión de personas con discapacidad, en el marco del cumplimiento de la ley 18.651 de “Protección integral de personas con Discapacidad”.

En el año 2019 se aprueba por resolución de directorio 573/19 por la cual se conforma

un dispositivo de “Accesibilidad e Inclusión” para dar cumplimiento y seguimiento a lo

establecido en la ley anteriormente citada.

b) En cuanto a la asignación presupuestal está comprendida en el presupuesto global de la división Recursos Humanos.

10- Estimación presupuestal anual invertida para llevar adelante los cometidos propuestos para el 2021.

Ídem a la pregunta anterior en relación a la asignación presupuestal. La estimación fue igual al del año 2020 para la división RRHH, de la cual depende el comité.



11- Mencione y desarrolle (en no más de un párrafo por cada uno) los programas y planes que incorporan la perspectiva de género en su organismo a nivel interno y externo.

En el año 2017 se implementa la política de género Modelo de Calidad con Equidad en la División Desarrollo Humano, un área estratégica para la transversalización de la perspectiva de género en la organización.

La misma comprendía distintas áreas: Capacitación, Salud Ocupacional, Gestión del Conocimiento e Innovación. En ésta área se desarrollan varios programas, como ser Antel integra, Las niñas y las Tics, etc.

En febrero del año 2020 dicha división obtiene la certificación en Equidad de Género otorgada por Inmujeres/MIDES.

12- Otras actividades puntuales desarrolladas en la temática (realizar una breve mención sin detallar aspectos específicos).

- Diseño de encuesta/censo para el relevamiento de datos del personal de la empresa (cantidad de hijos/as, menores a cargo, personas dependientes (adultos mayores y/o personas con discapacidad).

- Relevamiento del personal con discapacidad en relación a la situación laboral durante y post pandemia.

- Diseño de Encuesta dirigida a trabajadores/as que tienen al cuidado familiares en situación de dependencia, para posterior análisis de conciliación entre el horario laboral y los cuidados requeridos, en busca de fundamentar posibles soluciones que redunden en una mejora en la calidad de vida tanto del trabajador/a como de sus familiares.

- Talleres de sensibilización en temas de Discapacidad, para los niños/as de la Colonia de vacaciones de SUTEL (sindicato de las Telecomunicaciones).

- Diseño y dictado del taller: Equidad de Género, dirigido al equipo evaluador encargado de la certificación en Equidad de Género de INACAL (Instituto Nacional de Calidad).

- Coparticipación como integrante de la Cámara de Comercio y Negocios LGBT+, en el Congreso SUMMIT 2021, realizado en setiembre en el auditorio Mario Benedetti en el complejo de las Comunicaciones.



13- El organismo cuenta con información estadística que releve las variables: género, identidad de género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia? Especificar qué variables son relevadas.

- género, se registra en clave de sexo, se han dado modificaciones por cambios con trámite legal.
- identidad de género, no hay relevamiento, se han dado modificaciones de nombre por cambios con trámite legal
- ascendencia étnica racial, sin relevamiento, sólo se registra en caso de ingresos por cupos legales
- edad, sí.
- discapacidad, no hay relevamiento, sólo se registra en los casos de ingreso por ley especial por cupos
- lugar de residencia, sí

14. ¿El Inciso trabaja de manera interinstitucional hacia el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género? ¿En qué ámbitos?

Interacción con distintas empresas públicas e instituciones estatales a través de los distintos espacios institucionales, como por ejemplo con Inmujeres/MIDES, Pronadis/MIDES.

A nivel privado, por ejemplo a través del Programa PRIDE CONNECTION de la Cámara de Negocios LGBT+, con DERES (Red de empresas que promueven la Responsabilidad social empresarial y sostenibilidad) con los distintos equipos como ser Género y Discapacidad.

- Anexos. Información adicional de relevancia. (Incluya aquí aquella información complementaria que estime relevante, tales como fotos de acciones realizadas, folletos, gráficos, etc.).

Se adjunta, a modo de ejemplo, imágenes sobre determinadas noticias publicadas en la

Intranet Corporativa, la mismas contaban con artículos sobre la temática, así como cobertura periodística en el caso del evento del SUMMIT LGBT+ 2021.



5 de Marzo de 2021

**8M – DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:
RECONOCER EL TRABAJO NO
REMUNERADO CONSTRUYE IGUALDAD**



22 de Septiembre de 2021

CONGRESO LGBT+ 2021 EN EL AUDITORIO MARIO BENEDETTI



11 de Noviembre de 2021

INSCRIBITE AL CICLO DE TALLERES SOBRE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Dentro de las acciones que Astei impulsa en relación al 25 de noviembre, Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se invita al personal a participar de los cursos "Protocolo de Actuación para los casos de Violencia Basada en Género" y "Masculinidades y Violencia Basada en Género" a través de la plataforma FUTURA.



Memoria de Género 2021
Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU)

1- Denominación del área o departamento dedicado a temas de Género:

Comité de Género LATU/Latitud.

2- El organigrama actual de la institución ¿incluye a dicha área?

No, es un equipo con integrantes de todas las gerencias del LATU que depende de Gerencia General.

3- ¿De quién depende jerárquicamente el área o departamento?

De Gerencia General: Dr. Jorge Silveira.

4- Nombre de la persona responsable, correo institucional, teléfono y dirección física:

Carina di Candia

Datos de contacto: cdicandi@latu.org.uy, genero@latu.org.uy - 26013724 interno 1486.

Dirección: Avenida Italia 6201.

5- Equipo de trabajo del área: cantidad de integrantes y sus nombres:

Blanca Gómez – Latitud

Carina di Candia – Gerencia de Tecnología y Gestión

Florencia Almirón – Gerencia de Análisis, Ensayos y Metrología

Ignacio Viera - Gerencia de Análisis, Ensayos y Metrología

Laura Catalina De León – Gerencia de Administración y Finanzas

Marianela Torres – Unidad Fray Bentos

Martín Rodríguez – Coordinación de calidad

Natalia Gil – Representante de AFUL

Natalia Míguez – Gerencia de Capital Humano

Natalia Pelufo – Coordinación de comunicación externa

Raquel Huertas – Gerencia de Análisis, Ensayos y Metrología

Rodrigo Silva - Gerencia de Administración y Finanzas

Rosario Romero – Representante de AFUL

Verónica Debellis – Gerencia de Capital Humano



6- Capacitación (recibida en materia de género durante el 2021 para integrantes del área u ofrecida para el funcionariado de la organización).

Se realizaron capacitaciones/sensibilizaciones vía zoom en las siguientes temáticas:

- Sensibilización en género
- Dimensión étnico-racial afrodescendiente desde una perspectiva de género
- Violencia basada en género (prevista para fines de noviembre)

7- ¿El área contó con un plan de trabajo para el 2021? (Responder sí o no y en caso afirmativo, porcentaje del plan alcanzado en términos generales).

Si. Se cumplieron con todas las actividades previstas, salvo una capacitación en género y Covid que se definió no realizar.

8- Principales cometidos trabajados durante 2021 (Breve mención de cada uno).

- Acciones y campañas en los días clave para difundir la temática y datos asociados
- Generación de red de referentes internos
- Realización de cursos/ talleres
- Generación y difusión de materiales alusivos
- Apoyo a otras instituciones y articulación interinstitucional

9- ¿Dicha área cuenta con recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 18 de la Ley N° 19.846?

Los recursos humanos asignados tienen disponibilidad horaria para participar de las actividades previstas.

Si bien no tiene asignación presupuestal, la Gerencia General asumió el compromiso para el cumplimiento de los cometidos propuestos.

10- Estimación presupuestal anual invertida para llevar adelante los cometidos propuestos para el 2021.

Horas persona de las personas que integran el comité de género.

Costo de la capacitación realizada con personal externo.

Campañas realizadas en las fechas clave.



11- Mencione y desarrolle (en no más de un párrafo por cada uno) los programas y planes que incorporan la perspectiva de género en su organismo a nivel interno y externo.

A nivel interno:

Capacitación en género.

Análisis del proceso de reclutamiento y selección con perspectiva de género.

Comunicaciones sin sesgos de género.

Licencia especial por enfermedad de familiar.

Llamados atendiendo las Leyes: 19.122, 18.651 y 19.684.

A nivel externo:

Asesoría al Instituto Nacional de las Mujeres en el diseño, mejora del Modelo de Calidad con Equidad de Género y acompañamiento en las auditorías con perspectiva de género en el marco del modelo.

Participación en el grupo de Deres: género y emprendedurismo

El LATU es integrante del Comité Asesor del Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.

El LATU integra la comunidad del “Sello de igualdad de género” coordinado por el Área de Género del PNUD para América Latina y el Caribe.

El LATU integra el equipo de género de la CUTI.

Participación en la estrategia de género del MGAP.

Capacitación en género solicitada por la Comisión Técnico-Mixta de Salto Grande.

Se transversaliza la perspectiva de género en aquellos proyectos en lo que LATU interviene.

12- Otras actividades puntuales desarrolladas en la temática (realizar una breve mención sin detallar aspectos específicos).

Acciones y campañas de sensibilización y concientización.

- 11 de febrero “Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia”

Difusión en Portal interno, web LATU y redes sociales

- 8 de marzo “Día internacional de las mujeres”

Difusión en Portal interno, web LATU y redes sociales

Concurso fotográfico

- 22 de abril “Día internacional de las niñas en las TIC”

Difusión en Portal interno, web LATU y redes sociales

- 28 de mayo “Día internacional de acción para la salud de las mujeres”

Difusión en Portal interno, web LATU y redes sociales

Encuesta sobre salud mental y difusión de recursos LATU



- 25 de julio “Día internacional de la mujer afro”

Difusión en Portal interno, web LATU y redes sociales

Charla Dimensión étnico-racial afrodescendiente desde una perspectiva de género

- Semana Mundial de la Lactancia Materna

Charla en conjunto con el equipo de alimentación saludable

- 15 de octubre “Día mundial de la mujer rural”

Difusión en Portal interno, web LATU y redes sociales

Video con experiencias de mujeres rurales de Fray Bentos

- 25 de noviembre “Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres”.

En proceso

Presentación al reconocimiento de Deres con la práctica: La igualdad de género en nuestra agenda. El proceso del LATU para incorporar la mirada de género.

13- El organismo cuenta con información estadística que releve las variables: género, identidad de género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia? Especificar qué variables son relevadas.

Género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia.

14. ¿El Inciso trabaja de manera interinstitucional hacia el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género? ¿En qué ámbitos?

La referente en género del comité de género asesora al Inmujeres en el Modelo de Calidad con Equidad de Género, así como está en contacto con integrantes de otros comités de otras organizaciones intercambiando experiencias.

También se ha participado, históricamente, en diversas actividades como talleres y mesas de diálogo.

15- Anexos. Información adicional de relevancia. (Incluya aquí aquella información complementaria que estime relevante, tales como fotos de acciones realizadas, folletos, gráficos, etc.).

Se adjuntan algunos gráficos de las actividades realizadas:



8 de marzo: Día Internacional de la Mujer

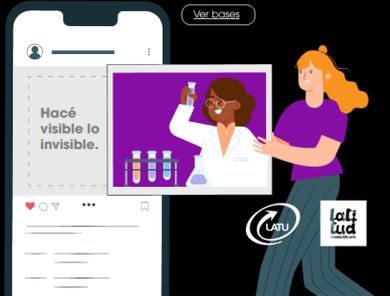
Te invitamos a participar del concurso fotográfico:

Poné tu ojo en la vida cotidiana de las mujeres, en las actividades que desempeñan, su participación en el mercado

“El rol de las mujeres: por un futuro igualitario en el mundo del Covid-19”

laboral durante la pandemia, el teletrabajo, la distribución de cuidados, el trabajo doméstico no remunerado

[Ver bases](#)



DEVOLUCIÓN ENCUESTA DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD DE LAS MUJERES

Respuestas:
Mujeres 71 - Varones 15





En el mes de la afrodescendencia, el Comité de Género del LATU les invita al taller de sensibilización: “Dimensión étnico-racial afrodescendiente desde una perspectiva de género”. A cargo de la Mag. Valentina Brena.

Fecha: miércoles 28 de julio
Horario: 15:00 a 16:00 horas
Lugar: zoom 

Inscripciones



¿Sabías qué?

¿Es lo mismo ser negro/a que ser afrodescendiente? ¿Por qué las mujeres afrodescendientes ocupan el lugar más desfavorecido de la sociedad nacional?

¿Qué tengo que ver yo con el racismo y el sexismo?

¿Qué puedo hacer para contribuir a su mitigación?





alimentación de la mujer embarazada

características

apoyo del entorno

Lactancia materna

importancia

alimentación complementaria

asesora de lactancia materna

Charla a cargo de:
Nut. Ana Inés Rosas, coordinadora académica
del Instituto Uruguayo de Lactancia Materna

Fecha: 24 de agosto
Horario: 11:00 a 12:00 h
Lugar: Microsoft Teams

Actividad para
colaboradores
y familiares

Ver más

Por consultas:
alimentacionsaludable@latu.org.uy

ALIMENTACIÓN SALUDABLE

Link a podcast: <https://www.youtube.com/watch?v=EeAUfivPCI>



Memoria de Género 2021
Unidad Reguladora de Servicios de Comunicaciones (Ursec)

1- Denominación del área o departamento dedicado a temas de Género:

Comisión Asesora en Género.

2- El organigrama actual de la institución ¿incluye a dicha área?

No, por tratarse de una comisión asesora ad hoc.

3- ¿De quién depende jerárquicamente el área o departamento?

Depende del Directorio, a quien asesora.

4- Nombre de la persona responsable, correo institucional, teléfono y dirección física:

Pablo D'Elías, Secretario de la Comisión, pdelias@ursec.gub.uy, 29028082 int 162, Avenida Uruguay 988.

5- Equipo de trabajo del área: cantidad de integrantes y sus nombres:

11 integrantes: Leslie Green (Gerencia de Ingeniería en Telecomunicaciones), Liliana Ceballos (Departamento de Comunicación Institucional) Pablo D'Elías (Departamento de Comunicación Institucional) ,Nicolás Minetti (Asesoría Director) ,Alicia Lamadrid (Gerencia de Regulación Jurídica y Económica), Elisa Miraldo (Secretaría General), Stella Rivas (Gerencia de Administración y Finanzas), Alexandra Grando (Asesoría Presidenta de Directorio), Laura González (Recursos Humanos), Luis González (Gerencia de Servicios Postales) Yanella Bassini (Gremio de URSEC)

6- Capacitación (recibida en materia de género durante el 2021 para integrantes del área u ofrecida para el funcionariado de la organización).

Para el año 2021 se había planificado realizar diferentes talleres de capacitación a los funcionarios. Debido al aumento de casos de Covid-19 no se realizaron.

7- ¿El área contó con un plan de trabajo para el 2021? (Responder sí o no y en caso afirmativo, porcentaje del plan alcanzado en términos generales).

En el Plan Estratégico Quinquenal de URSEC está planteado para 2021 el inicio de acciones a efectos de que URSEC sea certificada en Calidad con Equidad de Género



Asimismo, se definió la necesidad de realizar el análisis de la información con perspectiva de género relevada entre operadores regulados, a fin de elaborar y publicar un informe semestral. Porcentaje de avance: 100%

En forma paralela, las acciones concretas de corto plazo se van coordinando mensualmente en las reuniones de la Comisión.

8- Principales cometidos trabajados durante 2021 (Breve mención de cada uno).

Relevamiento de Información con fines estadísticos entre operadores regulados. Inicio de acciones para iniciar el proceso de Certificación con Calidad de Género.

9- ¿Dicha área cuenta con recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 18 de la Ley N° 19.846?

No cuenta con recursos asignados específicamente a tales efectos.

10- Estimación presupuestal anual invertida para llevar adelante los cometidos propuestos para el 2021.

U\$S 2.500 en 2021 (implementación sala de lactancia).

11- Mencione y desarrolle (en no más de un párrafo por cada uno) los programas y planes que incorporan la perspectiva de género en su organismo a nivel interno y externo.

- Inauguración de la sala de lactancia de URSEC.
- Relevamiento de Información Estadística con Perspectiva de Género.
- Planificación de la segunda edición del Concurso de equidad de género.
- Proyecto de Protocolo sobre acoso laboral y violencia de género.

12- Otras actividades puntuales desarrolladas en la temática (realizar una breve mención sin detallar aspectos específicos).

- Obsequio por el 8M: Se le regaló a cada compañera de URSEC un tapabocas rosado.
- Saludo interno y publicación en el portal el 8M: La Presidenta de Directorio (primera mujer en presidir el regulador) realizó un video saludando a todas las compañeras y se publicó un saludo de su autoría en nuestro portal institucional.
- Por segundo año consecutivo se recolectan pañuelos para ser donados a una institución que acompaña a mujeres con cáncer de mama.



13- El organismo cuenta con información estadística que releve las variables: género, identidad de género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia?

Especificar qué variables son relevadas.

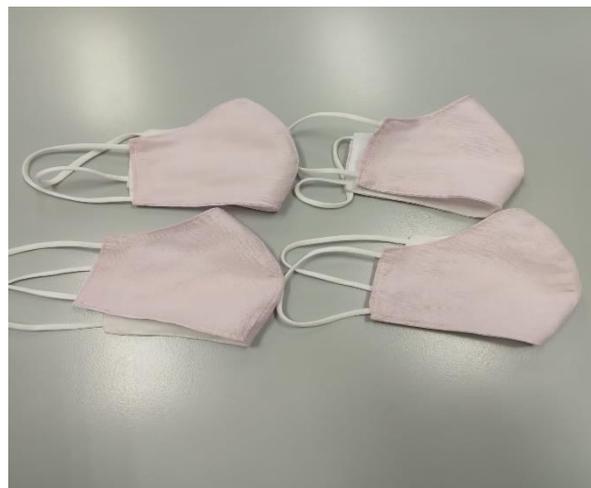
No se cuenta con dicha información a la fecha. En el marco de la firma de compromiso con Inmujeres para la certificación de calidad, existe el compromiso en hacerlo.

14. ¿El Inciso trabaja de manera interinstitucional hacia el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género? ¿En qué ámbitos?

No formalmente.

15- Anexos. Información adicional de relevancia. (Incluya aquí aquella información complementaria que estime relevante, tales como fotos de acciones realizadas, folletos, gráficos, etc.).

➤ **[Saludo de la Presidenta de URSEC en el 8M:](#)**



Tapabocas obsequiados el 8M



Cartelera institucional de URSEC



Colecta de pañuelos para la Asociación Civil "Honrar la vida"



Sala de lactancia de URSEC



Memoria de Género 2021 de UTE

1- Denominación del área o departamento dedicado a temas de Género.

En UTE existe una unidad en la estructura denominada Calidad de vida y equidad, que entre sus cometidos tiene la implementación de actividades o planes derivados de las políticas de equidad adoptadas por la empresa.

También existe un Comité de Calidad con Equidad de Género integrado por representantes de toda la organización que tiene como cometido promover el tema de Equidad de Género en la empresa, e impulsar políticas y acciones relativas al tema.

2- El organigrama actual de la institución ¿incluye a dicha área?

Calidad de Vida sí.

Comité de Género es un ámbito de coordinación institucional.

3- ¿De quién depende jerárquicamente el área o departamento?

Calidad de Vida: de la Gerencia Sector Salud y Bienestar Integral de la Gerencia División Gestión Humana.

Comité de Género: de Directorio

4- Nombre Referente

Referente Comité de Género: Ma. del Rosario Trigo
Gerente Salud y Bienestar Integral:
Andrés Gamboggi

Correo electrónico

mtrigo@ute.com.uy –
agamboggi@ute.com.uy
ComitedeGenero@ute.com.uy

Dirección Física

Palacio de la Luz - Piso 12 (Comité de Género)
Jujuy 1007 – Gcia. Salud y Bienestar Integral

Teléfono

155- 2828 – Referente Comité de Género
155-2315 – Calidad de Vida

5- Equipo de trabajo del área: cantidad de integrantes y sus nombres:

Calidad de Vida: (5) Fiorella Vittorino, Natalia Romeo, Tania Fulladosa, Florencia Miguez, Tathiana Espinosa
Comité de Género: (22) Ma. del Rosario Trigo, Andrés Gamboggi, Gabriela Segovia, Fiorella Vittorino, Tania



Fulladosa, Joanna López, Antonella Lima, Mónica Lorenzo, Cynthia Pardo, Graciela Santero, Ana Simonetti, Mariela Varela, Solange Bartkevicius, Pierina Franchi, Ihara Vorga, Diva Seluja, Daniela Fernández, Patricia Lima, Karina González, Andrea Benítez, Tamara Beloqui, Florencia Sosa

6- Capacitación

Taller sobre Violencia en el Trabajo. Acoso Sexual y Moral a cargo de UNIT. Comunicación y Accesibilidad - Mides Curso Autoadministrado. Violencia Basada en Género - UTE. Curso Autoadministrado de sensibilización en género- UTE.

7- ¿El área contó con un plan de trabajo para el 2021?

(Responder sí o no y en caso afirmativo, porcentaje del plan alcanzado en términos generales).

Sí-70%

8- El organismo cuenta con información estadística que releve las variables: género, identidad de género, ascendencia étnica racial, edad, discapacidad, lugar de residencia? Especificar qué variables son relevadas.

Recientemente se realizó una encuesta que indaga sobre identidad de género, ascendencia étnico racial y discapacidad. Las variables género, edad y lugar de residencia son datos con los que UTE cuenta.

Variables habituales relevadas por sistema habitualmente: Ingreso de personal, integración de tribunales de concursos, distribución de horas de capacitación, cantidad de denuncias de acoso o inequidad, distribución de cargos, plantilla, compensaciones, etc.

9- Principales cometidos trabajados durante 2021 (Breve mención de cada uno).

Cometidos propuestos 2021.

1: Lograda la certificación en nivel 1, se propuso continuar hacia el Nivel 2 del MCEG.

2: Continuar con los planes de capacitación:



Continuar con los cursos de sensibilización en género y de Violencia basada en Género, a nivel interno.

Incorporar nuevas capacitaciones de acuerdo a la oferta de organizaciones especializadas.

Continuar con la formación de integrantes del Comité.

3. Continuar desarrollando la estrategia Comunicacional:

Edición de Newsletter del Comité de género (primera edición realizada en 2021).

Armado y promoción de muestra artística con motivo del 8M, "Construyendo equidad". Armada en marzo/2021.

Dar difusión conjunta con la Unidad Calidad de vida y equidad, de los beneficios de las licencias maternales y parentales, entre otras.

4. Continuar con la implementación de las Salas de Lactancia en función de las necesidades detectadas en la Empresa y la normativa vigente (Ley 19530), así como también la gestión de obras de infraestructura que contemplen mejoras en las condiciones de trabajo para el personal de la Empresa.

10- ¿Dicha área cuenta con recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 18 de la Ley N° 19.846?

Sí. El Comité cuenta con un presupuesto específico y definición de porcentaje de dedicación de sus integrantes a la tarea.

11- Estimación presupuestal anual invertida para llevar adelante los cometidos propuestos para el 2021.

Aproximadamente 1.400.000 \$U entre gastos e inversiones.

12- Mencione y desarrolle (en no más de un párrafo por cada uno) los programas y planes que incorporan la perspectiva de género en su organismo a nivel interno y externo.

Comunicación interna y externa: cuidado específico en las imágenes no estereotipadas, en una empresa en que la operativa no sea tan masculinizada.

Planes de las distintas áreas de UTE que incorporan la perspectiva de género.

13- Otras actividades puntuales desarrolladas en la temática (realizar una breve mención sin detallar aspectos específicos).

Adhesión a Días Internacionales referidos a la temática en concordancia con los lineamientos de los organismos nacionales competentes.



14- ¿El Inciso trabaja de manera interinstitucional hacia el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género? ¿En qué ámbitos?

Somos una empresa del Estado, en calidad de ente autónomo. Nos encontramos implementando el Modelo de Calidad con Equidad de Género promovido por INMUJERES del Ministerio de Desarrollo Social.

Anexos. Información adicional de relevancia. (Incluya aquí aquella información complementaria que estime relevante, tales como fotos de acciones realizadas, folletos, gráficos, etc.).