



La incorporación de la perspectiva de género a las políticas departamentales de Montevideo.

ESCALAFON DE CONDUCCIÓN





POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Departamento de Desarrollo Social Departamento de Desarrollo Social

División Políticas Sociales

Secretaría de la Mujer

Comisión de Equidad y Género

Compilación de la Dra. Flor de María Meza y la A. S. Solana Quesada, a partir de documentación elaborada por el equipo de trabajo de la Secretaría de la Mujer, la Comisión de Equidad y Género y materiales propios.

Montevideo, abril de 2013.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Índice

I- Marco Contextual ----- Pag. 4

II- ¿Qué es el género? ----- Pag. 6

III- La perspectiva de los Derechos Humanos ----- Pag 17

IV- ¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género? ----- Pag 20

Anexos

Anexo I- El nuevo Protocolo de Acoso Sexual Laboral en la Intendencia y en los 8 Municipios de Montevideo. ----- Pag 25

Anexo II- Programas desarrollados por la Secretaría de la Mujer ----- Pag 30



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

I- Marco Contextual

Desde 1991 la Secretaría de la Mujer¹ de la Intendencia de Montevideo es la responsable de la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas departamentales. Esta Secretaría implementa proyectos y programas dirigidos a las mujeres, con énfasis en aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, tendientes a revertir desigualdades existentes en diferentes áreas: salud, jurídica, laboral, social, entre otras.

La Intendencia de Montevideo (IM) ha sido pionera en el Uruguay en la implementación de políticas públicas de género. Desde 1991 viene desarrollando un proceso que ha generado y genera cambios en las políticas departamentales. Uno de los cambios más relevantes es la incorporación de la perspectiva de género en las unidades más tradicionales de la gestión municipal trascendiendo las áreas sociales donde generalmente se suele ubicar este tema.

En el 2002 la Comisión de la Mujer (hoy Secretaría) y la Comisión de Equidad de Género echan a andar el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos procurando “*consolidar una ciudad humana, democrática y respetuosa de cada uno de sus habitantes*”².

En 2007 se da inicio a la ejecución del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones de Montevideo (2007-2011), comprometiendo con sus acciones, medidas y objetivos a las diferentes unidades, divisiones y departamentos de la Intendencia en el avance de la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas específicas. Durante 2012 el 2º Plan fue evaluado externamente por la Soc. Ana Laura Rodríguez Gustá, quien afirma que:

¹ Antes Comisión de la Mujer. La Comisión de la Mujer se creó en 1991 junto a otras comisiones especiales. En el 2005 pasa a ser Secretaría de la Mujer.

² Comisión de Equidad de Género y Comisión de la Mujer de la IMM: Plan de Igualdad para la ciudad de Montevideo. Suplemento especial del Diario La República, el 8 de marzo de 2002.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

“En grandes trazos, el juicio evaluativo global respecto de la implementación del 2° Plan es positivo. Este presenta tres grandes logros. Primero, en el marco del 2° Plan se edificó una sólida plataforma de procedimientos innovadores. Segundo, se instauró la perspectiva de igualdad de género en una amplia gama de temas. Tercero, personas políticas y técnicas de la Intendencia se comprometieron a impulsar acciones concretas, incluso en áreas no tradicionalmente asociadas con cuestiones de género.

Por ello afirmamos que:

- 1. El 2° Plan es un ejemplo de transversalización interna, al procurar cambiar la burocracia en un sentido más igualitario para mujeres y hombres. De esta manera, el 2° Plan encarna la línea de la Plataforma de Acción de Beijing orientada a transformar las estructuras, procedimientos y procesos del seno del Estado.*
- 2. El 2° Plan ha instalado un enorme potencial y por ello constituye un significativo punto de partida para un posible Tercer Plan cuya marca distintiva debería ser una orientación hacia la ciudadanía, con un anclaje territorial denso.*
- 3. En particular, el desafío de un Tercer Plan será el de conjugar las dos líneas estratégicas planteadas en la Plataforma de Acción de Beijing: el empoderamiento de mujeres y la transversalización de género a efectos de hacer más visible las transformaciones de las relaciones de género entre montevideanos y montevideanas”.*

En este marco queremos aportar a la reflexión precisando algunos conceptos, desde dos perspectivas: la de género y la de derechos, que nos permitan entender *de qué hablamos cuándo decimos **políticas departamentales con perspectiva de género.***



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

II-¿Qué es el género?³

El género es una categoría de análisis, una construcción social y cultural por la cual cada sociedad, en un momento histórico determinado, define cualidades, capacidades, prohibiciones, prescripciones, derechos y obligaciones diferentes para mujeres y varones, a partir de las diferencias biológicas percibidas respecto al sexo.

Según la historiadora británica J. Scott:

"El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas sobre las diferencias percibidas entre los sexos"

El género -en tanto categoría que permite analizar la construcción de las diferencias culturales entre mujeres y hombres a partir de las diferencias biológicas- es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado y un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott, 1986). En cada contexto histórico y cultural se construyen modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad, el género refiere a la construcción social y cultural de los atributos, roles e identidades esperadas y asignadas a las personas en función de su sexo. Por tanto, en la medida que es construido social y culturalmente, es plausible de ser reinventado, deconstruido, modificado, redefinido por la propia cultura.

Siguiendo los planteos de Scott, el género en tanto categoría relacional posibilita la descripción y el análisis explicativo del ordenamiento del sistema de relaciones sociales, así como la significación de las relaciones entre mujeres y varones, las cuales son percibidas como un orden

³ Este apartado fue extraído del material del Curso de Educación para la Sexualidad del Programa de Educación Sexual ANEP - CODICEN, Módulo I: Marco conceptual y Metodológico elaborado por la A. S. Solana Quesada. 2012.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

natural desde la vida cotidiana de las personas. Esta naturalización de las relaciones entre mujeres y varones genera la invisibilización del carácter sociocultural y por tanto histórico de la desigualdad, vivida como diferencia de sexos. El género permite analizar cómo se distribuye y organiza el poder constitutivo de las relaciones sociales, en sus expresiones en los niveles micro y macrosociales. (López, Quesada, 2002)

Scott distingue los elementos principales del género:

1. Los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
2. Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que afirman categórica y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino.
3. La construcción a través del parentesco, la economía y la organización política.
4. La construcción de la identidad subjetiva.

Sexo y género:

El SEXO identifica las diferencias biológicas entre mujeres y varones y alude a características de aparatos reproductores, su funcionamiento y caracteres sexuales secundarios. Más adelante veremos otros matices en relación a esta definición.

Mientras el SEXO biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el GÉNERO implica la construcción social y cultural de la masculinidad y la feminidad, que varía según el contexto y el momento histórico.

El GÉNERO alude al conjunto de construcciones sociales y culturales sobre lo que significa ser varón y mujer. Varía según el contexto y momento histórico.

El concepto de género:

- permite desnaturalizar muchas de las diferencias que se atribuyen a mujeres y varones.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

- evidencia las relaciones de poder desiguales que atraviesan y se articulan de manera particular con otras relaciones de poder como clase, etnia, edad, entre otras.

El sistema de género (prácticas, símbolos, creencias, estereotipos, normas y valores), estructura la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social (lo que deben ser y hacer varones y mujeres).

Características:

Es **relacional** porque refiere a las relaciones que se construyen socialmente entre varones y mujeres.

Es **jerárquico** porque evidencia las relaciones de poder desigual.

Es **cambiante** porque es susceptible de ser modificado a través de intervenciones.

Es **contextual** porque se expresa de manera diferente de acuerdo a otras categorías como la clase social, la etnia, la edad, la orientación sexual, el lugar de residencia.

Es **institucional** porque se sostiene a través de las instituciones sociales.

Roles de Género:

Los roles de género refieren a la asignación social de comportamientos permitidos y prohibidos para varones y mujeres en una sociedad determinada. Son el conjunto de expectativas acerca de lo que se considera apropiado para las personas en función de su sexo.

Se distinguen principalmente tres roles:

- **Rol productivo:** actividades y funciones realizadas a cambio de un pago (en dinero o especies).
- **Rol reproductivo:** actividades y funciones de crianza y educación de los hijos e hijas y cuidado de otras personas dependientes y todas las tareas domésticas que garantizan la supervivencia cotidiana.
- **Rol de gestión comunitaria:** actividades y funciones realizadas a nivel de la comunidad.

Estos roles son asignados a varones y mujeres de manera diferenciada en el proceso de socialización y en base a la división sexual del trabajo.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer



Los aprendemos desde la infancia a través de mensajes que recibimos de la familia, la escuela, los grupos de pares, los medios de comunicación, la comunidad.

El control social existente hace que cuando alguien no cumple con el rol asignado se lo sancione por medio del rechazo, la burla o la marginación.



División Sexual del Trabajo:

La división sexual del trabajo, es la asignación de responsabilidades, tareas y roles diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo y según normas culturales.

Restringe la libertad porque limita las posibilidades de elección ya que lo que está asignado a un sexo está vedado para el otro.

POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer



La división sexual del trabajo genera desigualdades:

- Porque establece un desigual uso del tiempo
- Porque impide la participación en igualdad de condiciones en el ámbito público: el empleo, las actividades sociales, políticas, etc.
- Porque sustenta la categoría de «trabajador ideal» tradicional (tiempo completo, movilidad geográfica), exento de asumir responsabilidades de atención de las necesidades de las personas con quien convive y las suyas propias.
- Porque las mujeres realizan tareas más fragmentadas que los varones, repartiendo su tiempo entre tareas domésticas y productivas, muchas veces simultáneamente desempeñando roles múltiples.
- Porque los roles reproductivos y productivos no son valorados de la misma manera, los roles asignados a varones tienen un mayor reconocimiento y posibilitan una mayor autonomía, lo que provoca discriminación e inequidad.

POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- Cada sociedad, en cada momento histórico produce discursos, promueve prácticas sociales, normatiza, regula lo que debieran ser y hacer varones y mujeres (considerando clase social, etnia, generación), de acuerdo a parámetros construidos socio - históricamente sobre “lo masculino” y “lo femenino”. En la medida en que dichos parámetros son rígidos y no respetan la diversidad humana se generan “estereotipos de género”.
- Diferentes culturas poseen registros disímiles acerca de lo que significa la masculinidad y la feminidad y sobre lo que implica ser mujer y ser varón. Se construye la idea de feminidad y masculinidad dicotómica, excluyente y complementaria.

Los estereotipos son imágenes o ideas aceptadas comúnmente por un grupo o una sociedad con carácter inmutable.

Los estereotipos anulan las posibilidades de cambio, permiten la reproducción de las desigualdades y naturalizan las diferencias.

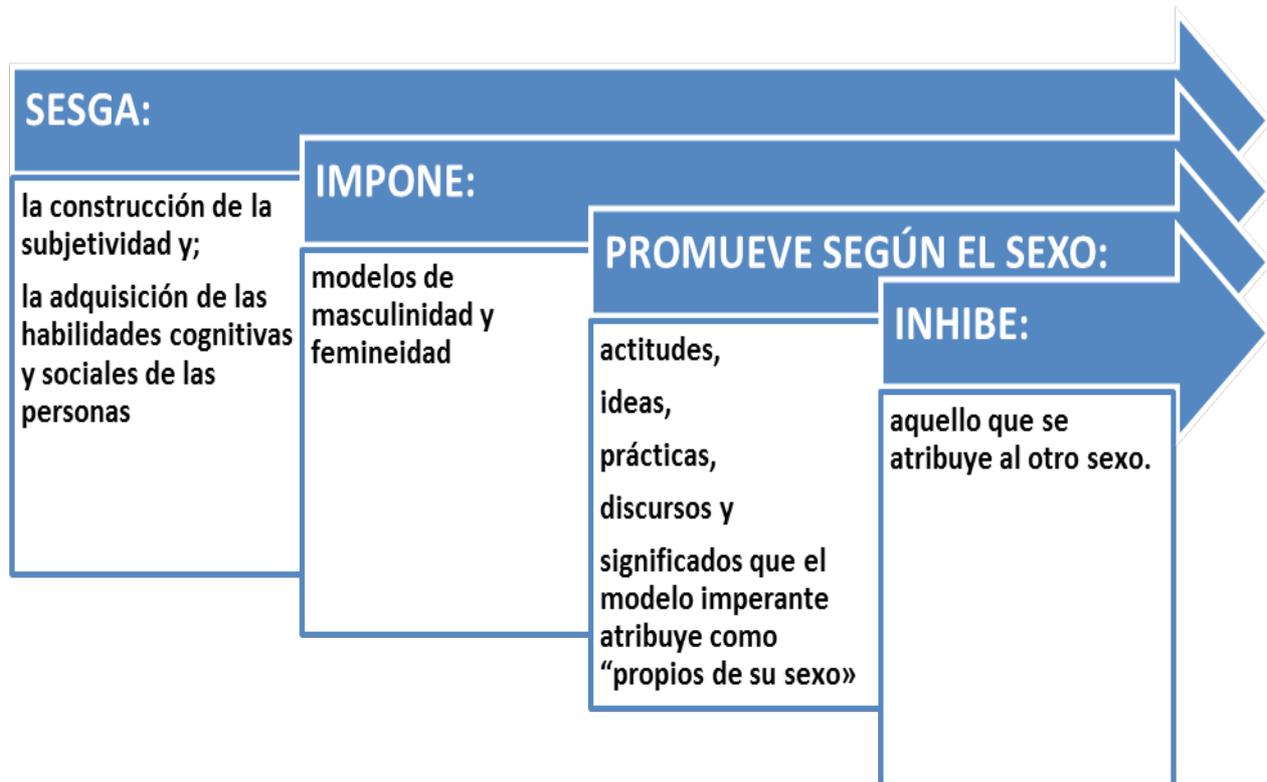
Socialización de género:

Es el proceso mediante el cual desde que nacemos, aprendemos en un continuo intercambio con el exterior a desempeñar el rol de género que nuestra cultura y nuestra sociedad nos asigna en función de nuestro sexo biológico.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer



La socialización de género comienza antes de la escolarización y acompaña a las personas durante todo el proceso educativo.



Frecuentemente confundimos

Marta Lamas refiere en detalle a las frecuentes confusiones vinculadas al uso de la categoría de género.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

“Decir en inglés “vamos a estudiar el género” lleva implícito que se trata de una cuestión relativa a los sexos; plantear lo mismo en español resulta críptico para los no iniciados: “se trata de estudiar qué género: un estilo literario, un género musical o una tela? En español la connotación de género como cuestión relativa a la construcción de lo masculino y lo femenino sólo se comprende en función del género gramatical, pero únicamente las personas que ya están en antecedentes del debate teórico al respecto lo comprenden como relación entre los sexos, o como simbolización o construcción cultural.” (Lamas, 1996)

Podemos resumir estas confusiones del uso de la categoría de género en:

- Género en español refiere a clase, especie o tipo a la que pertenecen las cosas. Género gramatical es una de las acepciones.
- Se confunde género femenino y masculino con construcciones culturales de ser mujer y ser varón, feminidades, masculinidades.
- Igualar sexo y género. Género como variable y no como categoría de análisis.
- Igualar a condición de la mujer. Invisibilizar a los varones, ausencia de enfoque relacional.
- Reducir a lenguaje inclusivo.

Masculinidades y Género

Güida y López Gómez en su artículo sobre Estudios de género y masculinidad refieren al surgimiento de los Estudios de la Mujer, los Estudios de Género y los Estudios de Masculinidad. Sobre estos últimos citan a Badinter quien plantea que el varón *“para hacer valer su identidad masculina deberá convencer a los demás de tres cosas: que no es una mujer, que no es un bebé y que no es homosexual”*.

Recuperan los aportes de los Estudios de masculinidad a través de Connell:



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

1 – *Existen diversas construcciones del género, dependiendo de las diversas culturas y momentos históricos, por lo cual existen múltiples manifestaciones de la masculinidad, inclusive en cada cultura.*

2 – *Existe un ordenamiento jerárquico de las masculinidades en cada cultura, con un modelo hegemónico que opera como vehículo de poder de género, que puede o no ser la forma de masculinidad más frecuente en dicho contexto.*

3 – *Las instituciones y los grupos, al igual que los individuos generan y sustentan diferentes formas de masculinidad.*

4 – *Las masculinidades son una construcción cultural, producto de la interacción social y generadas a partir de estrategias y recursos disponibles en las propias comunidades.*

5- *Los distintos tipos de masculinidad no son estados homogéneos, sino contradictorios, existiendo tensiones entre deseos y prácticas .*

6 – *Por el mismo hecho de ser producto de procesos históricos, las masculinidades son susceptibles de ser reconstruidas, por procesos de género y otras interacciones sociales.*

El género pone en evidencia:

- la asignación diferenciada a mujeres y varones de los roles reproductivos y productivos de manera arbitraria.
- la distribución desigual del acceso y control de los recursos y el poder, entre mujeres y varones.

Desnaturaliza y visibiliza las desigualdades

Teorías de género

Dentro de los marcos conceptuales en Ciencias Sociales, las perspectivas esencialista y construccionista han estado históricamente presentes. El concepto de Género no ha estado ajeno a esta discusión.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Dentro de las teorías de género podemos encontrar

- **Esencialismo**, esta perspectiva ubica las diferencias entre varones y mujeres en la biología y la naturaleza. Muchas veces escuchamos los hombres son... las mujeres son.. de tal o cual forma, como parte de su esencia. Uniformiza a varones y mujeres, hay **una** manera de ser hombre o mujer.
- **Construccionismo Social** Desde esta perspectiva se argumenta que las diferencias sexuales son culturalmente construidas y variables en el tiempo. Algunas mujeres no quieren ..., los hombres pueden ser Posibilita múltiples formas de ser varones y mujeres, articuladas además con otras categorías como la etnia, edad, orientación sexual e identidad de género, etc.

Sobre la **perspectiva Posestructuralista** Andrea Tuana y Diana González nos plantean *“Esta corriente de pensamiento propone la premisa de que toda identidad es una construcción y no hay esencialidad. Se destacan autores como Lacan, Derrida, Foucault, Deleuze y Guatari, entre otros. Esta mirada de las identidades se contrapone al esencialismo del feminismo cultural y al pensamiento moderno de la igualdad.”*

Algunas teorías plantean que el sexo también es culturalmente construido.

La **Teoría Queer** se opone al esencialismo y plantea la desnaturalización de la categorización y el planteamiento binario y dicotómico. Rechaza la clasificación de los individuos en categorías universales como "homosexual", "heterosexual", "hombre" o "mujer", ya que existen un número enorme de variaciones culturales, ninguna de las cuales sería más fundamental o natural que las otras.

Judith Butler (1990) es una exponente teórica de referencia de esta corriente de pensamiento y plantea que el género es performativo- escenificativo- teatralizado: es lo que haces, no lo que eres. El género es socialmente construido, pero tiene apariencia de ser natural.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Cuestiona la existencia de un núcleo de identidades predeterminadas, plantea identidades dinámicas.

Plantea que no existen papeles sexuales esenciales o biológicamente inscritos en la naturaleza humana, sino formas socialmente variables de desempeñar uno o varios papeles sexuales.

La identidad queer podría aplicarse a todas las personas que en algún momento se sintieron fuera de lugar frente a los papeles de género asignados o frente a las restricciones de la heterosexualidad.

Volviendo a los aportes de Diana González y Andrea Tuana ellas plantean que:

“Las teorías Queer rechazan la idea del binarismo sexual y la heteronormatividad. Promueven la concepción de que existen otras identidades sexuales y buscan visibilizar cómo grupos de diversas clases sociales, origen étnico, nacionalidades, etc. viven y gestionan deseos y placeres sexuales distintos a la norma heterosexual⁴.

Judith Butler realiza aportes fundamentales a las teorías queer, entre ellas su definición de género en términos de performance para desnaturalizar la diferencia sexual; lo masculino y lo femenino no son naturales, son actuaciones aprendidas, comportamientos que se van adquiriendo al ser repetidos como si fueran casi un ritual. El género es una performance y las parodias de género constituyen actos corporales subversivos.

La relación entre sexo y género es performativa, es decir, sigue un guión cultural, y está normalizada de acuerdo al contexto (las reglas heterosexuales).”

⁴ **Grupo de Trabajo Queer** (GtQ) (eds) (2005) El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer. Madrid: traficantes de sueños. Introducción



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

III- La perspectiva de los Derechos Humanos

Trabajar en pro de la igualdad de oportunidades de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de Montevideo implica tener una perspectiva de derechos humanos. En ese sentido entendemos que los derechos humanos constituyen el conjunto de facultades que tenemos todas las personas, por el hecho de ser tales, y que se materializan en las exigencias de la libertad, la igualdad y la seguridad humanas en cuanto expresión de la dignidad de las personas humanas, en un determinado contexto histórico. Estos derechos deben ser promovidos, respetados y defendidos por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional, a nivel regional (Organización de los Estados Americanos) e internacional, (Organización de Naciones Unidas). Estos tres niveles deben complementarse, buscando siempre la norma que más favorezca a la persona humana.

Los tratados internacionales de derechos humanos son de cumplimiento obligatorio para todos los niveles del Estado: el nacional, el departamental y el municipal por tener efecto vinculante. Esto es, el Estado se compromete a promover, respetar y defender cada uno de los tratados, Convenios o Pactos que ha firmado y ratificado. En Uruguay ingresan al ordenamiento jurídico mediante ley ordinaria. Al ser éstas normas de derechos humanos tienen jerarquía constitucional, por los artículos 72 y 332 de la Constitución de la República. Las obligaciones que emanan de estos tratados deben ser cumplidas directamente y sin demora por los tres poderes de todos los niveles del Estado, incluyendo los municipios, pues toda norma o política debe ser armónica con las normas establecidas por esos tratados.

El respeto a los Derechos Humanos es la primera obligación que la autoridad tiene para con quienes la han investido de facultades. La razón de toda organización estatal o poder público, obedece precisamente a la necesidad de garantizar el ejercicio de las libertades de los habitantes y su dignidad, tanto personal como colectiva, así como la optimización de las condiciones para el desarrollo armónico de las capacidades humanas.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Los derechos humanos son derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, etnia, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son: supra y transnacionales: inviolables; irrenunciables; imprescriptibles; interdependientes; indivisibles, entre otros.

Características de los Derechos Humanos

Los derechos humanos presentan características que los legitiman como tales y que la y el funcionario público debe tener siempre presente. A decir del profesor Humberto Nogueira Alcalá éstas son:

1. **“Supra y transnacionalidad.** *En la medida que los derechos humanos son inherentes a la dignidad de persona humana, por el solo hecho de ser seres humanos, ellos no dependen de la nacionalidad ni del territorio en que la persona se encuentra. Ellos limitan la soberanía o potestad estatal, no pudiendo invocarse ésta última para justificar su vulneración o para impedir su protección internacional (...).*
2. **La inviolabilidad,** *(...) indica que todas las personas tienen derecho a que se le respeten sus derechos fundamentales, vale decir, que no pueden ser desconocidos por ninguna persona, grupo, agente u órgano del Estado en ninguna circunstancia.*
3. **La irrenunciabilidad** *de los derechos significa que ellos son consubstanciales a la dignidad humana, por tanto, ningún ser humano puede hacer abandono de ellos.*
4. **La imprescriptibilidad** *de los derechos implica que el no ejercicio circunstancial de algún derecho no impide su goce y ejercicio posterior, sin que nadie pueda impedirlo.*
5. **La interdependencia** *de los derechos conlleva la idea de que todos los derechos constituyen un sistema en el que se retroalimentan y limitan recíprocamente.*



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

6. La **irreversibilidad** de los derechos es una característica fundamental de los derechos humanos, que consiste en la imposibilidad de desconocer la condición de un derecho como inherente a la persona humana, una vez que el Estado los ha reconocido a través de un tratado internacional, ya que ellos son inherentes a la persona (...). Es inconcebible para la dignidad humana, que «lo que hoy se reconoce como un atributo inherente a la persona, mañana pudiera dejar de serlo por una decisión gubernamental (...)»
7. La **eficacia** de los derechos implica que éstos se aplican y tienen eficacia respecto de todos: personas, grupos, órganos y agentes del Estado. (...)»⁵

⁵ Nogueira Alcalá, Humberto: *Artículos de doctrina. Los Derechos Esenciales o Humanos contenidos en los Tratados Internacionales y su ubicación en el ordenamiento jurídico nacional: doctrina y jurisprudencia. Revista Ius et Praxis . Año 9 . Nº 1.2*



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

IV- ¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género?

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en julio de 1987 definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, estableciendo que: *"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."*

Transversalizar la perspectiva de género en la Intendencia de Montevideo ha implicado, desde 1991: (i) la creación de mecanismos de género como la Secretaría de la Mujer y la Comisión de Equidad y Género; (ii) la elaboración de Planes de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Hombres; (iii) la incorporación de la perspectiva de género en herramientas de planificación institucional, incluido el presupuesto; (iv) la ejecución de actividades específicas en el ámbito de la igualdad y (v) el desarrollo de las llamadas medidas afirmativas. Estas últimas, son medidas especiales de carácter temporal, imprescindibles para hacer realidad la igualdad formal y evitar la perpetuación de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres, tal como lo define el Artículo 4 de la Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer-CEDAW por sus siglas en inglés.

La transversalización de género en las políticas de la Intendencia de Montevideo:

La Intendencia de Montevideo (IM) ha sido pionera en el Uruguay en el desarrollo de políticas de género, con 23 años de experiencia a la fecha. Ha desarrollado un proceso que de manera paulatina ha generado cambios e impactado en las políticas departamentales, produciéndose un



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

salto cualitativo al incorporar a la Comisión de Equidad y Género y al 2º Plan las unidades “más duras” y tradicionales del hacer de la Intendencia.

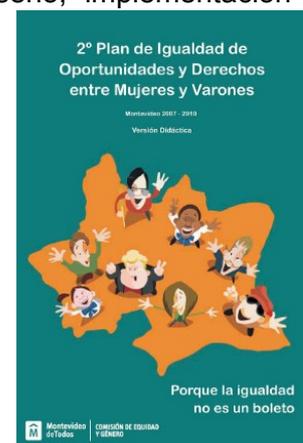
La IM cuenta con 3 herramientas fundamentales para este proceso de transversalización de género en las políticas departamentales:

- 1) Secretaría de la Mujer
- 2) Comisión de Equidad y Género
- 3) Los planes de igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones.

La **Secretaría de la Mujer**, desde 1991 es la responsable del diseño, implementación y evaluación de las políticas departamentales de género.

La **Comisión de Equidad y Género (CEG)**, fue creada en el año 2001 e integrada por funcionarios y funcionarias designadas por las direcciones de las distintas áreas de la Intendencia. En el año 2005 se ampliaron las áreas de integración y se asignaron 10 horas mensuales dentro de su horario de trabajo a los y las funcionarias integrantes de la CEG para el cumplimiento de esta función. De acuerdo a la Resolución N° 5834/05 de 2006 *“esta Comisión se constituye como un actor clave no sólo para la apropiación e incorporación de la perspectiva de género en la estructura municipal, sino también para las políticas locales descentralizadas, permitiendo a la vez, el efectivo seguimiento de los compromisos políticos y de gestión asumidos por este Ejecutivo Departamental, en relación a las políticas de género como perspectiva democratizadora para el logro de un Montevideo con mayor justicia, solidaridad, equidad e inclusión”*.

La CEG constituye un espacio único y privilegiado para el intercambio y la articulación de esfuerzos hacia la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.





POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Los Planes de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones de Montevideo constituyen una herramienta excelente para la transversalidad de género en la IM, que compromete a las diferentes unidades, divisiones y departamentos de la Intendencia con acciones, medidas y objetivos que permiten avanzar en la transversalidad de género en la institución.

La transversalización de la perspectiva de género es el objetivo central de los Planes de Igualdad. Supone incorporar el principio de igualdad y no discriminación en todas las políticas y actuaciones institucionales, no restringiéndose al ámbito de las políticas sociales. Da cuenta de ello la participación de 26 áreas municipales en la Comisión de Equidad de Género y las acciones implementadas desde áreas “no tradicionales” como Tránsito y Transporte, Limpieza o Unidad de Convenios.

Entre las medidas de implementación del 2º Plan, se destacan:

- La incorporación por el Instituto de Estudios Municipales de un módulo de género y equidad en el Curso de Introducción a la Actividad Municipal que reciben todas las y los funcionarios que ingresaron desde 2006 a la fecha a la IM;
- La incorporación de la variable sexo al Sistema de Recursos Humanos (SRH) de la IM y la elaboración de un informe anual que realiza un análisis de género de los recursos humanos de la institución.
- La incorporación de la perspectiva de género en el Proyecto de Decreto de Descentralización del Departamento de Montevideo, ahora Decreto N° 33.209, de fecha 17 de diciembre de 2009. Esta norma incorpora muchas de las modificaciones propuestas por la CEG, destacándose la inclusión del Principio J. *Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres en el Artículo 4 del Decreto*⁶.

⁶ Artículo 4º, J. *“Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres: La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la sociedad, es por eso que amplían los espacios de acción, para integrar la Equidad de Género como una dimensión impostergable de la Equidad Social. El principio de igualdad de Oportunidades se convierte en un Principio Transversal que ha de impregnar todas las intervenciones y que afecta a todas las instituciones, organismos y agentes sociales, que pretenden transformar el sistema social actual en una sociedad más igualitaria desde el punto de vista de la Equidad de Género”.*



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

- La aprobación del Nuevo protocolo de Acoso Sexual Laboral en la Intendencia y los 8 Municipios de Montevideo. (Resoluciones 3419/12; 3414/12 y los artículos R.159.9 a R.159.20 Volúmen II del Digesto) Ver Anexo I sobre Nuevo protocolo de Acoso Sexual laboral)
- La Resolución N° 3170/10 con fecha 19 de julio de 2010 mediante la cual se modifican los artículos R. 170, R. 171 y R. 172 y se incorporan los artículos R. 171.1 y R. 342.29 del Volumen III del Digesto con el objetivo de modificar beneficios funcionales, licencias especiales y reducción horaria de la jornada para las y los funcionarios municipales.
- La incorporación de la variable sexo al estudio de origen destino realizado en el Plan de Movilidad Urbana. Asimismo, se realizó una jornada con conductoras y guardas mujeres de las diversas empresas que prestan el servicio en Montevideo.
- La instalación de espacios de participación y articulación con la ciudadanía, las organizaciones sociales y sindicales y organismos estatales según los temas priorizados: Mesas de trabajo sobre Violencia Doméstica, Diversidad Sexual, Desarrollo Económico de las Mujeres y Derechos de las Mujeres Afrodescendientes, con el objetivo de “favorecer, profundizar y promover las diferentes iniciativas del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos respecto cada tema y su vinculación con el ejercicio de los derechos humanos, en coordinación con instituciones gubernamentales y la sociedad civil organizada.”
- La publicación del 2º Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos y de su versión didáctica como una herramienta clave para acercar a la ciudadanía, en un lenguaje amigable, coloquial y comprensible.
- La difusión del 2º Plan a través de campañas masivas de comunicación institucionales.



La



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

instalación de espacios de trabajo y discusión de los avances y retos del 2º Plan con las autoridades municipales, equipos técnicos de la IM y diferentes actores involucrados en el proceso.

- La elaboración de un sistema de indicadores autoadministrable para la evaluación del cumplimiento de los compromisos asumidos en el 2º Plan. El mismo mide la gestión en función de los compromisos asumidos y cumplidos según las metas comprometidas por cada área, el tipo de actividades, los temas que abordan y los resultados. El sistema de indicadores permite evaluar y reorientar decisiones y acciones de cada área buscando eficiencia y eficacia.

La Soc. Rodríguez Gustá, en la evaluación del 2do Plan de Igualdad de Oportunidades y derechos para mujeres y varones de Montevideo, ubica como uno de los tres grandes logros del 2do. Plan el hecho de que éste *“comprometió a personas políticas y técnicas de la Intendencia a impulsar acciones concretas, **incluso en áreas no tradicionalmente asociadas con cuestiones de género***⁷. Por ello afirmamos que el 2º Plan es un ejemplo de *transversalización interna, al procurar cambiar la burocracia en un sentido más igualitario para mujeres y hombres (...)*”.

- La evaluación plantea recomendaciones que ordenan el trabajo hacia un 3er Plan en tres ejes: (i) Departamental; (ii) Municipal y (iii) Articulación con la Sociedad Civil Organizada.

⁷ La negrita es nuestra.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Anexo I.

El nuevo Protocolo de Acoso Sexual Laboral en la Intendencia y en los 8 Municipios de Montevideo.

La igualdad y no discriminación, el derecho a vivir libres de violencia, el derecho a la integridad física y psicológica, a la libertad y la dignidad, a condiciones laborales adecuadas, entre otros derechos, están garantizados en la Constitución Uruguaya, en la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos, en diversas normas nacionales, regionales e internacionales vinculantes, que el Derecho Uruguayo ha incorporado a su ordenamiento jurídico nacional. Todos estos principios y derechos fundamentales se ven vulnerados cuando se presentan situaciones de acoso sexual laboral.

Esta Intendencia ha sido pionera en normar sobre el acoso sexual laboral. Así promovió ante la Junta Departamental de Montevideo la aprobación del Decreto N° 28.942, de 16 de diciembre de 1999, que define y sanciona las conductas de acoso sexual en el trabajo. Norma que fue incorporada al Volumen III del Digesto. Luego, reguló sucintamente el procedimiento a seguir ante una denuncia, en el numeral 3° de la Resolución N° 4147/03 de 7 de octubre de 2003.

El 11 de Septiembre de 2009 se promulgó la Ley N° 18.561. *“Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”*. Teniendo en cuenta esta nueva norma y los avances del derecho internacional de los derechos humanos en la materia, nuestra institución decidió conformar un Grupo de Trabajo con integrantes de la Comisión de Equidad y Género para que diseñara una propuesta de un nuevo protocolo de acoso sexual laboral acorde con los avances normativos.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Objetivo del Nuevo Protocolo de Acoso Sexual Laboral

El objetivo del Protocolo es establecer un procedimiento de políticas de prevención y actuación a seguir cuando se manifiesten conductas que supongan acoso sexual en el ámbito de la Intendencia de Montevideo y de los 8 Municipios existentes en el Departamento.

Este protocolo rige para la actuación que debe cumplir la Administración de la Intendencia de Montevideo y los 8 Municipios existentes en el Departamento ante la comunicación por un-a funcionario-a de una situación de vulneración de derechos humanos como es el acoso sexual laboral.

Comprende las conductas desarrolladas por funcionarios-as; asesores-as; y todo personal dependiente de la Intendencia y de los 8 Municipios, así como de las Organizaciones No Gubernamentales que prestan servicios bajo Convenio.

De comprobarse la conducta de acoso sexual laboral de un-a funcionario-a, asesores-as y todo personal dependiente será calificada como falta grave. En el caso de las ONGs convenientes será causal de rescisión del contrato si es que la ONG habiendo conocido el hecho no tomó acciones para investigar y sancionar al-a la denunciado-a. Se valorará positivamente el posicionamiento de la ONG respecto al acoso sexual expresado mediante políticas activas de rechazo a tal conducta.

Definición de Acoso sexual laboral

De acuerdo con el Artículo 2º de la Ley 18.561, "Acoso sexual, normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno": *"Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe"*. En concordancia con artículo



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

D.61.1 del Volumen III del Digesto y lo dispuesto en los numerales 2 y 3 del Artículo 3o. de la Ley N° 18.561.

Procedimiento de actuación

El procedimiento a desarrollar ante una denuncia de comportamiento de acoso sexual es el establecido en el Título V del Volumen II del Digesto, artículos R.159.9 a R.159.20, que desarrolla el procedimiento a seguir, sin perjuicio de lo que a continuación se establece:

1) Denuncia.- La denuncia será formulada personalmente por la víctima del acoso, en forma escrita u oral, ante el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional.

2) Presentación.- Presentada la denuncia por escrito o labrada el acta correspondiente, se entregará copia sellada al/a la denunciante. El-la denunciante deberá expresar su conformidad de dar inicio a la investigación de los hechos denunciados.

3) Trámite.-

a. El Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional formará expediente, cuya carátula no podrá contener datos identificatorios ni de denunciante ni de denunciado/a a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener a resguardo la intimidad de estos, por ejemplo el resumen podría decir: "*Denuncia vulneración de derechos humanos*". Para mayor confidencialidad éste debe circular dentro de un sobre cerrado.

b. El mencionado Servicio remitirá el expediente al Equipo Instructor a fin de dar inicio a la investigación de los hechos denunciados.

c. Todo el procedimiento debe desarrollarse de modo de garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos y de los involucrados, así como la defensa del/a denunciado-a.

d. El interrogatorio de los testigos y personas vinculadas con los involucrados-as se hará en forma individual, reservada, sin presencia de representantes o asistentes de denunciante o denunciado-a.

e. Concluida la instrucción y previa vista de los interesados se adoptará decisión final por Resolución del/la Intendente-a disponiendo la sanción en caso de haberse configurado el acoso denunciado o el archivo en su caso, sin perjuicio de determinarse otras sanciones para los involucrados según su actuación durante el proceso.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

4) Funcionarios/as intervinientes.-

Conforme lo dispone el artículo D.57 del Volumen III del Digesto, la Administración protegerá a los funcionarios/as que participen en la investigación de los hechos de una denuncia por acoso sexual laboral, por tratarse su actuación de una consecuencia del ejercicio del cargo que desempeña.

Seguimiento de incidentes de acoso sexual laboral

El seguimiento de los incidentes de acoso sexual laboral estará a cargo del Equipo de Salud Vincular. Este seguimiento se hará desde un enfoque integral y de derechos que el presente protocolo institucionaliza. Para esta instancia el mencionado Equipo deberá acompañar al-la denunciante en el proceso de reinserción laboral mediante entrevistas y acciones que propendan a la mejora de su autoestima en relación a las tareas encomendadas. Este seguimiento enfatizará:

1. El acompañamiento en el espacio laboral y su relacionamiento con sus compañeros/as de trabajo.
2. La verificación del cese de las conductas acosadoras en su lugar de trabajo.
3. La promoción de la normativa vigente para la erradicación del acoso.
4. Asimismo se establecerá un equipo de monitoreo para el seguimiento y observación de este nuevo Protocolo, a fin de garantizar su adecuada aplicación y eventualmente formular propuestas de mejora. Este equipo estará conformado por un/a representante de la Comisión de Equidad y Género, de la Secretaría de la Mujer y de ADEOM.

Implantación y difusión de la normativa vigente sobre acoso sexual laboral y del protocolo de actuación.

La implantación y la difusión de este Protocolo de Actuación será de carácter permanente y obligatorio de parte de todas las autoridades de la Intendencia de Montevideo y Alcaldes-as del Departamento de Montevideo.

El diseño, ejecución y evaluación de las instancias de difusión de este Protocolo estará a cargo del Equipo de Salud Vincular con el apoyo de la Comisión de Equidad y Género y la Secretaría de la Mujer. Asimismo, éstas serán las dependencias encargadas de la difusión del Protocolo de



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Acoso Sexual Laboral en la IM mediante la publicación de materiales escritos, audiovisuales, gráficos, entre otros.

Para acceder al texto completo del protocolo ver las Resoluciones 3419/12; 3414/12 y los artículos R.159.9 a R.159.20 Volúmen II del Digesto, o ir a:
<http://normativa.montevideo.gub.uy/articulos/87416>

<http://www.montevideo.gub.uy/aplicacion/resoluciones-0>



Anexo II

Programas desarrollados por la Secretaría de la Mujer

1) Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas

A los Planes de igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones descriptos anteriormente se suma el **Programa Presupuestos Sensibles al Género – PSG**

Las iniciativas de presupuestos sensibles al género constituyen una herramienta potente e innovadora de transversalización de género. Por un lado, permiten medir el compromiso real de los gobiernos con el tema de la igualdad de género ya que relacionan las políticas públicas con sus respectivas asignaciones presupuestarias. Por otro lado, fortalecen la transparencia, la rendición de cuentas y la democratización de la gestión pública, a la vez que promueven el empoderamiento y una mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.



En los procesos de transversalización de género de las políticas departamentales trabajar en presupuestos sensibles al género constituye una herramienta indispensable como dinamizador del proceso y contribuye no sólo a la sensibilización de diversos actores, sino a la identificación de un modelo que permita a la institución incorporar el enfoque de género en todo el proceso presupuestario.

Los presupuestos suponen decisiones políticas de contenido económico que producen impacto social, y podría pensarse que ese impacto social afecta a todas las personas de igual manera. No obstante, los presupuestos no son neutrales al género y es necesario comprender que el



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

impacto del gasto público puede afectar en forma diferenciada a los grupos de mujeres y a los grupos de hombres.

Es por esta razón que hablamos de presupuestos sensibles al género no como presupuestos pensados para mujeres y para hombres por separado, sino como presupuestos que integran las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, y anticipan el impacto que esas políticas tienen sobre la población, también en forma diferenciada.

El programa tiene por objetivo *“profundizar el apoyo a los procesos de planificación y presupuesto, incorporando la perspectiva de género, favoreciendo la transparencia, la rendición de cuentas por parte del gobierno departamental y fortaleciendo la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y el monitoreo en el nuevo contexto de descentralización.”*

En este marco se trabaja en tres ámbitos: presupuesto departamental, presupuesto municipal y presupuesto participativo.

A nivel departamental se destaca el desarrollo de dos instrumentos para la transversalidad de género que permiten el monitoreo de las asignaciones presupuestarias:

1. Traducción presupuestal de las medidas asociadas al 2º Plan correspondiente a los años 2008,2009 y 2010 que permite hacer visible el monto asignado por la IM a las políticas de género, dando la posibilidad de comparación año a año.
2. Apertura de la actividad “Acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades y derechos” en el presupuesto de algunos Departamentos de la IM (Desarrollo Social, Desarrollo Ambiental, Desarrollo Económico)

A nivel municipal, se articula con el 3er nivel de gobierno, que ha determinado la adjudicación de diversas partidas presupuestarias para el funcionamiento de la ComunasMujer en el territorio.

A nivel de Presupuesto Participativo se elaboran materiales de apoyo y capacitación en todos los municipios para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de PP, así como recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas ganadoras.



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

2. Programa fortalecimiento de la participación social y política de las mujeres

El programa ComunaMujer tiene por objetivo consolidar espacios locales de participación, encuentro y propuesta entre mujeres, que potencien el desarrollo de iniciativas, fortalezcan sus derechos y den respuesta a necesidades específicas a través de servicios priorizados por las propias participantes y los gobiernos locales, a través de estrategias de prevención y atención.

Actualmente se cuenta con 11 servicios de atención jurídica y 11 servicios de atención psicosocial dirigidos a mujeres en situación de violencia doméstica.

3. Programa por una Ciudad Habitable y segura, libre de violencia de género.

A los servicios de atención a mujeres en situación de violencia doméstica desarrollados en el marco del Programa Comuna Mujer, se suma el 0800 4141 **Servicio telefónico de orientación y apoyo a mujeres en situación de violencia doméstica**. Es un servicio nacional de asesoramiento y apoyo a mujeres en situación de violencia doméstica. Constituye un servicio de la Secretaría de la Mujer en convenio con una organización de la sociedad civil (PLEMUU).

Fue fundado en el año 1992 y tiene alcance nacional a partir de un convenio con ANTEL en el año 2001. Se trata de un servicio gratuito, confidencial y anónimo. Desde el año 2009 se amplía la cobertura a todas las líneas de telefonía celular a través del *4141.

La llamada al 0800 no queda registrada en la factura telefónica y puede realizarse desde cualquier teléfono público sin requerir tarjetas o monedas.

El Servicio es atendido por operadoras que realizan a través de una escucha activa, el primer asesoramiento y contención, y en función de la situación y la demanda planteada derivan a servicios y recursos públicos o privados especializados en violencia doméstica.

Varones agresores que deciden dejar de ejercer violencia



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Desde 2006 la Secretaría de la Mujer ha creado una línea de trabajo que promueve el compromiso de los varones con la equidad de género y el fin de la violencia hacia las mujeres. Asimismo acompañan la reflexión sobre nuevas masculinidades que aportan a una nueva relación entre mujeres y varones basada en relaciones igualitarias.

Actualmente existe un servicio de atención a varones que deciden dejar de ejercer violencia, brindado por la Secretaría de la Mujer en convenio con una ONG.

4. Programa oportunidades laborales

Programa Barrido Otoñal

El Programa Barrido Otoñal surge en el año 2002 en el marco del proceso de descentralización y de las políticas de género, como una respuesta de la Intendencia de Montevideo al proceso de exclusión social generado desde los años 90 y agudizado por la crisis financiera de comienzos de siglo.



Su objetivo es “desarrollar una experiencia sociolaboral de carácter transitorio dirigida a mujeres, que promueva el desarrollo de condiciones personales y sociales que les amplíe sus oportunidades para la generación de ingresos propios”.

La integralidad de la propuesta se orienta a desarrollar la autonomía de las mujeres en sus diversas manifestaciones, económica, física, socio-cultural y política.

El componente laboral es parte integrante de la propuesta como oportunidad de práctica y experiencia concreta, de un aprendizaje que apunta a disminuir la vulnerabilidad social de sectores de la población que ven recortadas sus oportunidades para la inclusión y a la vez, el componente educativo brinda los recursos para el sostén y reinserción en las redes sociales, familiares y comunitarias.

Desde el año 2013 el Programa, de 10 meses de duración, ha incorporado la participación de



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

mujeres privadas de libertad y mujeres trans, grupos claramente excluidos en el ejercicio de sus derechos económicos.

5. Salud y Género

La Mesa de Salud y Género es un espacio abierto, integrado por representantes de la División Salud y la Secretaría de la Mujer, vecinas/os que participan a nivel de los Municipios. Esta mesa se reúne mensualmente y planifica acciones dirigidas a promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y los varones en el campo de la salud. Articula con otras redes y participa activamente en la organización de campañas públicas para difundir los derechos sexuales y los derechos reproductivos.

Participa activamente de la campaña Octubre Mes Internacional de Lucha contra el Cáncer de Mama que tiene por objetivo promover los controles en salud que permitan el diagnóstico precoz de cáncer de mama y fomentar estilos de vida saludables.

6. Promoción de cambios culturales

Marzo Mes de las Mujeres

La Secretaría de la Mujer desarrolla la Campaña Marzo Mes de las Mujeres “Que los derechos sean hechos”. A través de propuestas culturales, académicas, recreativas, entre otras, se problematizan los modelos culturales hegemónicos que perpetúan la desigualdad entre mujeres y varones y en consecuencia también se promueven nuevos modelos de referencia necesarios para construir una sociedad igualitaria, no discriminadora, que respete, integre y valore la diversidad.

Setiembre Mes de la Diversidad Sexual



POLITICAS SOCIALES

Secretaría de la Mujer

Permite la creación de espacios que promuevan la reflexión, análisis, acción y disfrute que contribuyan a la visibilización, sensibilización y capacitación a la población en general sobre las realidades y problemáticas de la población LGBTIQ. Se realiza una agenda que contiene actividades culturales, recreativas y académicas para celebrar la diversidad sexual con una mirada inclusiva y de respeto por las diferencias. Esta línea de trabajo de la Intendencia de Montevideo se constituye en un avance hacia la afirmación social de la igualdad de derechos de las personas LGBTIQ.

Apoyo a actividades culturales

La Secretaría de la Mujer apoya actividades culturales con perspectiva de género con el fin de promocionar y visibilizar los aportes de mujeres y varones a la construcción de una sociedad igualitaria y libre de violencia de género desde un lenguaje artístico. Asimismo pretende dar visibilidad a las mujeres que aportaron en este ámbito.

7. Centro de documentación. Espacio de documentación sobre mujeres y género “Idea Vilariño”

Es un espacio abierto al público en la Casa de las Ciudadanas. Tiene como objetivo fomentar el acceso de la ciudadanía a la información a través de material oportuno y confiable sobre estudios respecto a mujeres y género.

8. Relaciones Institucionales

La Secretaría de la Mujer participa activamente en instancias de articulación tales como: la Unidad Temática Género y Municipio de la Red de Mercociudades; la Mesa de Mujeres Privadas de Libertad y la Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes. Asimismo y en representación del Congreso de Intendentes participa en el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica y en el Consejo