



INFORME DE URUGUAY XXIII REUNION ESPECIALIZADA DE LA MUJER DEL MERCOSUR Buenos Aires – 2,3 y 4 de 2010

Informe de Coyuntura

El domingo 25 de octubre de 2009, se llevaron a cabo las elecciones presidenciales, renovando también el Parlamento Nacional. Dado que ninguno de los partidos alcanzó la mayoría de los votos emitidos, el domingo 29 de noviembre, tuvo lugar una segunda vuelta o balotaje, instancia en el que se votaron los cargos de Presidente y Vicepresidente. La ciudadanía renovó en el poder al partido de izquierda Frente Amplio; eligiendo a José Mujica como Presidente y a Danilo Astori como Vicepresidente, quienes asumieron sus cargos el 1º de marzo de 2010.

En cuanto a la representación parlamentaria para el período 2010 – 2015, las bancas ocupadas por mujeres continúa siendo mínima, mostrando una vez más la sub. representación de mujeres en cargos electivos. De 30 senadores solo 4 son mujeres y de 99 diputados solo 14. En el período anterior, la representación era casi la misma: 3 senadoras y 11 diputadas. En términos porcentuales se pasa de un 10.8% en el período pasado a un 13,8% en el actual.

La participación de mujeres en el gabinete de ministros/as, implicó un retroceso con relación al período anterior, el más alto de la historia con 4 mujeres. De 4 se disminuyó a 2 en los Ministerios de Vivienda y Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente y Desarrollo Social.

La situación de Inmujeres, mecanismo rector de las políticas de género, con la asunción de las nuevas autoridades, no se ha modificado. Continúa siendo una Dirección dentro del Ministerio de Desarrollo Social sin presupuesto propio. Por tanto, aún está pendiente constituirse, como lo recomiendan los instrumentos internacionales para el adelanto de las mujeres, en el más alto nivel jerárquico de la estructura del estado.

El salto cualitativo con relación a la participación política de las mujeres en los máximos lugares de decisión se dio en las elecciones departamentales que tuvieron lugar el 9 de mayo pasado, Por primera vez en la historia, 3 mujeres ocupan la titularidad como intendentas departamentales. Nunca antes habían superado el lugar de suplentes.

Agenda de la XXIII REM

Teniendo en cuenta que la agenda de esta XXIII REM se centrará en la agenda de la XI Conferencia de la Mujer de América Latina y el Caribe y en la de la CIM que ha marcado el año 2010 como el año internacional de la mujer; el informe que a continuación se presenta se centrará en los ejes: a) participación política y b) contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado y las políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia basada en género.

Participación Política de las mujeres

Tal como se señalaba anteriormente, la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política no se encuentra plenamente garantizada en nuestro país, más allá de que se ha dado un paso importante en la legislatura que acaba de culminar (2005 – 2009) con la aprobación de la ley 18. 476 de marzo de 2009. Dicha ley declara "... de interés general la participación equitativa de ambos sexos en la integración de los órganos electivos Nacionales y

Departamentales y de dirección de los partidos políticos...”, debiendo cada lista incluir en su integración personas de ambos sexos en cada terna de candidatos, titulares y suplentes, en el total de la lista presentada o en los primeros quince lugares de la misma. Entró en vigencia en dos etapas: para la integración de las autoridades nacionales y departamentales de los partidos políticos comenzó a regir a partir de las elecciones internas de junio de 2009 y para las elecciones nacionales y departamentales se aplica a partir de 2014. Por tanto posterga hasta dentro de cinco años la aplicación de la cuota en los cargos electivos. Esto último explica la ausencia de cambios sustanciales en las elecciones nacionales antes mencionadas.

Aún se está muy lejos de la voluntad política de la paridad tanto para los cargos electivos, políticos no electivos (de confianza política) y de los partidos políticos.

Con respecto a esta ley es importante señalar que su reglamentación por parte de la Corte Electoral generó una declaración de la Bancada Bicameral Femenina respecto a los “criterios discriminatorios” de los miembros de la Corte Electoral que aprobaron la reglamentación de la ley de cuotas”. Los puntos de discrepancia estaban focalizados en la conformación de la terna para las listas de suplentes respectivos, que en las internas cuentan con un solo titular. Esta interpretación de la ley podía conducir a que las mujeres fueran colocadas como suplentes en cada terna de candidatos/as. Además, la reglamentación de la Corte Electoral señalaba que un tercio de las mujeres debían ser titulares pero no especificaba en qué lugares de las listas, por lo tanto podía suceder que las mujeres fueran incluidas como titulares en el último tercio de las hojas de votación. Esta situación implicó el tratamiento y posterior aprobación de una ley Interpretativa que fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 15 de mayo de 2009.

Por otro lado se aprobó también la ley 18. 567 de descentralización política y participación ciudadana (septiembre de 2009) que si bien no incluye medidas de acción positiva es una oportunidad para promover la ciudadanía de las mujeres y de personas de diferentes edades que han quedado excluidas de la participación política.

Un actor muy relevante en la promoción de la participación política de las mujeres en el Uruguay ha sido la Bancada Bicameral Femenina (BBF), coordinación horizontal, transversal e interpartidaria, abierta a las legisladoras titulares y suplentes. Entre las actividades desarrolladas se destaca la promoción de la implementación de un proyecto de la Red de Mujeres Políticas destinado a fortalecer, a través de talleres y encuentros, a las líderes departamentales. Se elaboraron agendas comunes de género a nivel departamental y nacional; participando de las actividades 1.500 mujeres de todos los partidos políticos con representación parlamentaria. La BBF cumplió un rol muy importante para aprobar la ley de participación política, articulando agendas con la academia, la sociedad civil y el ejecutivo de gobierno,

Contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.

Uruguay transita por un debate público sobre el trabajo no remunerado y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas pero aún no está garantizado por parte del Estado su reconocimiento, su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico y menos aún su inclusión en las cuentas nacionales. A partir del 2007, se han promovido investigaciones desde el Estado (especialmente desde Inmujeres), en articulación con la academia, la sociedad civil organizada y el Sistema de Naciones Unidas, comprometiendo especialmente al Instituto Nacional de Estadística (INE). En septiembre de ese mismo año, el INE incorporó en la Encuesta Continua de Hogares (ICH) un módulo sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado. Los resultados de ese relevamiento fueron publicados y difundidos a nivel nacional. En 2008 y dando continuidad al estudio anterior los mencionados actores publican “Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay”.¹ En 2008, Inmujeres, en acuerdo con la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL) realizó una Campaña pública sobre corresponsabilidad en las tareas del hogar, planteando la importancia de una distribución equitativa del trabajo

1 Aguirre Rosario (editora) (2009): Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay. INE, INMUJERES, UDELAR, UNIFEM, UNFPA, Montevideo.

remunerado y no remunerado que permita el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres. Esta Campaña tuvo un alcance de 1.000.000 de hogares, a los que llegó a través de un folleto adjunto a las facturas.

Los indicadores desarrollados a continuación, describen la situación de varones y mujeres en el mercado de empleo midiendo su incorporación al mismo, las diferencias salariales, la situación frente al desempleo, y los cargos en lugares de toma de decisiones.

Relación entre la Tasa de Actividad Femenina y Masculina

El primer indicador, refiere a la Relación entre la Tasa de Actividad Femenina (TAF) y la Tasa de Actividad Masculina (TAM). Ambas muestran la disposición a formar parte de la oferta laboral de mujeres y hombres. El ratio entre ambas tasas indica la cercanía, o distancia, a la igualdad entre ambos sexos. La serie de datos 1990-2009 muestra un comportamiento estable de la tasa de actividad masculina durante todo el período con un rango de 4 puntos entre su mínimo y su máximo (69,0 en 2003 y 74,4 en el primer semestre 2009); mientras que se observa una evolución creciente pero lenta de la tasa de actividad femenina.

Si bien se observa una progresiva disminución de la brecha entre ambas tasas, hay factores claves (responsabilidades familiares, disponibilidad de tiempo para la búsqueda de nuevos empleos y capacitaciones, etc.) que hacen a la permanencia de esa distancia y que inciden en forma directa sobre las oportunidades de acceso de las mujeres al mercado de empleo.

Los recientes estudios sociológicos que han abordado la problemática de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, ponen énfasis en la dispar dedicación de varones y mujeres al trabajo no remunerado, repercutiendo esta situación desigual en las desiguales oportunidades y posibilidades de acceso y permanencia en el trabajo remunerado. “La redefinición de la noción de trabajo que incorpora al trabajo no remunerado supone una ruptura conceptual necesaria para dar cuenta de esa importante parte de las actividades humanas, que quedan invisibilizadas, pero que son indispensables para el bienestar” (INE, 2008)

El informe del Instituto Nacional de Estadística sobre el módulo de *Uso del Tiempo* de la Encuesta Continua de Hogares 2007, da cuenta de la disparidad existente entre los tiempos dedicados al trabajo no remunerado dentro de la familia, siendo ésta una responsabilidad prácticamente exclusiva de las mujeres. Las mismas dedican 65% de su tiempo al trabajo no remunerado y el 35% al trabajo remunerado considerando el promedio para toda la población femenina de 14 años y más, mientras que los varones dedican 28% al trabajo no remunerado y el 72% al trabajo remunerado (INE, 2008). La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no las ha eximido de sus roles tradicionales vinculados a la reproducción social, pues los hombres se han volcado escasamente a las actividades no remuneradas realizadas en los hogares.

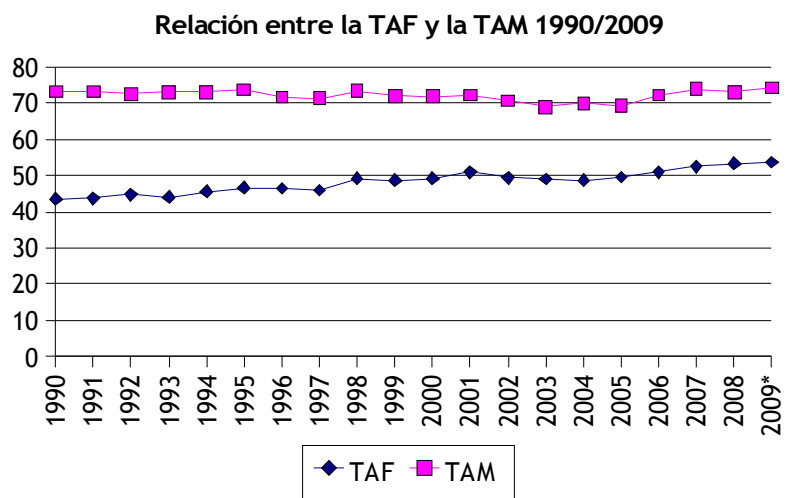
Relación entre la Tasa de Actividad Femenina y la Tasa de Actividad Masculina

Período 1990 - 2009

AÑO	ACTIVIDAD		
	TAF	TAM	TAF/TAM
1990	43,5	73,2	59,4
1991	43,8	73,3	59,8
1992	44,7	72,6	61,6
1993	44,1	73,1	60,3
1994	45,6	73,1	62,4
1995	46,6	73,8	63,1
1996	46,5	71,8	64,8
1997	45,9	71,4	64,3
1998	49,3	73,5	67,2
1999	48,8	72,1	67,6
2000	49,3	71,9	68,5
2001	51,0	72,2	70,7
2002	49,4	70,7	69,9
2003	49,0	69,0	70,9
2004	48,7	70,1	69,5
2005	49,5	69,3	71,4
2006	50,9	72,3	70,4
2007	52,5	74,0	70,9
2008	53,4	73,1	73,1
2009*	53,7	74,4	72,3

Fuente: INE

*2009 Datos del primer trimestre



Relación entre la Tasa de Desempleo Femenina y Masculina

El segundo indicador propuesto para medir esta Meta es la Relación entre la Tasa de Desempleo Femenina (TDF) y la Tasa de Desempleo Masculina (TDM), siendo la tasa de desempleo un indicador de la capacidad de absorción de trabajadores por parte del mercado laboral en función de la gente que se ofrece en el mismo. La relación de ambas tasas indica las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la dificultad de encontrar un empleo. Por lo tanto es, una medida de la inequidad de género en el espacio del trabajo remunerado. Un aumento (disminución) en dicha relación indica una mayor inequidad (equidad) a la hora de encontrar empleo bajo el supuesto de igual dotación de capital humano entre hombres y mujeres.

La brecha entre ambas tasas se ha mantenido relativamente estable durante el período analizado, lo cual da cuenta del carácter estructural de esta inequidad. Para el año base, según indica la siguiente tabla, la TDF registra un valor de 11,4 puntos mientras que la TDM es para el mismo año de 7,1. Estos valores evolucionan al alza, siendo el período 1997-2004 el que registra los aumentos más importantes. Dentro del mismo, el año 2002 es el que registra el pico más alto, alcanzando la TDF 21,1 puntos y la TDM 13,5 puntos, no siendo el momento de mayor inequidad entre la situación de varones y mujeres.

A partir de 2005, y por efecto del importante crecimiento económico que comenzó a consolidarse en el país, la evolución de ambas tasas comienza a revertirse, alcanzando en el primer semestre 2009 valores sustancialmente menores, 10,2 puntos para la TDF y 5,2 para la TDM. Para el primer trimestre de 2009 la tasa de desempleo global de la economía se sitúa en 7,5 puntos. No obstante cabe destacar que, aún cuando en el período 2005-2009 se alcanzaron registros históricos de reducción del desempleo, tanto femenino como masculino, la relación entre las tasas aumenta torna más desigual la situación de desempleo entre hombres y mujeres, alcanzado en 2009 la mayor brecha con casi el doble de desempleo femenino frente al masculino. Así, no se logra superar la distancia entre ambos valores. Ello evidencia la permanencia de las disparidades en esta área.

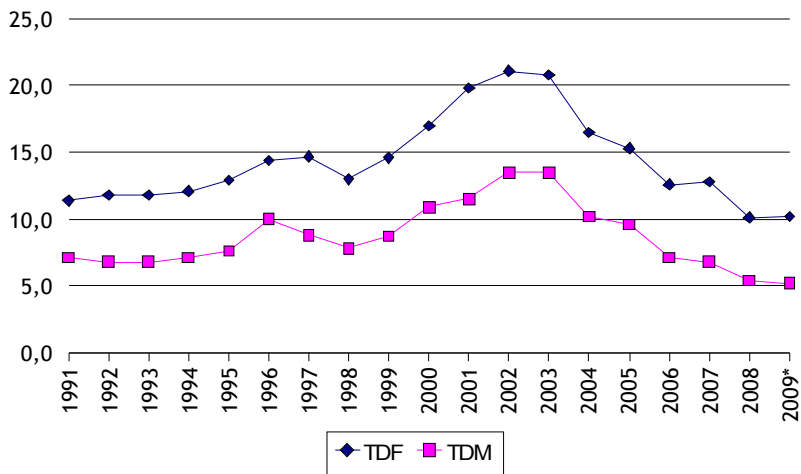
Relación entre la Tasa de Desempleo Femenina y la Tasa de Desempleo Masculina

Período 1991 - 2009

AÑO	DESEMPLEO		
	TDF	TDM	TDF/TDM
1991	11,4	7,1	160,6
1992	11,8	6,8	173,5
1993	11,8	6,8	173,5
1994	12,1	7,1	170,4
1995	12,9	7,6	169,7
1996	14,4	10,0	144,3
1997	14,7	8,8	166,4
1998	13,0	7,8	167,0
1999	14,6	8,7	167,8
2000	17,0	10,9	156,5
2001	19,8	11,5	171,7
2002	21,1	13,5	156,5
2003	20,8	13,5	153,7
2004	16,5	10,2	161,6
2005	15,3	9,6	159,7
2006	12,6	7,1	177,5
2007	12,8	6,8	188,2
2008	10,1	5,4	188,2
2009*	10,2	5,2	197,3

Fuente: INE

*2009 Datos del primer trimestre



Brecha en la remuneración

El indicador utilizado para medir la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres se define como la *relación entre la remuneración media por hora de mujeres y hombres según años de instrucción*. El cálculo se realiza por hora para aislar el efecto de las diferencias de horas trabajadas entre hombres y mujeres y por años de instrucción para comparar trayectorias o inversiones en capital escolar similares.

Según datos del Sistema de Información de Género del Instituto de las Mujeres (Inmujeres), la remuneración media de las mujeres por hora de trabajo se encuentra, en promedio, 10 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. La serie de datos para el período analizado (1990/2007) muestra claramente que la relación se ha mantenido relativamente constante para los rangos de logro establecidos, excepto UTU y Docentes (maestros y profesores). El dato más significativo está dado por la relación entre hombres y mujeres que han alcanzado estudios universitarios, pues la brecha aumenta a medida que se incrementa ese nivel educativo. Para ese segmento las mujeres registran un nivel de ingresos 30% menor al de los hombres, mientras que entre las personas menos educadas (entre 0 y 3 años de estudio) la diferencia salarial es favorable a las mujeres en 6 puntos porcentuales.

Relación entre la remuneración media por hora de mujeres y hombres según nivel educativo Período 1990 - 2007

AÑO	Hasta Primaria	Sec. Incompleta	Sec. Completa	UTU	Maestros y profesores	Universidad Incompleta	Universidad Completa	Total
1990	0,68	0,73	0,64	0,71	0,71	0,65	0,75	0,73
1992	0,73	0,72	0,61	0,75	0,99	0,68	0,71	0,76
1994	0,76	0,69	0,68	0,82	0,77	0,64	0,59	0,76
1996	0,83	0,83	0,69	0,75	1,17	0,64	0,59	0,81
1998	0,87	0,77	0,73	0,80	0,91	0,71	0,73	0,83
2000	0,89	0,86	0,77	0,84	0,96	0,69	0,82	0,88
2002	0,97	0,83	0,86	0,98	0,82	0,70	0,57	0,88
2004	0,99	0,89	0,77	0,91	0,76	0,71	0,59	0,89
2006	0,83	0,80	0,73		0,98	0,73	0,66	0,88
2007	0,84	0,79	0,75		1,05	0,69	0,68	0,88

Fuente: Elaborado a partir de INE, ECH.

Nota: a partir de 2006 la ECH cambia la forma de preguntar el nivel educativo y UTU se distribuye, en función de la exigencia que requiere, a secundaria, terciaria o universitaria, lo cual no permite desagregarlo.

Brechas de ingresos por hora entre hombres y mujeres según años de estudio. Año 2009	
Años de estudio	
0 a 3	84,4
4 a 6	74,9
7 a 9	73,1
10 a 12	75,7
13 a 15	77,2
16 o más	73,9
Total	88,7

Fuente: Sistema de Información de Género de Inmujeres

Negociación colectiva con enfoque de género

En el año 2005 se convocan los Consejos de Salarios y se crea el Consejo Superior Tripartito, que es un órgano en el que se plasman las pautas de negociación y los contenidos para cada ronda, incorporándose temas que trascienden lo meramente salarial.

Se instauran diferentes grupos en la negociación colectiva: Grupo de trabajo doméstico, trabajo rural y funcionarios públicos.

La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) integrada por las Cámaras Empresariales, el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres, el 8 de marzo de 2008 asumió el compromiso tripartito de promover una cláusula de igualdad de género como pauta de negociación.

En la reunión de dicha Comisión, de fecha 11 de junio de 2008, se consensúa la siguiente cláusula genérica acordada y que fuera remitida por el Ministerio al Consejo Superior Tripartito a los efectos de ser incluido en todos los Convenios:

“Las partes asumiendo el compromiso propuesto por la CTIOTE acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo Nros. 103, 100, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes”.

A los efectos de la implementación se proponen las siguientes las condiciones básicas atendiendo las particularidades de cada rama de actividad:

- El principio de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor;
- La igualdad de oportunidades de acceso entre mujeres y varones a puesto de trabajo mejores y más calificados así como la capacitación;
- La eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción;
- La garantía y la protección legal a la maternidad y otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad.
- La prevención y sanción del acoso moral y sexual.

Se resuelve sugerir al Ministerio la implementación de las siguientes acciones:

- Capacitación a los delegados / as en las Mesas de Negociación de Consejos de Salarios de los grupos de actividad.
- Seguimiento y evaluación de los avances en relación al estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

Con respecto a la implementación de sistemas públicos integrales de seguridad social, con acceso y coberturas universales, articuladas a un amplio espectro de políticas públicas y capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres; aún queda mucho por hacer.

Si bien existe una canasta de prestaciones básicas en seguridad social (basada en un pilar contributivo con aportes del trabajo remunerado) por parte del Estado uruguayo, las mismas no son suficientes para garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres.

Reconociendo esas deficiencias, Uruguay ha avanzado en el mejoramiento de las prestaciones e inició un *Diálogo Nacional sobre Seguridad Social (DNSS)*. Inmujeres ha participado activamente del mismo y ha contribuido a colocar en la agenda pública las brechas de desigualdad de género como aspecto central a tener en cuenta en el proceso de reforma de seguridad social brindando evidencias científicas aportadas a partir de investigaciones y recomendaciones de política pública².

Entre las nuevas prestaciones se destacan:

1) Incorporación de prima por nacimiento a funcionarios/as públicos/as que legitimen adoptivamente o adopten niños/as (Ley N° 18.046 de Rendición de Cuentas, 2005).

2) Prima por edad, destinadas a las personas jubiladas que tengan setenta o más años de edad, de escasos recursos (Ley N° 18.095, 2006).

3) Creación de un Fondo Nacional de Salud (Ley 18.131) y Sistema Nacional Integrado de Salud (Ley N° 18.211 de mayo y noviembre de 2007 respectivamente). Dicha ley genera un sistema integrado de aportes y prestaciones para el sostenimiento de los servicios de salud. Tiene como objetivo la atención integral a la población con trabajo formal incluyendo a las personas dependientes (hijos/as y personas con discapacidad).

4) Reorganización de las prestaciones de Asignaciones Familiares (Ley N° 18.227 de 12/12/07) que otorga la asignación familiar a los niños, niñas y adolescentes de hogares con vulnerabilidades socio económicas.

5) Flexibilización jubilatoria con perspectiva de género (Ley 18.395) en cuyo artículo 14 computa a las mujeres un año adicional de servicios por cada hijo/a nacido/a vivo/a o por cada hijo/a que hayan adoptado siendo este menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

6) Ratificación del Convenio de la OIT N° 102 sobre normas mínimas en Seguridad Social (Ley 18.609).

7) Licencia por paternidad para el sector privado de 3 días corridos. En este caso es importante señalar que en el sector público este derecho es de 10 días hábiles, con lo cual es una medida que no se equipara a los derechos consagrados para los/as trabajadoras del sector público. También estaba propuesta la extensión del horario de lactancia para las trabajadoras del sector privado ya que en el sector público pueden reducir el horario a media jornada hasta los 6 meses de edad del hijo/a, pero no fue aprobada.

Aún no existe en Uruguay el derecho universal a licencias para el cuidado en caso de enfermedad de un pariente directo (hijos/as, padres, madres y abuelos/as). Existe solo en algunos organismos públicos.

En cuanto a los servicios públicos para el cuidado de personas dependientes (personas con discapacidad, ancianos/as) la provisión pública es escasa, fragmentada y focalizada para la población de bajos recursos; manteniendo asimetrías entre el interior y la capital del país. En este sentido, las autoridades de gobierno que asumieron el pasado 1° de marzo, renovaron su compromiso con la construcción de un Sistema Nacional Integrado de Cuidados que de protección y ayude a las familias en el cuidado de personas dependientes, ya sean niños y niñas en la primera infancia, discapacitados/as como adultos/as mayores. La construcción de dicho Sistema Nacional de Cuidados será promovido desde el Consejo Nacional de Políticas Sociales integrado por los ministerios de Desarrollo Social, Salud Pública, Economía y Finanzas, Educación y Cultura, Trabajo y Seguridad Social, Turismo y Deporte, y Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social, el Congreso de Intendentes, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, y el Instituto Nacional de Estadística. Este sistema tiene que ver con el **derecho de las personas dependientes** y de las personas que ejercen la **labor de cuidado** que en la mayoría de los casos son **mujeres**. Se apunta a una política de carácter universal que atienda a sectores sociales más allá de la pobreza y la indigencia.

2 Salvador Soledad (2009): Configuración social del cuidado en hogares con niños/as y con adultos/as mayores y políticas de corresponsabilidad. INMUJERES

Gestión de Calidad con Equidad de Género

En esta oportunidad, Inmujeres quiere presentar especialmente a las autoridades de la REM el "Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género" implementado en conjunto con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Tiene como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Entre sus objetivos específicos está generar las condiciones que permitan desarrollar organizaciones innovadoras y alcanzar una meta de competitividad genuina en un marco de equidad de la gestión. En este sentido, se plantea trabajar para:

- Universalizar las buenas prácticas organizacionales orientadas a la gestión del personal (aprendizaje, evaluación, acceso a nuevas tecnologías, entre otras) de modo de optimizar el uso de los recursos humanos con miras a una mayor productividad.
- Eliminar las barreras culturales y organizativas que puedan estar interfiriendo en el uso de las competencias disponibles en la organización y, por ende, en la eficiencia en el uso de los recursos humanos existentes, factor crucial para alcanzar los actuales patrones de competencia y calidad en la gestión.
- Promover una cultura organizacional que integre el valor de la equidad con el de la calidad en sus prácticas cotidianas dando identidad a la organización tanto en su modalidad de gestión como en sus metas.
- Desarrollar las capacidades de aprendizaje de las organizaciones.
- Mejorar la imagen de la empresa u organización mediante el reconocimiento de la población del proceso de gestión realizado.
- Promover la Responsabilidad Social de las organizaciones en relación a la producción en todo su proceso: proveedores, trabajadores, clientes y/o usuarios de los servicios públicos y/o privados, y la sociedad en su conjunto.

Entre las actividades desarrolladas se destacan:

- el proceso de construcción de un Modelo de Calidad con Equidad de Género en tres niveles: Compromiso, Implementación y Mejora. Certificables de acuerdo a los modelos de auditorías de calidad. Este instrumento permite dar lineamientos al trabajo de incorporación de la equidad de género en el trabajo empresarial. Para su elaboración se contó con el asesoramiento del LATU y un amplio espectro de participación en el proceso de generación del documento (CNS, PITCNT, Expertos/as género, OIT/Cinterfor, Empresas, Universidad, PNUD, UNIFEM, etc.)
- Consolidación del proceso en 5 empresas públicas por medio de un convenio marco con la alta dirección de las empresas, el Ministerio de Desarrollo Social y el Instituto Nacional de las Mujeres.
- La conformación de los Comités de Calidad con Equidad de Género en las empresas públicas integrados por RRHH, Calidad, Responsabilidad Social, alta gerencia y sindicatos. Este grupo de trabajo es permanente y lidera los procesos en la interna de su empresa.
- La realización de Diagnósticos de Género y Plan Acción de Calidad con Equidad de Género para 2009-2010. Partiendo del análisis del problema y la visibilización de las brechas de género encontradas se diseñó un plan de intervención que permita trabajar hacia la equidad de género en la empresa.
- Auditoría externa para la certificación en Calidad con Equidad a cargo de LSQA y UNIT y otorgamiento del Sello de Calidad con Equidad de Género en el Nivel 1 Compromiso a las áreas a certificar de ANTEL, OSE, UTE y ANP.

Capacitación en "Género y RRHH" a los niveles gerenciales, RRHH, Comités de Calidad con Equidad de Género y funcionarios/rias de áreas a certificar.

- Capacitación en "Introducción de la Perspectiva Étnico Racial al trabajo en manejo de recursos humanos en el marco de calidad con equidad, actividad conjunta con la Secretaría de Mujeres Afrodescendientes del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Intercambio con sellos de la región que están implementando modelos de equidad de género. En este sentido se realizaron 2 encuentros en el año 2009 con: Chile, Argentina, Costa Rica y México

y 1 en el 2010 conformando una comunidad de aprendizaje en el marco del Centro Regional PNUD Panamá.

- Formación a los departamentos médicos y unidades especializadas de las empresas públicas en el Uso de la Caja de Herramienta de Violencia basada en Género, conjuntamente con el Departamento de Violencia.

- Capacitación sobre la Ley 18.561 sobre Acoso Sexual y conformación de grupo de trabajo para la generación de una guía o procedimiento de actuación.

Violencia Basada en Género

Violencia Doméstica

Violencia Doméstica

Inmujeres ha liderado el proceso de implementación del Primer Plan Nacional de lucha contra la violencia doméstica (2004 – 2010). En ese marco se ha avanzado en la ejecución de las líneas de trabajo previstas en el Plan: 1) Promoción de derechos y prevención de la violencia doméstica; realización de campañas públicas y de diversas acciones de sensibilización dirigidas al público en general y a funcionarios/as de organismos e instituciones públicas y privadas en particular; 2) Formación y capacitación permanente de recursos humanos para intervenir en violencia doméstica y aplicar adecuadamente los protocolos de actuación en la materia; 3) abordaje en crisis, atención, tratamiento y rehabilitación; desarrollo de servicios en todo el país de atención integral especializada para personas en situación de violencia doméstica; elaboración y aprobación de protocolos y guías de actuación, apoyo y seguimiento de la aplicación de dichos protocolos a través del fortalecimiento de los equipos técnicos; 4) articulación de acciones y trabajo en red; constitución y puesta en funcionamiento de Comisiones departamentales de lucha contra la violencia doméstica en todos los departamentos del país. Asimismo Inmujeres ha aumentado significativamente el presupuesto destinado a la implementación de políticas en la temática.

Entre las acciones más relevantes se destacan:

-Campaña “Hacia los varones: una campaña ciudadana”, lanzada en Noviembre 2008 y se desarrolló durante todo 2009. Fue dirigida a varones y consistió en colocar autoadhesivos en baños públicos masculinos con mensajes que los interpelaran sobre la violencia doméstica (“Maltratar a una mujer no te hace más hombre”, “¿Un mal día? Nada, absolutamente nada justifica que la maltrates”, entre otros). Fue desarrollada en Montevideo y departamentos del interior del país, registrándose un alto impacto a nivel del público en general y los varones en particular.

-Campaña “Vivir sin Violencia está Buenísimo” dirigida a todo el sistema educativo formal. Se elaboró y distribuyó en todas las escuelas del País (2500 centros educativos), un set de materiales para trabajar la temática de género, educación y violencia basada en género que involucra a docentes, estudiantes y sus familias. Incluye: “Una Guía Saludable para Nosotras”, Manual “Primeros Pasos”, Guía Didáctica Vivir sin Violencia esta Buenísimo”, pegotines “Vivir sin violencia esta buenísimo”, folleto Historieta 8 de marzo, folleto historieta “Compartir esta Buenísimo”, Guía en Sexualidad y Género para Adolescentes “Elegiendo-nos”, versión amigable del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Algunos de estos materiales han sido elaborados en sistema braille.

-Campaña “No dejes que te caminen por arriba” dirigida al estudiantado mayor de 15 años. Esta campaña ocupa los espacios de circulación y los patios de instituciones educativas públicas capitalinas de bachilleratos, carreras técnicas y también las carreras de formación docente. La protagonista del afiche, sujeta activa de su vida y sus decisiones, es enfática y clara a la hora de transmitirle a sus pares “no dejes que te caminen por arriba”. Quien se enfrenta a este afiche de piso, detiene su andar, generando una acción/reflexión que se expresa desde el cuerpo que se detiene hasta la subjetividad toda.

-Edición de folletos “Hay respuestas” dirigidos a mujeres en situación de violencia doméstica, en los que se informa sobre los Servicios Especializados de Inmujeres, las formas de acceso y la atención que en ellos se brinda, incluyendo inserts con información de cada Servicio departamental.

- Edición de folletos "No aceptes lo habitual como cosa natural" para sensibilización sobre violencia doméstica.
- Edición de folletos "25 de noviembre: Cuando el problema importa se crean respuestas" donde se detallan las principales acciones en materia de violencia doméstica realizadas desde el Instituto Nacional de las Mujeres.
- Actualización y reedición de "Hay respuestas: Guía de recursos en violencia doméstica".

Se realizaron diversas acciones públicas para sensibilizar e informar sobre la temática de la violencia en departamentos del interior del país en coordinación con las Referentes de Género del Inmujeres, los Servicios Especializados de Atención en Violencia Doméstica y las Comisiones Departamentales de lucha contra la Violencia Doméstica. Dentro de estas acciones destacamos el apoyo y coordinación para que la muestra fotográfica "En tu piel. Ni una muerte indiferente" se expusiera en todos los departamentos del país. Esta muestra involucró a diversas mujeres las que se han destacado en áreas del quehacer nacional y fue organizada por un colectivo de mujeres que trabajan la temática de la violencia doméstica,

En el marco del Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica, viene funcionando un grupo de trabajo para el diseño e implementación de un **Sistema Nacional de Información sobre Violencia Doméstica**. Está integrado por representantes del Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay, Poder Judicial, Intendencia Municipal de Montevideo, la Red Uruguaya de lucha contra la Violencia Doméstica y Sexual y Administración Nacional de Educación Pública. Se ha avanzado en la definición de acuerdos conceptuales en las que se basa el Sistema. El Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, presentó el 25 de noviembre un folleto interinstitucional con datos relevantes y actualizados sobre la situación de la violencia doméstica en el país.

-Uruguay se sumó a la campaña del Secretario General de la ONU Ban Ki-moon: ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres, una iniciativa multianual que se extiende del 2008 al 2015, año clave para el logro de los Objetivos del Milenio. El capítulo regional de esta campaña se lanzó el 25 de noviembre "Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres" en la Ciudad de Guatemala debido a la situación de extrema vulnerabilidad, violencia y riesgo que sufren las guatemaltecas. En esa misma jornada, en Uruguay, se realizó el lanzamiento nacional con la emisión de la declaración del Presidente de la República, el Dr. Tabaré Vázquez, quien junto a todos los presidentes y presidentas de Latinoamérica, expresó su adhesión a esta iniciativa a través de un video de proyección global.

Durante 2009 se realizaron jornadas de capacitación en todo el país dirigidas a profesionales, operadores/as sociales, personal de la salud, de distintas áreas del Estado y sociedad civil y sindicatos. Dentro de estas capacitaciones se destacan las realizadas en todo el país sobre el uso del material didáctico "Caja de herramientas para el abordaje de la Violencia Doméstica". Esta *Caja* incluye una serie articulada de recursos conceptuales, informativos y dispositivos didácticos para abordar en instancias grupales la violencia doméstica en todas sus dimensiones. Posteriormente a la etapa de capacitación se distribuyeron cajas en todo el país.

-Se contrató una Asistente Técnica internacional especializada en violencia masculina en la pareja que tuvo a su cargo el Curso "Modelos de comprensión e intervención de la problemática de la violencia de género en la pareja". Esta capacitación, con un total de 30 horas lectivas, fue dirigida a operadoras/es en VD, de manera de aportar desde el Instituto Nacional de las Mujeres a la formación de recursos humanos que estén en condiciones de formar parte de un servicio público de atención a varones perpetradores de violencia.

En cuanto a Servicios Especializados de Atención en Violencia Doméstica Inmujeres tiene en funcionamiento un total de 13 Servicios Especializados distribuidos en todo el país. Los equipos técnicos de los servicios cuentan con una asistencia técnica especializada para el seguimiento de su implantación y se han realizado capacitaciones dirigidas a dichos equipos de manera de fortalecer sus capacidades técnicas.

-Se ha elaborado un protocolo de atención para los Servicios Especializados de atención a Mujeres en situación de Violencia Doméstica del Instituto Nacional de las Mujeres. Este protocolo constituye una guía para encuadrar el trabajo de atención en las situaciones de violencia doméstica (atención en crisis y seguimiento), promoviendo buenas prácticas y contribuyendo a unificar criterios teóricos y metodológicos.

El Instituto se encuentra implementando el **Sistema de Información de Violencia Doméstica desde sus Servicios Especializados de Atención**. Se utiliza como base el formulario de registro único de los Servicios para su doble cometido de relevar la información sobre las consultantes y como herramienta de intervención de los Equipos. Se elaboró un manual con las definiciones y criterios para la aplicación del formulario y se han realizado las modificaciones necesarias en el programa informático para el ingreso de la información. Se está procesando la información del año en curso brindada por los Servicios.

En convenio con Antel, se brinda telefonía celular gratuita a mujeres en situación de crisis que concurren a los Servicios de Atención de Inmujeres.

En el marco del Programa Soluciones Habitacionales se han realizado:

-Un convenio entre el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) Inmujeres se está implementando el Proyecto Piloto "Alternativas Habitacionales para las mujeres en situación de violencia doméstica". Se puso en marcha en tres departamentos del país, en coordinación con las Intendencias departamentales y con las organizaciones de la sociedad civil que brindan atención en violencia doméstica. A través de esta iniciativa se otorga un subsidio total o parcial de alquiler por dos años a mujeres que se encuentran en un proceso de salida a su situación de violencia. El Instituto contrató a dos técnicos especializados que forman el Equipo de Referencia y Seguimiento de este Proyecto. En este momento el proyecto piloto se encuentra en proceso de evaluación con la intención de ampliarlo a todo el país.

-Dos llamados públicos para la instalación de dos Casas de Breve Estadía para mujeres en situación de violencia doméstica, una en la capital del país y otra en el interior. La misma tiene como objetivo brindar alojamiento, protección y orientación a mujeres en situación de violencia doméstica, con un plazo no mayor a treinta días.

Trata de Mujeres con fines de explotación sexual comercial

Inmujeres, coordina desde el año 2008 la Mesa Interinstitucional sobre Trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial integrada por organismos públicos y de la sociedad civil. En este marco Inmujeres integró la delegación oficial del Uruguay a la reunión de la OEA sobre dicho tema llevada a cabo en Buenos Aires en mayo de 2009, organizó en conjunto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) dos Seminarios bi nacionales (con participación de Argentina) y talleres de sensibilización departamentales en varias zonas del país. Asimismo mantuvo reuniones específicas para discutir el tema y diseñar estrategias con funcionarios/as del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior y Jueces del Crimen Organizado.

Desde marzo de 2010, Inmujeres en sociedad con el Ministerio de Relaciones Exteriores y con una organización de la sociedad civil viene implementando el Proyecto "*Aplicación de medidas para la elaboración de una política pública sobre trata de mujeres, niños/as y adolescentes con fines de explotación sexual comercial*" con el apoyo de la Unión Europea. El mismo tiene como objetivo Contribuir a una política pública para la erradicación de la trata de mujeres, niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual comercial en Uruguay. Entre las principales actividades se destacan: 1) Acuerdos de trabajo interinstitucionales al más alto nivel de decisión (organismos socios, colaboradores e integrantes de la Mesa); 2) Investigación y Sistematización de casos de trata de personas; 3) Elaboración de Protocolos de abordaje interinstitucional, de atención a mujeres y otro para niñas, niños y adolescentes; 4) Encuentros nacionales y regionales; 5) Capacitación y sensibilización a funcionarios/as públicos y representantes de organizaciones de la sociedad civil; 6)Asistencia integral con énfasis en acompañamiento

psicosocial, asesoramiento y patrocinio jurídico y articulación con servicios de salud del Estado, agentes policiales y de justicia; 7) Campañas públicas a través de distintas herramientas comunicacionales; 8) Impresión de Publicaciones y su difusión.

Acoso Sexual

En el marco de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, en la que participa el Inmujeres por el Ministerio de Desarrollo Social, se elaboró el **proyecto de ley de acoso sexual**, recientemente aprobado por ambas cámaras parlamentarias. Aprobada la ley se realizó, con el apoyo de AECID y de UNIFEM acciones de sensibilización dirigidas a funcionarios/as responsables directos de su aplicación. Se elaboraron materiales y afiches de sensibilización. Los departamentos de violencia basada en género y Calidad con Equidad de Géneros están elaborando una Guía de procedimiento de acoso sexual en el trabajo.

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