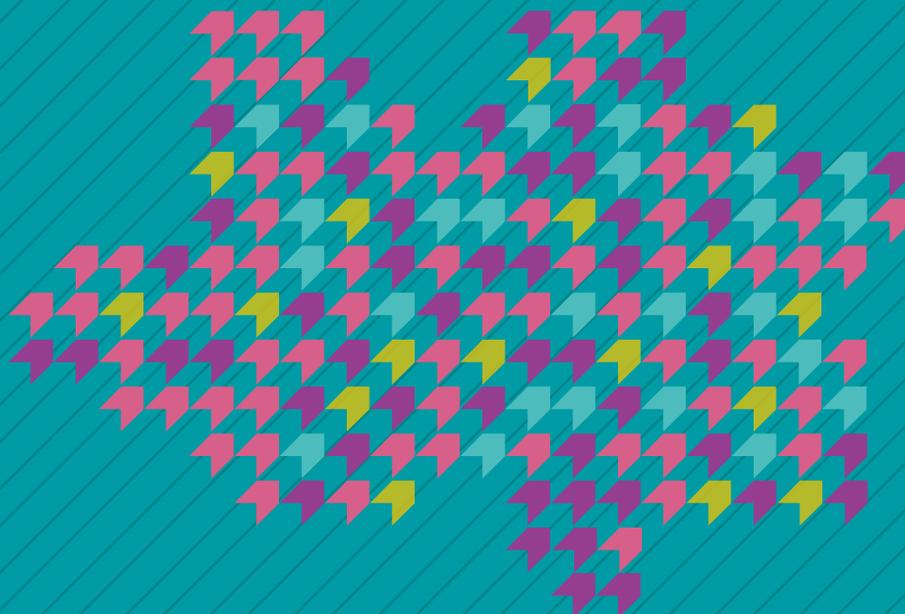


3er Plan de Igualdad de Género

MONTEVIDEO AVANZA EN DERECHOS,
SIN DISCRIMINACIONES

2014-2017



COMPROMISOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO 2014 - 2015

3^{er} Plan de Igualdad de Género

MONTEVIDEO AVANZA EN DERECHOS, SIN DISCRIMINACIONES

2014 - 2017

COMPROMISOS DE LOS DEPARTAMENTOS
DE LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO 2014 -2015

Intendenta de Montevideo

Ana Olivera

Directora del Departamento de Desarrollo Social

María Sara Ribero

Directora de División Políticas Sociales

Graciela Garín

Eleonora Bianchi Departamento de Acondicionamiento Urbano

Héctor Guido Departamento de Cultura

Juan Canessa Departamento de Desarrollo Ambiental

Luis Polakof Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional

María Sara Ribero Departamento de Desarrollo Social

Jorge Basso Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

Néstor Campal Departamento de Movilidad

Juan Pedro Urruzola Departamento de Planificación

Arturo Echeverría Departamento de Recursos Financieros

Ricardo Prato Secretaría General

Mariella Mazzotti División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

Ernesto Beltrame División Asesoría Jurídica

Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer

Presidenta de la Comisión de Equidad y Género

Elena Ponte

Este documento fue elaborado en base a los aportes de los Equipos de Igualdad de los Departamentos y Asesorías de la Intendencia de Montevideo.

El proceso de elaboración de los compromisos de cada dependencia fue coordinado por la Secretaría de la Mujer y la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo y participaron: Alicia Britos, Solana Quesada, Flor de María Meza y Lena Fontela de la Comisión de Equidad y Género y la Secretaría de la Mujer; Liliana Pertuy del Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional, Alicia Bisio de la División Planificación Estratégica. Rosanna Lemme, Ignacio Barquín y Luis González Troche de la Unidad de Estadística del Departamento de Planificación quienes asesoraron en el diseño metodológico.

Los datos sociodemográficos de Montevideo fueron extraídos del documento del 3er Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones, elaborado por la Socióloga Ana Laura Rodríguez Gustá.

Imprenta: Intendencia de Montevideo. ISBN 978-9974-716-07-0

Intendencia de Montevideo Edificio Sede: Av. 18 de Julio 1360. Montevideo, Uruguay | C.P. 11200. Teléfono: [598 2] 1950

Mail: comision.genero@imm.gub.uy | Web: www.montevideo.gub.uy/plandeigualdad

Facebook: /PlanDeIgualdadIM | Twitter: @MontevideoMujer | #3erPlanIM



**Intendencia
de Montevideo**

**COMISIÓN DE EQUIDAD
Y GÉNERO**

3er. Plan de Igualdad de Género
Montevideo avanza en derechos,
sin discriminaciones

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
Contexto de Montevideo	9
Departamento de Acondicionamiento Urbano	13
Departamento de Cultura	17
Departamento de Desarrollo Ambiental	21
Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional	25
Departamento de Desarrollo Social	31
Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales	51
Departamento de Movilidad	57
Departamento de Planificación	61
Departamento de Recursos Financieros	65
Secretaría General	67
División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación	71
División Asesoría Jurídica	75

Presentación

La Intendencia de Montevideo se involucró activamente en la confección del *3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones*. El proceso se inició con la presentación de las ideas centrales del nuevo plan a los directores y directoras, por parte de la Secretaría de la Mujer y la Comisión de Equidad y Género (CEG). Desde los inicios, el 3er. Plan fue valorado como una política institucional. La conformación de los equipos de Igualdad de los departamentos y asesorías respondió a un compromiso político manifiesto.

Entre abril y mayo de 2013 se realizó un ciclo de desayunos de trabajo con los gabinetes de los departamentos. En estas instancias participaron autoridades políticas y funcionarios y funcionarias; en algunas de ellas se contó con la participación de expertas en género nacionales e internacionales que aportaron al análisis de políticas departamentales específicas (movilidad, planificación, acondicionamiento urbano, cultura y desarrollo económico). Las presentaciones a los gabinetes departamentales y el seguimiento cotidiano implicaron reuniones de diálogo, intercambio y acuerdo con personal político y técnico (profesional y administrativo) de los nueve departamentos de la Intendencia, de sus dos asesorías y de la Secretaría General. Es así que el debate en torno al 3er. Plan llegó a la totalidad de la Intendencia. La Secretaría de la Mujer se apoyó en la CEG y en la Subcomisión de Transversalidad de Género de la CEG en la tarea de definir medidas de igualdad de género y no discriminación.

A partir de este proceso se formaron doce Equipos de Igualdad de la Intendencia que fueron designados formalmente a través de resoluciones de sus respectivos Departamentos. Los equipos de Igualdad son grupos estables de trabajo (y no colectivos *ad hoc*) y piensan cómo abordar la igualdad de género desde sus prácticas laborales cotidianas, por lo que están enraizados en la estructura organizacional. Los Equipos de Igualdad son expresión de la institucionalidad del 3er. Plan.

En reuniones semanales (durante al menos un mes y medio) con la participación de la Secretaría de la Mujer y de la CEG, los Equipos de Igualdad diseñaron los compromisos asumidos por cada dependencia a partir de la planificación que el departamento ya tenía establecida, cumpliendo así con su función de transversalizar la perspectiva de género en su área específica. Fue un proceso que incorporó los saberes de los equipos y de sus necesidades de planificación. Las medidas de género del 3er. Plan son una verdadera intersección entre sus lineamientos generales y el plan de trabajo de cada departamento.

Una vez concluido el trabajo de elaboración, los Equipos de Igualdad presentaron sus propuestas ante las direcciones respectivas, para su aprobación formal y ejecución de actividades propuestas durante el periodo 2014-2015.

Este proceso profundiza el trabajo iniciado hace más de 20 años en la Intendencia de Montevideo en relación a las políticas de género y consolida la institucionalización de mecanismos que permiten avanzar en la transversalidad de género.

Este es el compromiso de los **Departamentos y Asesorías de la Intendencia de Montevideo** en el 3er. Plan de Igualdad de Género.

Introducción

Este documento presenta los compromisos de los Departamentos y Asesorías de la Intendencia de Montevideo para el período 2014-2015, en el marco del *3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones.*

Se inicia con la presentación del marco contextual elaborado en base al análisis de algunos datos estadísticos que muestran las desigualdades de género que aún persisten en el departamento.

Cada capítulo corresponde a un Departamento o Asesoría y contiene:

- la expresión del compromiso de las autoridades con las políticas de género en palabras de directores y directoras;
- la integración de los Equipos de Igualdad;
- las actividades comprometidas en relación a las acciones, los objetivos y los lineamientos del 3er. Plan de Igualdad de Género.

Contexto de Montevideo

El departamento de Montevideo es el más poblado de todo el país con un total de 1.319.108 personas, 40% de los habitantes de Uruguay. De ellos, 705.014 son mujeres; y 614.094, hombres. Su extensión es de 530 kilómetros cuadrados y el área rural abarca 60% de la superficie total. Montevideo, capital política y administrativa del país, se encuentra dividida en 8 municipios, 18 centros comunales zonales y 62 barrios. En la zona rural del departamento se produce 40% de las frutas y hortalizas que se consumen en Montevideo, en donde viven aproximadamente 5.700 productores rurales, de los cuales 64% son familiares. Según el Censo de 2011, el departamento de Montevideo tiene 9% de población afrodescendiente¹. Al examinar el tipo de hogar, en 2012, se observa que casi 11% de estos hogares son monoparentales femeninos².

En igualdad de género, hay un trecho por recorrer. En varios aspectos, las montevidéanas están en una posición de desventaja respecto de sus pares masculinos y esto afecta sus proyectos de vida. Estas desventajas son, además, acumulativas y particularmente salientes entre las mujeres que sufren discriminaciones agravadas por cuestiones de clase social, etnia, raza o discapacidades, entre otras.

En materia de representación política, Montevideo tiene un escaso número de mujeres en cargos institucionales, a pesar de que son más de la mitad de la población del departamento. En la Junta Departamental de Montevideo hay 10 mujeres en un total de 31 ediles. De los 8 municipios de Montevideo, solamente 3 están encabezados por alcaldesas. Además, las mujeres son un tercio del total de concejales municipales (11 mujeres en un total de 32 personas). Esto afecta la capacidad de las mujeres de ejercer su poder de decisión sobre los asuntos de interés público. Como directoras de departamentos en la Intendencia hay 2 mujeres en un total de 9. Recién en el año 2010 resultó electa la primera mujer como Intendente de Montevideo, es decir, 25 años después del retorno del país a la democracia en 1985.

En el mundo del trabajo, también se evidencian desigualdades sumamente persistentes y las mujeres no logran tener los retornos económicos correspondientes a sus niveles educativos. Las montevidéanas están desfavorecidas, en comparación con los varones, en la inserción en el mercado laboral, en sus ingresos y en las posibilidades de progreso ocupacional. A mediados de 2013, la ta-

1 Datos del Censo de 2011: <http://www.ine.gub.uy/censos2011/resultadosfinales/totalpais.html> (Accedido en enero de 2014).

2 Inmujeres/Mides (2013). Estadísticas de Género 2012. La importancia de los ingresos personales para la equidad. Mides: Montevideo. Según este mismo estudio, con base en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2012, solamente 1,7% de los hogares montevidéanos es monoparental masculino.

sa de actividad de los hombres en Montevideo ascendía a 73,9%, y la tasa de empleo a 69,5%. Por el contrario, la tasa de actividad femenina era 60% y la tasa de empleo 55,4%³. En ese mismo período, las montevidéanas desocupadas ascendían a 7,6% en comparación con 5,9% de varones. Entre las montevidéanas, la falta de un ingreso propio es un problema. En 2012, el 44,3% de ellas pertenecía al grupo de “pobres invisibles”, es decir, son mujeres que vivían en hogares no pobres pero carecen de ingresos propios. A ello se agrega 15% de montevidéanas que son “pobres absolutas”⁴.

Algunos grupos de mujeres enfrentan dificultades particularmente agudas al momento de acceder al empleo. Las mujeres en situación de pobreza, si bien buscan empleo, encuentran claras barreras que las sitúan por fuera del mercado laboral. En el país, la tasa de desocupación de mujeres pobres duplica a los hombres en la misma situación (21% y 10% respectivamente en 2012). Las mujeres afrodescendientes resultan especialmente perjudicadas (su tasa de desempleo asciende a 11,5% frente a 5,8% de varones afrodescendientes y 7,5% de mujeres no afrodescendientes)⁵.

En autonomía física, las mujeres son quienes más sufren violencia física y psicológica. A esto se suman situaciones de homofobia y transfobia. En el país, la violencia contra las mujeres es el delito más frecuente contra las personas y el delito con más denuncias después de los hurtos. De noviembre de 2012 a octubre de 2013, se registró un total de 27 asesinatos de mujeres por violencia doméstica, la mayoría asesinadas por su pareja o ex pareja⁶. En Montevideo, en 2012, las Comuna Mujer atendieron 3.256 consultas psicosociales –correspondientes a 2.433 mujeres– vinculadas con violencia; los servicios jurídicos atendieron 11.487 consultas sobre violencia y asuntos de familia. El servicio telefónico de violencia doméstica recibió 6.461 llamadas, en ese mismo año.⁷

Además, se registraron delitos vinculados con la identidad de género de las personas. En 2012, en el país se produjeron 5 crímenes de odio contra personas trans, habiéndose aclarado solamente uno de estos homicidios⁸.

3 Datos del INE: <http://www.ine.gub.uy/> (Accedido en enero de 2014).

4 Unidad de Estadística de la Intendencia (2014). Informe de género. Intendencia de Montevideo. Montevideo.

5 Todos los datos del párrafo provienen de: Inmujeres/Mides (2013). Estadísticas de género 2012. La importancia de los ingresos personales para la equidad.

6 Datos proporcionados por el Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior, con datos procesados hasta noviembre de 2013 inclusive. (Comunicación institucional de enero de 2014).

7 Intendencia de Montevideo/Secretaría de la Mujer. Memoria Anual 2012.

8 Umpiérrez, Alejandra (2013) (compiladora). Segundo ciclo del Examen Periódico Universal de Naciones Unidas. Compilado de contribuciones presentadas por organizaciones de la sociedad civil de Uruguay. Setiembre de 2013. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung.

En el plano de la salud, las mujeres tienen dificultades para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Un relevamiento de MYSU del año 2012 muestra que un alto porcentaje de mujeres (43%) no controla el uso del método anticonceptivo y depende de la voluntad de los varones para la utilización del preservativo⁹. Los embarazos adolescentes están asociados a condiciones de pobreza que se terminan reforzando, puesto que 85% de las adolescentes embarazadas abandonan el sistema educativo¹⁰. Hasta hace unos meses, la interrupción de embarazos no deseados era una práctica clandestina con sus consecuentes riesgos para la salud física y psicológica de las mujeres, especialmente las más jóvenes.

El ejercicio de la salud como un derecho afecta, también, a los varones y a las personas trans. El modelo de masculinidad imperante interfiere con el derecho al disfrute de la sexualidad y la autonomía del cuerpo de la totalidad de las personas. En 2013, un estudio de MYSU sobre las prácticas de salud entre varones identificó que 55% de ellos no había escuchado hablar de derechos sexuales y reproductivos, 90% nunca consultó a un profesional por temas de su salud sexual y reproductiva, y 63% nunca se realizó un test de HIV. A ello se suman las dificultades de acceso de las personas trans a los centros de salud¹¹.

En la circulación y disfrute de la ciudad existen diferencias entre las personas. No se circula de igual forma por Montevideo y esto es más evidente entre las mujeres de sectores populares. Ellas son quienes más “caminan” y utilizan el ómnibus con más intensidad (31% de los viajes a diferencia de 23% de los hombres)¹². Una elevada proporción de estos viajes está vinculada con la realización de tareas de reproducción social. Los espacios públicos y comunitarios a los cuales acceden las mujeres están estrechamente vinculados con las tareas de cuidado y domésticas. Asimismo, en Montevideo existe acoso callejero que afecta a las montevideanas. Esta forma de acoso busca importunar, intimidar, perseguir y apremiar a las mujeres; ello se agrava porque no hay una sanción inmediata ni se ha logrado instaurar una sanción social colectiva.

En el mundo de las ideas y de las creencias, hay papeles “reservados” para mujeres y varones que las posicionan en una situación de asimetría. A pesar de los cambios, prevalecen los estereotipos de “roles de género” que refuerzan divisiones del trabajo sumamente tajantes, de acuerdo a las que las mujeres son las responsables de la reproducción social (cuidado y tareas domésticas).

9 Mujeres y Salud en Uruguay (MYSU) (2012). Mujeres y salud sexual y reproductiva. Vida sexual, acceso a información y a servicios. Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva en Uruguay. [http://www.mysu.org.uy/IMG/pdf/folleto_observatorio_2012.pdf].

10 Los datos de este párrafo provienen del informe del Programa de las Naciones Unidas (PNUD) en Uruguay (2011). Uruguay: sustentabilidad y equidad. Informe sobre desarrollo humano 2011. Material complementario. Montevideo, PNUD.

11 MYSU (2012). Varones uruguayos y su salud sexual y reproductiva. Vida sexual, acceso a información u servicios de salud. Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva en Uruguay.

12 Hernández, Diego (2012). Políticas de tiempo, movilidad y transporte público: rasgos básicos, equidad social y de género. Montevideo: Intendencia de Montevideo/PNUD.

En Uruguay, una encuesta sobre cuidado realizada en 2012 mostró que 55,4% de las personas concordaba con la afirmación de que las madres “están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día”, mientras que 41,1% estaría de acuerdo con que ellas tendrían la obligación de “garantizar” el buen cuidado¹³. Inversamente, 34,5% de las personas estuvo de acuerdo con que los “padres varones están obligados a cuidar personalmente” de hijos/as menores de un año y 62% se manifestó en acuerdo con la aseveración de que los padres varones “garanticen” ese cuidado. De esta forma, hay claramente una asignación de mandatos diferenciales para mujeres y varones, creencias que establecen a las mujeres como cuidadoras en forma directa y a los varones como garantes de las condiciones para que ellas ejerzan las tareas de cuidado.

Otra manifestación de los roles sociales destinados para varones y mujeres es la percepción de que las mujeres deben demostrar ser eficientes en su trabajo para ser reconocidas en la misma medida que los varones. A título ilustrativo, en una encuesta a empresarias, 45% de ellas afirmó tener que demostrar, en forma recurrente, mayores destrezas que sus pares masculinos a efectos de ser valoradas laboralmente¹⁴.

En el caso de personas trans, los estereotipos son muy salientes; la sociedad las confina a la prostitución, edificándose así un estigma entre travestismo y prostitución que se vuelve circular¹⁵ y sufren procesos agudos de exclusión social.

13 Battyany, Karina y Genta, Perrotta, V (2012). La población uruguaya y el cuidado. Persistencias de un mandato de género. Santiago de Chile: CEPAL Serie Mujer y Desarrollo 117.

14 Battyany, Karina (2012). Segunda encuesta a mujeres empresarias sobre barreras de género en Uruguay. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales.

15 Muñoz, Carlos, Aguiar, Sebastián, Dagnone, Lorena y Robaina, Gustavo (2012), “Reclusión a la prostitución: a través de ti ... travesti”, en Alberto Riella (Coordinador), El Uruguay desde la sociología X. 10ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales/Udelar. Pp. 49/70.

Departamento de Acondicionamiento Urbano

Departamento de Acondicionamiento Urbano - Foto: Leonel Nairac



En el Departamento de Acondicionamiento Urbano tener una mirada de género significa contribuir a democratizar la vida de la ciudad, ampliando los derechos de las y los montevideanos desde los Espacios Públicos, el uso de la vivienda y el hábitat.

Un hito en este sentido ha sido la construcción de la “Plaza Casavalle” en donde a través de un diseño inclusivo se ha podido constatar una amplia apropiación, uso y disfrute del espacio por todos y todas.

Eleonora Bianchi

Directora General del Departamento de Acondicionamiento Urbano

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Acondicionamiento Urbano, de acuerdo a la Resolución N° 564/13/4000 está integrado por:

Por el Departamento de Acondicionamiento Urbano

Elizabeth Galli

María del Carmen Melgar

Silvia Zapata

Por la División Espacios Públicos y Edificaciones

Alvaro Paciello (CEG)

Por el Servicio de Tierras y Viviendas

Adriana Gómez (CEG)

Silvia Reyes

COMPROMISOS 2014–2015

El Departamento de Acondicionamiento Urbano de acuerdo a la Resolución N° 1/14/4000 compromete 10 actividades en 3 lineamientos.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2:		
Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.2.4 Incorporar la perspectiva de género en los programas de vivienda.	2.2.4.1 Generar un sistema de registro que dé cuenta de la asignación de titularidad por sexo en todos los programas de la División Tierras y Hábitat.	Servicio de Tierras y Viviendas
	2.2.4.2 Difundir el criterio institucional de asignación prioritaria de préstamos para la rehabilitación de viviendas a mujeres jefas de hogar con personas dependientes a cargo.	Servicio de Tierras y Viviendas
	2.2.4.3 Incorporar el criterio de accesibilidad universal en la tipología de las viviendas a construir en los realojos.	Servicio de Tierras y Viviendas

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.9 Realizar talleres de sensibilización y capacitación en género para funcionarias/os de Planificación, Gestión y Diseño, UTAP, Áreas Verdes y Contralor de la Edificación.	Departamento de Acondicionamiento Urbano
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.	3.2.2.2 Construir baños para funcionarias que trabajan en Necrópolis.	Servicio Fúnebre y Necrópolis

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4:		
Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.	4.1.1.1 Capacitar y sensibilizar a responsables de diseñar nuevos espacios públicos en seguridad, accesibilidad y funcionalidad universal, con perspectiva de género.	División Espacios Públicos
	4.1.1.4 Incorporar juegos saludables e inclusivos y equipamiento en espacios públicos.	División Espacios Públicos
4.1.3 Realizar actividades de prevención de la violencia de género en los espacios públicos.	4.1.3.1 Talleres sobre violencia doméstica y género dirigidos a la población beneficiaria del Programa Nacional de Relocalizaciones.	Servicios de Tierras y Viviendas
	4.1.3.2 Equipar los espacios públicos con señalética que contribuya a la prevención y disminución de la violencia de género.	División Espacios Públicos
4.1.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización para el uso y apropiación responsable de los espacios públicos sin exclusiones.	4.1.4.1 Incluir un módulo de género en la capacitación que se realiza con los cuidaparques a través de los convenios con INACOO.	División Espacios Públicos

Departamento de Cultura

Departamento de Cultura - Teatro Solís - Foto: UNFPA - Manuela Aldabe



El Departamento de Cultura tiene como objetivo central la igualdad, tanto para el acceso de los bienes culturales, como para estimular el espíritu creativo de cada ciudadano/a.

El término de igualdad quedaría sin ningún sentido, si el mismo no incluye o refiere como valores básicos, a la igualdad de género.

Héctor Guido

Director General del Departamento de Cultura

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Cultura, de acuerdo a la Resolución N° 34/14/8000 está integrado por:

División Promoción Cultural

Virginia D'Alto

Rosa Gama (CEG)

Elder Silva

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Cultura de acuerdo a la Resolución N° 218/14/8000 compromete 13 actividades en 3 lineamientos.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2:		
Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.3 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.3.2 Mejorar el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad a las producciones culturales que brinda la Intendencia de Montevideo y a la oferta cultural descentralizada.	2.3.2.1 Asegurar el acceso a las producciones culturales a mujeres: privadas de libertad, con VIH/Sida, trabajadoras domésticas, migrantes, rurales, afro, con discapacidad y trans.	Departamento de Cultura
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.	3.1.1.11 Realizar llamados sin discriminación por sexo e identidad de género a todos los cargos a cubrir, con énfasis en los técnicos (de detrás de escena).	División Promoción Cultural
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.11 Sensibilizar en igualdad de género al funcionariado del Departamento de Cultura.	Departamento de Cultura

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.	7.1.1.1 Elaborar un protocolo que integre el enfoque de género en la oferta cultural brindada por la Intendencia de Montevideo.	División Promoción Cultural
	7.1.1.2 Sensibilizar en igualdad y no discriminación basada en género a las organizaciones culturales vinculadas con la Intendencia de Montevideo.	División Promoción Cultural
7.1.4 Promover el enfoque género en el concurso oficial de agrupaciones carnavalescas.	7.1.4.1 Sensibilizar a jurados actuantes en el concurso oficial de agrupaciones carnavalescas, en el destaque de una mención que reconozca al mejor espectáculo que promueva la igualdad de género.	Gerencia de Eventos
	7.1.4.2 Incorporar en el reglamento del concurso del carnaval de las promesas el otorgamiento de una mención que reconozca el mejor espectáculo que promueva la igualdad de género.	Gerencia de Eventos
	7.1.4.3 Sensibilizar en igualdad y no discriminación a las organizaciones culturales vinculadas con la Intendencia de Montevideo y terceros contratantes.	Gerencia de Eventos
	7.1.4.4 Brindar talleres de formación en derechos a las postulantes de reinas de carnaval, llamadas y escuelas de zamba.	Gerencia de Eventos
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.	7.2.1.8 Desarrollar productos comunicacionales que permitan mostrar los avances en igualdad de género.	Departamento de Cultura

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.3 Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.3.1 Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.	7.3.1.1 Calendarizar las actividades anuales del Departamento vinculadas a producciones culturales de mujeres y las que aporten a la igualdad de derechos y oportunidades.	Departamento de Cultura
	7.3.1.2 Aplicar el criterio de paridad en la contratación de artistas para las actividades de la Carpa de Espectáculos.	Gerencia de Eventos
	7.3.1.3 Destinar al menos un tercio de los contratos de la Semana Criolla del Prado, en todas las disciplinas específicamente para mujeres.	Gerencia de Eventos

Departamento de Desarrollo Ambiental

Departamento de Desarrollo Ambiental – Foto: División Limpieza



En el Departamento de Desarrollo Ambiental concebimos la igualdad como la promoción del ejercicio de derechos en el más amplio sentido, en el marco de la política general de la Intendencia de Montevideo y como parte integral del cuidado del ambiente.

A nivel institucional se destaca el sostenido incremento de la plantilla femenina en múltiples tareas que por años fueron coto de la masculinidad, aportando también desde éste campo a la ruptura de barreras dentro y fuera del ambiente de trabajo.

Juan Canessa

Director General del Departamento de Desarrollo Ambiental

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Desarrollo Ambiental, de acuerdo a la Resolución N° 143/13/6300 está integrado por:

Unidad de Gestión Presupuestal

Marisa Gavioli (CEG)

Viviana Sande

División Saneamiento

Julio Horta

División Limpieza

Edgardo Pérez

Equipo Técnico de Educación Ambiental

Carlos Mikolic

Parque Público Punta Yeguas

Jorge Velázquez

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Desarrollo Ambiental de acuerdo a la Resolución N° 89/14/6300 compromete 17 actividades en 3 lineamientos.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.	3.1.1.8 Realizar un estudio desagregado por sexo / identidad de género sobre el desempeño laboral y la asignación de tareas en la categoría obrera.	Equipo Técnico de Educación Ambiental División Limpieza
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.5 Sensibilizar y capacitar en género y medio ambiente a guardaparques.	Áreas Protegidas Humedales de Santa Lucía
	3.1.2.6 Monitorear la incorporación de la perspectiva de género a la tarea de los guardaparques.	Áreas Protegidas Humedales de Santa Lucía
	3.1.2.12 Capacitar a las/os educadoras/es ambientales en la incorporación de la perspectiva de género en acciones de promoción y educación.	Equipo Técnico de Educación Ambiental ETEA
	3.1.2.20 Promocionar derechos de las mujeres a través de folletos y cartelería en la División Limpieza.	División Limpieza
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.2.1 Adecuar la organización de tareas para que se desarrollen independientemente del sexo, identidad de género o edad del funcionariado.	3.2.1.6 Incorporar cláusulas en los pliegos de licitación de la División Saneamiento tendientes a eliminar la discriminación y las inequidades de género.	División Saneamiento
3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.	3.2.2.1 Instalar una sala de lactancia en la Región Oeste de División Limpieza y promover la instalación de salas de lactancia en los municipios.	División Limpieza

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.3.2. Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).	3.3.2.5 Incorporar cláusulas en los pliegos de licitación de la División Saneamiento que comprometan a los terceros contratantes a la implementación del Protocolo de Acoso Sexual Laboral.	División Saneamiento

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
5.3.1 Sensibilizar a operadores turísticos y a otros actores relevantes vinculados a programas de la Intendencia de Montevideo para la prevención de situaciones de trata.	5.3.1.3 Impulsar el diseño y ejecución de un proyecto de prevención y atención a situaciones de explotación sexual comercial en la zona de Santa Catalina-Parque Público Punta Yeguas.	Parque Público Punta Yeguas y División Saneamiento

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.	7.1.1.3 Incluir la perspectiva de género en el manual "Una travesía ambiental".	Equipo Técnico de Educación Ambiental ETEA

Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional

Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional - Cooperativa de mujeres rurales en plantas de producción de Santiago Vázquez. Foto: Unidad de Proyectos de Desarrollo



Nuestro Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional tiene como definición la promoción económica y el desarrollo económico del departamento de Montevideo con inclusión social. En este sentido la incorporación de la perspectiva de género contribuye y complementa esa visión. Incorporamos conscientemente el tema a partir del 2º Plan de Igualdad donde nuestro departamento comprometió acciones, eso nos ha enriquecido la propia política, es más integral.

En la mayoría de nuestros programas, proyectos y actividades la presencia de mujeres es importante, en algunos casos son mayoría, son los casos de la Unidad de Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), para la formación y apoyo a emprendimientos, los Centros de Desarrollo Local (CEDEL) en sus viveros de empresas. También hemos realizado políticas diferenciales en las ferias artesanales, por ejemplo en el llamado para Pérez Castellano. El Centro de Información y Mercado de Santiago Vázquez, está gestionado por el grupo de artesanas de la zona. En la Unidad de Montevideo Rural tenemos un programa de trabajo con las mujeres privadas de libertad, se realiza en el Parque de Actividades Agropecuarias (PAGRO). Se capacitan en huertas, cuidado y cría de cabras.

Realizamos charlas y talleres de sensibilización sobre derechos y violencia de género, en distintas unidades y servicios a modo de ilustración, Mercado Agrícola, en Santiago Vázquez, Mercado Modelo, Parque Industrial del Cerro, (PTI).

Se celebran y conmemoran distintas fechas, 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, el 25 de noviembre Día de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres. En particular para esta fecha, establecimos una articulación con la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pasta, el MIDES, Presidencia de la República

y la sociedad civil Latinas en Toronto, junto con el Centro de Fabricantes de Pastas de Capital federal (Argentina). En todo el mes de noviembre realizamos una campaña de difusión y sensibilización a través de las fábricas de pastas de Montevideo.

Creamos un equipo de Igualdad con representación de las diversas divisiones y unidades, que multiplica el trabajo y la visión. Instalamos una práctica de consulta en la interna entre las divisiones, unidades y servicios, cuando surgen problemas y/o inquietudes vinculadas al tema con la referente de género e integrante de la Comisión de Equidad y Género del Departamento.

Sistematizamos la información de nuestros programas desagregados por sexo y ahora en este nuevo plan le incorporamos la desagregación por género.

En la División Relaciones Internacionales se incorpora en todos los proyectos esta mirada de género y además hemos participado en encuentros y congresos sobre el tema.

Desde la División Turismo se resalta la contribución de las mujeres a la cultura homenajéandolas en la poeta Idea Vilariño vistiendo a uno de los buses turísticos con su imagen y sus letras. Se incorporó decididamente trabajar en contra de la trata y la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en el ámbito del turismo.

Aún nos falta mucho, pero ésta es una política de años de nuestros gobiernos que hemos impulsado desde el primer momento. En nuestros temas que son los económicos a veces se piensa que no es posible o que ya están incorporadas en general las mujeres, pero cuando somos conscientes de las diferencias y desigualdades y tomamos medidas las cosas cambian, para todos, también para nosotros y se fortalece nuestra política de desarrollo económico con inclusión social.

Luis Polakof

Director General del Departamento de
Desarrollo Económico e Integración Regional

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional, de acuerdo a la Resolución N° 196/13/2500 está integrado por:

Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional

M^a.del Carmen Narbais

División Turismo

Daniela Bouret (CEG)

División Relaciones Internacionales y Cooperación

Lucía Hornes

Unidad de Gestión Presupuestal

Mariela Kalandjian

División Promoción Económica

Ana Curcella

Cristina Lima

Liliana Pertuy (CEG)

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional de acuerdo a la Resolución N° 44/14/2500 compromete 15 actividades en 3 lineamientos.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2:		
Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.1.1 Visibilizar la brecha salarial y la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo.	2.1.1.1 Recopilar y difundir información sobre la brecha salarial y segmentación ocupacional en el departamento de Montevideo, incluyendo la variable etnia.	Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional
2.1.2 Impulsar políticas departamentales y municipales de cuidado de personas dependientes.	2.1.2.1 Relevar necesidades de cuidados de la población participante de los programas del DEIR y elevar recomendaciones a las autoridades de la Intendencia de Montevideo.	Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socioeducativos laborales departamentales y municipales.	2.2.2.1. Incorporar la variable identidad de género en los programas socioeducativos laborales a nivel departamental y municipal.	División Promoción Económica
	2.2.2.2 Incluir un cupo para personas trans en todos los llamados del DEIR.	División Promoción Económica
	2.2.2.8 Promover la inserción laboral de mujeres, personas trans, mujeres privadas de libertad y mujeres inmigrantes en situación de mayor vulnerabilidad.	División Promoción Económica

2.2.3 Promover el acceso laboral igualitario y sin discriminación de mujeres y personas trans.	2.2.3.1 Identificar la segmentación laboral horizontal y vertical en los emprendimientos del PTI, Mercado Agrícola, Mercado Modelo, para formular recomendaciones y elaborar políticas públicas que superen las desigualdades existentes.	División Promoción Económica
	2.2.3.4 Conformar una mesa de trabajo intrainstitucional para promocionar el desarrollo económico de las mujeres y las personas trans.	División Promoción Económica
	2.2.3.5 Impulsar programas de sensibilización empresarial en el sector público y privado que permitan el acceso de las mujeres y personas trans a instancias de capacitación, asesoramiento y acceso al crédito.	División Promoción Económica
	2.2.3.8 Relevar el acceso por sexo/género a los puestos de las ferias especiales y permanentes para formular recomendaciones y políticas que superen las desigualdades.	División Promoción Económica

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género	3.1.2.4 Incorporar al funcionariado del Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional en los cursos de género del Centro de Formación y Estudios.	Departamento de Desarrollo Económico e Integración Regional

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5:		
Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.1 Promover una cultura ciudadana libre de violencia de género en el ámbito público.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
5.1.1 Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosos de la diversidad en los mensajes y campañas públicas.	5.1.1.1 Impulsar desde el Conglomerado de Turismo el uso de imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo en publicidad turística.	División Turismo
	5.1.1.2 Incorporar la diversidad de modelos familiares en la publicidad del turismo familiar.	División Turismo
	5.1.1.3 Eliminar el uso sexista de la imagen de las mujeres en el marketing y la venta de productos turísticos.	División Turismo
	5.1.1.4 Capacitar a los operadores turísticos para la atención de visitantes y turistas de la comunidad LGBTIQ.	División Turismo
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
5.3.1 Sensibilizar a operadores turísticos y a otros actores relevantes vinculados a programas de la Intendencia de Montevideo para la prevención de situaciones de trata.	5.3.1.2 Realizar talleres de género y diversidad a operadores y policía turística.	División Turismo

Departamento de Desarrollo Social

Departamento de Desarrollo Social - Muestra "En Montevideo Construimos Igualdad" en el marco de Marzo Mes de las Mujeres 2012. Foto: Diseño Básico



Las políticas sociales de la Intendencia de Montevideo han tenido como objetivo revertir las situaciones de desigualdad y de vulneración de derechos de la ciudadanía. Así desde la División Políticas Sociales y División Salud se desarrollan programas y acciones tendientes a fomentar la participación ciudadana y el ejercicio y ampliación de sus derechos. Pero la efectividad de estas políticas depende en gran medida de identificar las causas de la desigualdad y no sólo sus manifestaciones. La inclusión de la perspectiva de género nos ha permitido reconocer que las políticas no son "neutras", sino que afectan de forma diferente a varones y mujeres. Identificar las asimetrías de poder

en términos de acceso a los recursos, la representación, el empleo, la salud, los espacios públicos, así como reconocer sus causas nos ha permitido proponer alternativas que apuntan al cambio estructural. A su vez, desde el trabajo articulado entre las diversas Secretarías y la división Salud comprendemos cómo las desigualdades de género se intersectan y refuerzan con otras matrices de inequidad basadas en la edad, la raza, etnia, la discapacidad y direccionamos nuestras políticas para desarticularlas. En este sentido, el 3er. Plan de Igualdad de Género es una herramienta que permite la implementación de estas políticas en pro de la equidad y la justicia social. Se asienta en los avances sustantivos de los últimos períodos y se expresa en esta etapa en las acciones y políticas en base a las necesidades de los diferentes territorios.

María Sara Ribero

Directora General del Departamento de Desarrollo Social

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Desarrollo Social, de acuerdo a la Resolución 24/14/5500 está integrado por:

Programa de Clasificadores-as

Pablo Costa (CEG)

Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad

Tania Aguerrebere (CEG)

Secretaría de la Mujer

Alicia Britos (CEG)

Solana Quesada (CEG)

División Salud

Alvaro Díaz (CEG)

Secretaría de Infancia

Mª Ema Disego (CEG)

Rina Piana (CEG)

Secretaría de Juventud

Victor García (CEG)

Lourdes Pepe (CEG)

Secretaría del Adulto Mayor

Susana Lederfain (CEG)

Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA)

Mirta Silva (CEG)

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Desarrollo Social de acuerdo a la Resolución N° 171/14/5500 compromete 157 actividades en 7 lineamientos y estrategia transversal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1:		
Aumentar la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida social y política.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.	1.1.1.1 Fortalecer la “Mesa Departamental de Salud y Género”.	División Salud Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.1.1.2 Conformar de manera paritaria el Consejo de Niños y Niñas y los Campamentos de la Paz.	Unidad Ciudad Educadora División Políticas Sociales
	1.1.1.3 Incluir el tema género en las asambleas del Consejo de Niños y Niñas y en los Campamentos de la Paz.	Unidad Ciudad Educadora División Políticas Sociales
	1.1.1.7 Apoyar la realización de los encuentros anuales de Mujeres de Montevideo organizados por la Sociedad Civil.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de la toma de decisiones.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
1.2.1 Promover la integración paritaria en los ámbitos de toma de decisión departamentales y municipales.	1.2.1.1 Promover normas departamentales que favorezcan la participación igualitaria de varones y mujeres.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.2.1.2 Sensibilizar sobre participación, poder y liderazgo con perspectiva de género a integrantes de ámbitos de decisión y representación departamentales y municipales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.	1.2.2.1 Realizar instancias anuales de sensibilización sobre participación, poder y liderazgo con perspectiva de género a las Concejalas Vecinales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.2.2.2 Realizar instancias de sensibilización con concejales vecinales varones a través de la Mesa de Trabajo de Masculinidades.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.2.2.3. Realizar instancias de diálogo de mujeres discapacitadas con referentes políticos y sociales.	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales
	1.2.2.4 Realizar encuentros de formación en los municipios sobre participación política de las afromontevideanas.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales
	1.2.2.5 Profundizar la participación de las mujeres organizadas a nivel de cada municipio en el marco del Programa Comuna Mujer y del tercer nivel de gobierno.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.2.2.6 Promover a nivel municipal la visibilización de mujeres que hayan participado social y/o políticamente en el territorio.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.2.2.7 Incrementar la participación de la Secretaría de la Mujer en espacios de articulación nacionales y regionales que promueven la igualdad de género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.2.2.9 Incorporar la perspectiva de género en el programa de capacitación dirigido a los Concejos Vecinales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
1.2.3 Integrar la perspectiva de género en los espacios de participación de los municipios.	1.2.3.1 Promover la generación de redes de concejalas vecinales y municipales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1.3 Promover la deconstrucción de los roles estereotipados de género que restringen la participación de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
1.3.1 Elaborar e implementar un plan de sensibilización sobre patrones culturales de género.	1.3.1.1 Formulación del plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.3.1.2 Ejecución y difusión del plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.3.1.3 Evaluación del plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	1.3.1.4 Proponer a la Comisión del Nomenclátor de Montevideo la inclusión de nombres de mujeres.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2:			
Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.1 Contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo.			
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	
2.1.1 Visibilizar la brecha salarial y la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo.	2.1.1.1 Recopilar y difundir información sobre la brecha salarial y segmentación ocupacional en el departamento de Montevideo, incluyendo la variable etnia.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales	
	2.1.2 Impulsar políticas departamentales y municipales de cuidado de personas dependientes.	2.1.2.2 Elaborar y difundir materiales de sensibilización acerca del rol de las mujeres afro en los cuidados de personas dependientes.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales
		2.1.2.3 Promover una adecuación de los servicios de los Centros Comunitarios del Programa Nuestros Niños, a las necesidades de cuidado de las familias.	Secretaría de Infancia División Políticas Sociales
		2.1.2.4 Conformar un grupo de trabajo para diseñar políticas departamentales de cuidado de personas dependientes.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.2.1 Difundir los derechos que garantizan el acceso a la protección social de las mujeres y personas trans.	2.2.1.1 Realizar talleres anuales sobre protección social dirigidos a mujeres afro.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales
	2.2.1.2 Difundir los derechos a la protección social de las mujeres clasificadoras.	Proyecto Clasificadores Departamento de Desarrollo Social
	2.2.1.3 Promover la participación de personas trans en los cursos de INEFOP.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.2.1.4 Capacitar a trabajadoras domésticas migrantes en derechos humanos, derechos laborales y sociales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
2.2.2 Asegurar el acceso igualitario de mujeres y personas trans a los programas socioeducativos laborales departamentales y municipales.	2.2.2.1 Incorporar la variable identidad de género en los programas socioeducativos laborales a nivel departamental y municipal.	Proyecto clasificadores Departamento de Desarrollo Social Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.2.2.3 Promover el acceso igualitario de mujeres y personas trans en las plantas de clasificado en el marco de ley de envases.	Proyecto clasificadores Departamento de Desarrollo Social
	2.2.2.4 Incrementar el número de mujeres en los grupos de trabajo de las plantas de clasificado de residuos sólidos urbanos (RSU).	Proyecto clasificadores Departamento de Desarrollo Social
	2.2.2.5 Incluir en el llamado a ONG que acompañen el proceso de clasificadores y clasificadoras en el marco de la Ley de Envase capacitación en género, violencia y derechos sexuales y reproductivos.	Proyecto clasificadores Departamento de Desarrollo Social
	2.2.2.6 Fomentar la reconversión laboral de mujeres y personas trans clasificadoras.	Proyecto clasificadores Departamento de Desarrollo Social
	2.2.2.7 Garantizar el acceso igualitario de mujeres y personas trans en los convenios socioeducativos laborales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.2.2.8 Promover la inserción laboral de mujeres, personas trans, mujeres privadas de libertad y mujeres inmigrantes en situación de mayor vulnerabilidad.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.2 Impulsar la autonomía económica de las mujeres y personas trans.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.2.3 Promover el acceso laboral igualitario y sin discriminación de mujeres y personas trans.	2.2.3.2 Realizar una feria anual de exposición y comercialización de trabajos de matriz afro.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales
	2.2.3.3 Continuar con el programa socioeducativo laboral “Barrido Otoñal” como experiencia protegida de trabajo.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.2.3.4 Conformar una mesa de trabajo intrainstitucional para promocionar el desarrollo económico de las mujeres y las personas trans.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.2.3.6. Formular proyecto pre egreso para la reinserción laboral de las mujeres y personas trans privadas de libertad.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.2.3.7 Fortalecer la participación en la mesa de trabajo de mujeres privadas de libertad.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.3 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.3.1 Fomentar la producción de bienes culturales no sexistas.	2.3.1.1 Apoyar las producciones culturales realizadas por mujeres, personas trans y aquellas que incorporen la perspectiva de género y derechos.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.3.1.2 Promover la realización y producción de eventos culturales con perspectiva de género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	2.3.1.3 Articular, coordinar y apoyar la realización de actividades intra e interinstitucionales para el desarrollo de todas las campañas de la Secretaría de la Mujer.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
2.3.2 Mejorar el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad a las producciones culturales que brinda la Intendencia de Montevideo y a la oferta cultural descentralizada.	2.3.2.2 Desarrollar material audiovisual accesible a personas con discapacidad que incluyan contenidos que promuevan igualdad de género.	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.	3.1.1.10 Realizar un relevamiento del funcionariado con discapacidad desde una perspectiva de género y derechos humanos.	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.2 Capacitar en género y perspectiva de género al equipo de trabajo y docente del Centro de Formación y Estudios.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	3.1.2.3 Analizar nuevas metodologías para abordar género y el nuevo protocolo de acoso sexual laboral en el módulo Equidad y Género de los cursos de Inducción.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.3.1 Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).	3.3.1.1 Elaborar materiales para difundir el nuevo protocolo de Acoso Sexual Laboral (ASL).	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	3.3.1.2 Difundir el nuevo protocolo de Acoso Sexual Laboral (ASL) al gabinete y a los cargos de conducción del gobierno departamental.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	3.3.1.3 Presentar públicamente el nuevo protocolo de Acoso Sexual Laboral (ASL).	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	3.3.1.4 Realizar campaña de sensibilización al funcionariado sobre el protocolo Acoso Sexual Laboral (ASL).	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).	3.3.2.1 Conformar el equipo de recepción de situaciones de Acoso Sexual Laboral (ASL) de acuerdo con los perfiles descriptos.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	3.3.2.2 Conformar el equipo instructor de acuerdo a las resoluciones pertinentes.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de transporte público.	4.1.1.2 Promover espacios públicos integradores contemplando el enfoque de género.	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales
	4.1.1.5 Desarrollar una propuesta de promoción del derecho a la salud con perspectiva de género a partir del uso de los juegos saludables e inclusivos.	División Salud

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
5.2.1 Evaluar y adecuar las políticas departamentales que dan respuesta a la violencia doméstica.	5.2.1.1 Desarrollar una herramienta informática que optimice el procesamiento de la información de los servicios ComunasMujer.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.2 Revisar la ficha de evaluación de los servicios de atención a situaciones de violencia doméstica: Psicosocial, Jurídico, Atención Telefónica 0800 4141 y Atención de Varones que deciden dejar de ejercer violencia y proponer un nuevo sistema de registro.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.3 Protocolizar el funcionamiento y el abordaje de las situaciones de violencia doméstica en los servicios: Psicosocial, Jurídico, Atención Telefónica 0800 4141 y Atención de Varones que deciden dejar de ejercer violencia.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.4 Instalar un servicio de llamada en espera en el servicio de apoyo a mujeres en situación de violencia 08004141.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.5 Difundir el servicio telefónico de apoyo a mujeres en situación de violencia doméstica 08004141.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	5.2.1.6 Dar continuidad a los servicios de atención en violencia doméstica: Psicosocial, Jurídico, Atención Telefónica 08004141 y Atención de Varones que deciden dejar de ejercer violencia.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.7 Promover la aplicación de la normativa del MSP para el abordaje de la violencia doméstica en las policlínicas de la Intendencia de Montevideo.	División Salud
	5.2.1.8 Impulsar el compromiso de los varones montevideanos para erradicar la violencia basada en género enfatizando la participación del funcionario.	Secretaría de la Mujer/CEG División Políticas Sociales
	5.2.1.9 Realizar campañas anuales en torno al 25 de noviembre: Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.10 Desarrollar acciones de sensibilización frente a los asesinatos de mujeres víctimas de violencia doméstica. Campaña: "Hoy murió otra mujer víctima de violencia doméstica".	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.11 Realizar talleres de sensibilización sobre la violencia de género dirigidas a mujeres afro.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales
	5.2.1.12 Sensibilizar para la prevención de violencia en parejas adolescentes.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.1.16 Realizar talleres sobre violencia de género en la sala de espera de las policlínicas.	División Salud
5.2.2 Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la respuesta integral a situaciones de violencia doméstica.	5.2.2.1 Optimizar la articulación con el Programa de Soluciones Habitacionales del MIDES.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.2.2 Optimizar la articulación con la División de Políticas de Género del Ministerio del Interior.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.2.3 Optimizar la articulación con los juzgados de familia especializados en violencia doméstica.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.2 Optimizar las acciones institucionales en la prevención y atención a las situaciones de violencia doméstica.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	5.2.2.4 Promover la articulación y complementariedad con el Departamento de Violencia Basada en Género del Inmujeres (MIDES).	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.2.5 Profundizar la articulación con el conjunto de las instituciones de la Comisión Departamental de Lucha contra la Violencia Doméstica.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.2.6 Articular acciones para abordar situaciones de violencia doméstica y de género de las mujeres privadas de libertad.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
5.2.3 Profundizar la capacitación de los operadores en violencia doméstica.	5.2.3.1 Capacitar en violencia de género a los operadores vinculados a los programas de la IM que atienden la problemática.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.2.3.2 Revisar y profundizar la capacitación a los equipos de salud de las policlínicas en el abordaje de la violencia doméstica.	División Salud
	5.2.3.3 Realizar instancias de sensibilización y capacitación en violencia, género y discapacidad a operadores psicosociales, jurídicos, fiscales y policiales.	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
5.3.1 Sensibilizar a operadores turísticos y a otros actores relevantes vinculados a programas de la Intendencia de Montevideo para la prevención de situaciones de trata.	5.3.1.1 Sensibilizar y capacitar a funcionarias/os de la Intendencia de Montevideo en la temática de trata en coordinación con INMUJERES.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.3.1.3 Impulsar el diseño y ejecución de un proyecto de prevención y atención a situaciones de explotación sexual comercial en la zona de Santa Catalina-Parque Público Punta Yeguas.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	5.3.1.4 Coordinar actividades para prevención de trata en el marco de la Unidad Temática Género y Municipio de Mercociudades.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.3 Visibilizar la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral con énfasis en mujeres y niñas.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	5.3.1.5 Articular acciones de prevención con la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas (UCCI) en el marco de la Red de Trata de Personas..	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
5.3.2 Sensibilizar a la población sobre la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.	5.3.2.1 Realizar actividades de difusión para la prevención de la trata con fines de explotación sexual y laboral en ámbitos comunitarios y medios de transporte público.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
5.3.3 Articular con las organizaciones de la sociedad civil actividades para la prevención de la trata con fines de explotación laboral.	5.3.3.1 Realizar talleres con trabajadoras domésticas migrantes.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6: Garantizar el derecho a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
6.1.1 Aplicar la normativa vigente en derechos sexuales y derechos reproductivos en las policlínicas de la Intendencia de Montevideo.	6.1.1.1. Elaboración de folleto informativo para la difusión de la reglamentación sobre las leyes 18.426 y 18.987 como herramientas de promoción de los derechos de las Mujeres.	División Salud Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	6.1.1.2 Continuar las coordinaciones interinstitucionales que favorezcan la intervención interdisciplinaria en la instrumentación de la Interrupción Voluntaria del Embarazo.	División Salud
	6.1.1.3 Coordinar interinstitucionalmente la obtención de kits de medicación para la Interrupción Voluntaria del Embarazo en las policlínicas.	División Salud
	6.1.1.4 Profundizar estrategias para la accesibilidad del condón femenino y el uso del condón masculino.	División Salud

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	6.1.1.5 Realizar spots de promoción de uso condón femenino para redes sociales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	6.1.1.6 Articular con ASSE y organizaciones de la sociedad civil para la incorporación de condones femeninos en la canasta básica de métodos anticonceptivos.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	6.1.1.7 Capacitar al personal de salud y promotores comunitarios para superar las barreras de acceso de las mujeres con discapacidad en la atención de salud sexual y reproductiva.	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales
	6.1.1.8 Desarrollar acciones de promoción de la salud sexual y reproductiva para mujeres privadas de libertad.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	6.1.1.9 Promover los Derechos Sexuales y Reproductivos de los/as adolescentes y jóvenes difundiendo el uso de preservativos en el marco del Día de la juventud, en el Espacio Adolescente de la Policlínica Gentile y en instituciones educativas públicas del territorio.	División Salud
	6.1.1.10 Difundir las leyes No.18.426 y 18.987 a través de la entrega de folletería, cartelería en las policlínicas municipales y en el espacio adolescente de la Policlínica Gentile.	División Salud
	6.1.1.11 Asesorar sobre la Interrupción voluntaria del embarazo en las policlínicas municipales.	División Salud

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
6.1.2 Ampliar la cobertura del programa de prevención del cáncer génito-mamario.	6.1.2.1. Articular interinstitucionalmente el desarrollo de las actividades a realizar en el marco de Octubre Mes Internacional de Prevención del Cáncer de Mama.	División Salud Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	6.1.2.2. Promover en la consulta médica, obstétrica y de enfermería de las policlínicas y en las instituciones educativas la realización del PAP y el autoexamen de mamas.	División Salud
	6.1.2.3. Desarrollar jornadas de promoción y realización de PAP y examen mamario en todas las policlínicas municipales y móviles.	División Salud
	6.1.2.4. Difundir la Ley 17.242 que otorga un día libre pago a mujeres trabajadoras para la realización del PAP o mamografía para incentivar su realización.	División Salud
	6.1.2.5. Difundir la importancia de la realización del PAP y mamografía en ferias, eventos culturales, actividades deportivas mediante la entrega de folletos informativos.	División Salud
	6.1.2.6 Apoyar actividades de prevención del cáncer de mama promoviendo la actividad física, la alimentación saludable y la recreación como factores protectores.	División Salud
6.1.3 Desarrollar actividades que favorezcan el cuidado de la salud sexual y reproductiva de los varones y el ejercicio responsable de su sexualidad.	6.1.3.1 Continuar la campaña “Los varones encaramos sexo seguro”, con la realización de actividades de promoción de salud.	División Salud
	6.1.3.2 Realizar talleres de sensibilización sobre nuevas masculinidades en los municipios.	División Salud
	6.1.3.3 Realizar jornadas de test de VIH y sífilis en coordinación con sindicatos.	División Salud

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 6.1 Garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos en las políticas de salud de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
6.1.4 Brindar atención respetuosa de la diversidad sexual en las policlínicas de salud.	6.1.4.1 Capacitar y sensibilizar a los equipos de salud en diversidad sexual para su abordaje en la consulta.	División Salud
	6.1.4.2 Sensibilizar en sala de espera sobre la diversidad sexual a través de la difusión con folletería.	División Salud
6.1.5 Desarrollar actividades que promuevan una sexualidad placentera y disfrutable.	6.1.5.1 Promover jornadas de “Sexualidad placentera y disfrutable” en los municipios.	División Salud
	6.1.5.2 Realizar cine foro que promuevan el goce de una sexualidad plena de los adultos mayores.	Secretaría para el Adulto Mayor División Políticas Sociales
	6.1.5.3 Continuar los talleres de Salud Sexual y Reproductiva en el curso de Promotores Juveniles en Salud.	División Salud
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 6.2 Profundizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud departamentales.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
6.2.1 Impulsar acciones de promoción de salud integral desde un enfoque de género en las políticas de salud departamentales.	6.2.1.1. Promover estrategias de intervención vinculadas a la autoestima y autocuidado de las mujeres acordes al primer nivel de atención.	División Salud
	6.2.1.2 Promover la atención integral en las consultas que se realizan en las policlínicas, incorporando salud mental y género.	División Salud
	6.2.1.3 Realizar anualmente el Encuentro de Salud y Género a nivel departamental y municipal.	División Salud
	6.2.1.4 Capacitar a los equipos del primer nivel de atención sobre la prevención del suicidio desde una perspectiva de género.	División Salud

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.	7.1.1.1 Elaborar un protocolo que integre el enfoque de género en la oferta cultural brindada por la Intendencia de Montevideo.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.1.4 Relevar información respecto al sexo e identidad de género de jóvenes que participan anualmente de la "Movida Joven".	Secretaría de Juventud División Políticas Sociales
	7.1.1.5 Incorporar la perspectiva de género a la práctica educativa de los centros del programa Nuestros Niños.	Secretaría de Infancia División Políticas Sociales
	7.1.1.6 Realizar seguimiento de las becas del MEC otorgadas a estudiantes afro garantizando el acceso igualitario de varones y mujeres.	Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes (UTDA) División Políticas Sociales
	7.1.1.7 Desarrollar herramientas para trabajar con familias del programa Nuestros niños, el ejercicio de sus derechos desde una perspectiva de género.	Secretaría de Infancia División Políticas Sociales
	7.1.1.8 Sensibilizar en género a las organizaciones sociales y culturales a través de la campaña "Sugerencias para un trato adecuado a las personas con discapacidad".	Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad División Políticas Sociales
	7.1.1.9 Incluir colectivos de personas trans en el Festival de Aprendizajes.	Unidad Ciudad Educadora Departamento de Desarrollo Social
	7.1.1.10 Armonizar el reglamento del Centro de Educación Inicial de acuerdo con la normativa nacional de los derechos de la niñez, adolescencia, igualdad y no discriminación.	Centro de Educación Inicial Departamento de Desarrollo Social
	7.1.1.11 Incorporar la perspectiva de género en los proyectos anuales del Centro de Educación Inicial.	Centro de Educación Inicial Departamento de Desarrollo Social
	7.1.1.12 Relevar los contenidos e imágenes de libros y materiales del Centro de Educación Inicial desde una perspectiva de derechos y de género.	Centro de Educación Inicial Departamento de Desarrollo Social

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	7.1.1.13 Incorporar el lenguaje inclusivo en la comunicación hacia la comunidad del Centro de Educación Inicial.	Centro de Educación Inicial Departamento de Desarrollo Social
	7.1.1.14 Incorporar en los contenidos curriculares del Centro de Educación Inicial los principios de igualdad y no discriminación y el derecho a vivir libres de violencia.	Centro de Educación Inicial Departamento de Desarrollo Social
	7.1.1.16. Incorporar en los términos de referencia de los llamados a licitación de la Secretaría de Juventud, cláusulas sobre igualdad, no discriminación y perspectiva de género.	Secretaría de Juventud División Políticas Sociales
	7.1.1.17 Realizar talleres en centros diurnos para mejorar aspectos vinculares de sus usuarios/as a través de la modificación de roles estereotipados de género.	Secretaría para el Adulto Mayor División Políticas Sociales
	7.1.1.18 Capacitar al equipo de la Secretaría de Infancia y Maestras/os Coordinadoras/es para unificar el marco conceptual en materia de género.	Secretaría de Infancia División Políticas Sociales
	7.1.1.19 Crear un dispositivo de revisión sistemática de la perspectiva de género, de todas las acciones implementadas desde la Secretaría de Infancia.	Secretaría de Infancia División Políticas Sociales
	7.1.1.20 Profundizar la transversalización de la perspectiva de género en todas las líneas y acciones de la Unidad Ciudad Educadora.	Unidad Ciudad Educadora
	7.1.1.21 Formación y capacitación en género y equidad en los centros juveniles en convenio con INAU.	Secretaría de Juventud División Políticas Sociales
	7.1.1.22 Incorporar la perspectiva de género en los programas de la Secretaría de Juventud.	Secretaría de Juventud División Políticas Sociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.1.2 Fortalecer el “Programa masculinidades y género”.	7.1.2.1 Fortalecer la Mesa de trabajo de masculinidades y género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.2.2 Sistematizar, publicar y difundir lo actuado en relación a masculinidades y género desde la Intendencia de Montevideo.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.2.3 Realizar jornadas, seminarios sobre masculinidades y género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.2.4 Promover con el ámbito académico y otras organizaciones la realización de estudios sobre masculinidades y género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.2.5 Promover parentalidades equitativas y paternidades no hegemónicas incluyendo la homoparentalidad y la diversidad sexual.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.2.6 Promover actividades para involucrar a varones en su rol de padres desde una ética de contacto, cuidado, afecto compartiendo tareas con sus parejas o ex parejas.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.1.2.7 Profundizar la inclusión de la temática masculinidades y género en la agenda de actividades de “Marzo mes de las mujeres”.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.3 Visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.3.1. Instrumentar una plataforma de actividades a nivel departamental y municipal.	7.3.1.4 Capacitar a las mujeres migrantes sobre sus derechos.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	7.3.1.5. Elaborar y difundir material sobre los derechos de las mujeres migrantes en Montevideo, visibilizando su aporte a la cultura.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales

ESTRATEGIA TRANSVERSAL: ET1		
Profundizar la estrategia de transversalización de género en las áreas de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
ET 1.1 Jerarquizar la Secretaría de la Mujer como organismo rector de las políticas de género departamentales, habilitando su participación en los ámbitos de toma de decisiones institucionales.	ET 1.1.1 Elaborar y elevar una propuesta de reestructura jerárquica de la Secretaría de la Mujer a la Administración para su consideración.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
ET 1.2 Dotar a la Secretaría de la Mujer de los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su rol.	ET 1.2.1 Identificar necesidades humanas y materiales y elevar una propuesta a la Administración para su consideración.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
ET 1.3 Institucionalizar la Comisión de Equidad y Género como mecanismo de transversalización de las políticas de género en las distintas áreas de la Intendencia de Montevideo.	ET 1.3.1 Incorporar a los equipos de igualdad en el organigrama de cada departamento.	Departamento de Desarrollo Social
ET 1.4 Fortalecer la Comisión de Equidad y Género en las tareas de articulación, seguimiento y monitoreo de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas departamentales.	ET 1.4.1 Elaborar el Plan Operativo Anual (POA) de la Comisión de Equidad y Género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales Comisión de Equidad y Género
	ET 1.4.2 Realizar cursos de sensibilización y capacitación a los integrantes de la CEG en herramientas de transversalidad de género.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales Comisión de Equidad y Género
ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.	ET 1.5.1 Revisar y uniformizar los roles, cometidos y atribuciones de los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales Comisión de Equidad y Género
	ET 1.5.2 Establecer mecanismos de funcionamiento para los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales Comisión de Equidad y Género
	ET 1.5.3 Promover espacios de articulación entre los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales Comisión de Equidad y Género

ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
ET 1.5 Consolidar los Equipos de Igualdad departamentales y municipales.	ET 1.5.4 Sensibilizar y capacitar en políticas públicas con enfoque de género a los equipos de igualdad departamentales y municipales.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales
	ET 1.5.5 Elaborar los Planes Operativos Anuales (POA) en el marco del 3er Plan de Igualdad en cada área de la Intendencia de Montevideo y en los municipios.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
	ET 1.5.6 Rendir cuentas anualmente del cumplimiento de las actividades departamentales y municipales del 3er Plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
ET 1.6 Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er Plan de Igualdad.	ET 1.6.1 Crear un grupo de trabajo integrado por Recursos Financieros, CEG y Secretaría de la Mujer para avanzar en la visibilidad del presupuesto asignado por la Intendencia de Montevideo y los 8 Municipios al 3er Plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
	ET 1.6.2. Visibilizar los recursos financieros asignados al 3er Plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
ET 1.7 Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales.	ET 1.7.1 Articular con la Sociedad Civil Organizada el seguimiento del 3er Plan mediante el Consejo de Igualdad de Montevideo y/u otro mecanismo que se genere.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
	ET 1.7.2 Instalar mesas temáticas de seguimiento del 3er Plan integradas por los Equipos de Igualdad departamentales, municipales y la Sociedad Civil Organizada.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
	ET 1.7.3 Articular con la Secretaría de Género del PIT-CNT y la red temática de género de la UDELAR.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
ET 1.9 Incorporar la perspectiva de género en la producción de información.	ET 1.9.4 Implementar el sistema de indicadores formulados para el 3er Plan.	Secretaría de la Mujer División Políticas Sociales - Comisión de Equidad y Género
ET 1.10 Promover la incorporación de la Intendencia de Montevideo al Programa de Calidad con Equidad de Género (PGCEG).	ET 1.10.1 Conformar un grupo de trabajo que estudie el programa y sus condiciones de aplicabilidad en la Intendencia de Montevideo.	Secretaría de la Mujer. División Políticas Sociales

Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales - Mujeres trabajando en roles no convencionales - Foto: División Vialidad



La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de Gestión Humana, contribuye a atender a las desigualdades de género y a su vez optimizar adecuadamente las potencialidades de mujeres y hombres, desarrollando políticas transversales para identificar estas diferencias y sus implicancias en el cumplimiento de los cometidos asignados al Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.

Implica un mayor nivel de exigencia para la administración para superar visiones reduccionistas de una realidad con inequidades de género, sin caer en posturas meramente reivindicativas que no superen las debilidades institucionales de carácter estructural.

Implica no solamente definir políticas, sino planificarlas, instrumentarlas, controlarlas y evaluarlas con rigor técnico.

Jorge Basso

Director General del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, de acuerdo a la Resolución 1902/13 está integrado por:

Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

Marianella Delor

Servicio de Planeamiento y Desarrollo de Gestión Humana

Luis Fabelo

Secretaría Administración de Gestión Humana

Gabriela García (CEG)

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales de acuerdo a la Resolución N° 2848/14 compromete 18 actividades en 1 lineamiento.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.1 Profundizar procesos de selección, integración, promoción y calificación de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación.	3.1.1.1. Continuar con el análisis y seguimiento de la inserción laboral de los nuevos ingresos de funcionarios y funcionarias de la Intendencia de Montevideo a través del Observatorio de Gestión Humana.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.1.1.2 Mantener instancias de trabajo con el Equipo Central de Compromiso de Gestión para incorporar la perspectiva de género en los compromisos de gestión.	División Administración de Personal
	3.1.1.3 Continuar el uso del lenguaje inclusivo en todas las bases de los llamados institucionales.	Servicio Administración de Gestión Humana División Administración de Personal
	3.1.1.4 Incorporar nuevas variables al Observatorio de Gestión Humana a propuesta de la Comisión de Equidad y Género.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.1.1.5 Crear un grupo de trabajo para analizar por sexo las certificaciones médicas en el marco del Observatorio de Gestión Humana.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.1.1.6 Dar seguimiento a las funcionarias que se desempeñan en servicios tradicionalmente masculinos a través del Observatorio de Gestión Humana.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.1.1.7 Difundir los beneficios funcionales sobre paternidad.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.1 Desarrollar una política comunicacional interna dirigida al funcionariado que sensibilice sobre la temática de género y dé a conocer las políticas institucionales de igualdad.	Centro de Formación y Estudios División Administración de Personal
	3.1.2.2 Capacitar en género y perspectiva de género al equipo de trabajo y docente del Centro de Formación y Estudios.	Centro de Formación y Estudios División Administración de Personal
	3.1.2.3 Analizar nuevas metodologías para abordar género y el nuevo protocolo de acoso sexual laboral en el módulo Equidad y Género de los cursos de Inducción.	Centro de Formación y Estudios División Administración de Personal
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.2.2 Adecuar el equipamiento, la indumentaria y la infraestructura a las necesidades particulares de mujeres, varones y personas trans.	3.2.2.1 Instalar una sala de lactancia en el Edificio Sede de la Intendencia.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.2 Promover una eficiente organización del trabajo que garantice los principios de igualdad y no discriminación.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.3.1 Generar un plan de sensibilización y capacitación institucional respecto al acoso sexual laboral (ASL).	3.3.1.1 Elaborar materiales para difundir el protocolo de ASL.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.3.1.2 Difundir el protocolo de ASL al gabinete y a los cargos de conducción del gobierno departamental.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.3.1.3 Presentar públicamente el nuevo protocolo de ASL.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.3.1.4 Realizar campaña de sensibilización al funcionariado sobre el protocolo ASL.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).	3.3.2.1 Conformar el equipo de recepción de situaciones de ASL de acuerdo a los perfiles descriptos.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
	3.3.2.2 Conformar el equipo instructor de acuerdo a las resoluciones pertinentes.	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.4 Armonizar la normativa interna con la normativa nacional respecto a los derechos humanos del funcionariado.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.4.1 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de derechos sexuales y reproductivos.	3.4.1.1 Generar nueva normativa interna respecto a la licencia especial de las patologías asociadas al embarazo, cambiando la denominación habitual de "licencia por enfermedad".	Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

Departamento de Movilidad

Departamento de Movilidad - Baño de hombres con cambiador para bebés en la Terminal Colón. Foto: Victoria Esteves



La movilidad de los ciudadanos de Montevideo tiene particularidades reconocidas en los estudios que ha llevado adelante el departamento que muestran que el género es una variable importante en los modos de desplazamiento.

La oferta de transporte y algunas particularidades del mismo deben adecuarse a esta demanda diferencial.

La perspectiva de género resulta entonces parte integral del diseño de las políticas de Movilidad.

Néstor Campal

Director General del Departamento de Movilidad

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Movilidad, de acuerdo a la Resolución 5300/13 está integrado por:

Departamento de Movilidad

Margarita Abilleira

Plan de Movilidad Urbana

Gabriela Detomasi

División Tránsito y Transporte

Mauricio Ostria (CEG)

Oficina de Gestión Territorial

Graciela Rodríguez

División Vialidad

María Sarasúa

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Movilidad de acuerdo a la Resolución N° 118/14/1500 compromete 11 actividades en 2 lineamientos.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4:		
Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
4.1.1 Adecuar la infraestructura y el equipamiento de la ciudad favoreciendo la inclusión universal.	4.1.1.3 Adecuar la infraestructura de las futuras obras de Movilidad en el departamento de Montevideo con perspectiva de género.	Plan de Movilidad Urbana División Vialidad
4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de transporte público.	4.1.2.1 Dar a conocer a las empresas de transporte público el estudio “Políticas de tiempo, movilidad y transporte público: rasgos básicos, equidad social y de género”.	Departamento de Movilidad
	4.1.2.2 Crear un grupo de trabajo integrado por: Movilidad, Acondicionamiento Urbano, Planificación y Desarrollo Social que analice los estudios de uso del tiempo y políticas de transporte y realice recomendaciones a ser incorporadas en las políticas departamentales.	Departamento de Movilidad
	4.1.2.3 Realizar la segunda encuesta origen-destino del Sistema de Transporte Metropolitano incluyendo la variable sexo.	Plan de Movilidad Urbana
	4.1.2.4 Elaborar un informe con perspectiva de género de la encuesta origen-destino del Sistema de Transporte Metropolitano (STM).	Plan de Movilidad Urbana
	4.1.2.5 Aportar contenidos de género y no discriminación a la capacitación que las empresas del transporte realizan con su personal sobre buen trato y uso de asientos preferenciales.	División Tránsito y Transporte
	4.1.2.6 Realizar una campaña de sensibilización focalizando en el buen trato en el Sistema de Transporte y el uso de los asientos preferenciales.	División Tránsito y Transporte

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
4.1.2 Incorporar la perspectiva de género a las políticas de transporte público.	4.1.2.7 Realizar talleres de sensibilización en género para examinador/as de instancias prácticas de la obtención de la libreta de conducir.	División Tránsito y Transporte
	4.1.2.8 Incluir la variable sexo como una de las variables de análisis en los informes sobre el uso de boletos de 1 y 2 horas.	Plan de Movilidad Urbana
	4.1.2.9 Armonizar la normativa departamental con la nacional e internacional acerca del uso de imágenes no sexistas en el transporte público.	División Tránsito y Transporte

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7:		
Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.1 Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos educativos, culturales y deportivos.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.1.1 Contribuir a una oferta educativa y cultural a nivel departamental y municipal con contenido no sexista.	7.1.1.15 Incorporar la perspectiva de género en la Educación Vial que imparte el Centro de Educación Vial.	División Tránsito y Transporte

Departamento de Planificación

Departamento de Planificación - Plaza Casavalle -

Foto: Unidad de Comunicación del Municipio D



Las tareas específicas del Departamento de Planificación se centran en el territorio departamental, en sus ordenamientos y en su proyecto. En dicho marco, ¿tiene sentido que nos interese por la perspectiva de género? ¿representa una contribución para nuestro trabajo? Veamos.

El territorio resulta de la interacción entre una realidad material dada (geomorfológica, climática y biológica) y un grupo humano que construye allí su historia. Es una construcción necesaria y a la vez inevitable pues los seres humanos sólo podemos existir a través de nuestra condición de habitantes. No tenemos alternativas.

Nuestras necesidades biológicas y sociales sólo pueden resolverse en el territorio. Por ello representa, en términos de sociedad, nuestro recurso esencial.

Preocuparse por el ordenamiento territorial supone que el territorio tal cual es, o el territorio tal cual lo hemos modificado, o el territorio tal cual lo hemos ordenado, no nos satisface. Y consideramos que puede ser mejor.

Como cada sociedad cada territorio es único. Su forma siempre será la que la sociedad le dé, le quiera dar o logre darle. Nunca, en cualquier caso, será fruto del azar. Por ello la ética de sus formas, en una sociedad democrática, siempre estará muy lejos de ser un desafío intrascendente.

Nuestro proyecto territorial se preocupa por la preservación de los recursos naturales y los problemáticos equilibrios ambientales; por la fragmentación socio-territorial y por la insustentable expansión de la mancha urbana; por las calidades del espacio público y por sus duros desequilibrios territoriales.

No puede no tomar partido. Y lo hace con fuerza; lo hace en favor de un modelo que pretendemos socialmente más justo, culturalmente más razonable y éticamente irreprochable. Lo hace aplicando la Ley de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Sostenible y las precisas finalidades que esta establece para las políticas públicas en la materia (calidad de vida de la población, integración social en el territorio y uso sustentable y democrático de los recursos naturales y culturales).

Por ello no nos cabe ninguna duda de que incluir la perspectiva de género en nuestras preocupaciones territoriales tiene mucho sentido. En particular porque nos desafía a proyectar y construir un territorio más inclusivo y democrático, donde los diversos derechos ciudadanos sean la materia prima obligatoria de la construcción social del territorio..

Juan Pedro Urruzola

Director General del Departamento de Planificación

EQUIPO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

El Equipo de Igualdad del Departamento de Planificación, de acuerdo a la Resolución 152/12/6000 está integrado por:

División Planificación Estratégica

Alicia Bisio (CEG)

División Planificación Territorial

Fabiana Castillo

División Tecnología de la Información

Deborah Pellejero (CEG)

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Planificación de acuerdo a la Resolución N° 29/14/6000 compromete 13 actividades en 2 lineamientos y estrategia transversal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.10 Sensibilizar al funcionariado vinculado a la creación de instrumentos de Ordenamiento Territorial.	División Planificación Territorial
	3.1.2.13 Capacitar al funcionariado de Tecnología de la Información para realizar desarrollos informáticos que contribuyan a la integración de la perspectiva de género.	División Tecnología de la Información

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4: Mejorar las condiciones para el uso, disfrute y apropiación sin exclusiones de los espacios públicos de Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
4.2.1 Integrar la perspectiva de género en los Instrumentos de Ordenamiento Territorial.	4.2.1.1 Incluir la perspectiva de género en los análisis e informes solicitados para la elaboración de los Instrumentos de Ordenamiento Territorial.	División Planificación Territorial
	4.2.1.2 Incluir a organizaciones de mujeres, discapacitadas/os, adultos/as mayores en las consultas que se realizan en el ámbito del Instrumento de Ordenamiento Territorial.	División Planificación Territorial
	4.2.1.3 Convocar a las organizaciones de mujeres, discapacitados/as, y adultas/os mayores existentes en el ámbito del instrumento de Ordenamiento Territorial para participar en la Puesta de Manifiesto y de la Audiencia Pública.	División Planificación Territorial

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4.1 Mejorar la accesibilidad, seguridad y apropiación del espacio público por parte de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
4.2.2 Incluir la perspectiva de género en el proceso de construcción del Proyecto Montevideo 2030.	4.2.2.1 Incluir a organizaciones de mujeres en los ámbitos de participación de la agenda estratégica Montevideo 2030.	Planificación Estratégica
	4.2.2.2 Realizar entrevistas y artículos para la web que contemplen temas estratégicos de la agenda de género.	Planificación Estratégica
ESTRATEGIA TRANSVERSAL: ET1 Profundizar la estrategia de transversalización de género en las áreas de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
ET 1.8 Elaborar herramientas de gestión que posibiliten el registro y análisis de información de actividades con perspectiva de género.	ET 1.8.1 Relevar y analizar los registros de información y procedimientos referente a actividades que se realizan con perspectiva de género.	División Tecnología de la Información
	ET 1.8.2 Elaborar la estructura del sistema con propuestas de pantallas, posibles relaciones con otros sistemas en producción de la Intendencia de Montevideo, establecer roles y perfiles necesarios	División Tecnología de la Información
	ET 1.8.3 Desarrollar sistemas y elaborar manual de usuarias/os tomando en cuenta la perspectiva de género y lenguaje inclusivo.	División Tecnología de la Información
ET 1.9 Incorporar la perspectiva de género en la producción de información.	ET 1.9.1 Realizar diseño de encuestas, procesamiento de datos y elaboración de informes solicitados por los servicios contemplando la perspectiva de género.	Unidad de Estadística y Gestión Estratégica
	ET 1.9.2 Incorporar la perspectiva de género en la actualización permanente del observatorio de Montevideo.	Unidad de Estadística y Gestión Estratégica
	ET 1.9.3 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de indicadores.	Unidad de Estadística y Gestión Estratégica

Departamento de Recursos Financieros

Departamento de Recursos Financieros -

Tapa de publicación de la Intendencia de Montevideo



Como política transversal de género, el 3er Plan, obtiene su presupuesto a través de los recursos comprometidos por los departamentos, las asesorías y los ocho municipios en sus planes, programas y proyectos.

El Decreto 34.853 (25 de octubre de 2013) de modificación presupuestal de la Junta Departamental menciona que la aplicación del presupuesto 2014 implica el comienzo de ejecución del 3er Plan de Igualdad en toda la Administración de acuerdo con los objetivos, acciones y actividades planificadas.

Esto abre la oportunidad de que la Intendencia rinda cuentas de lo ejecutado por concepto de igualdad ante la Junta Departamental.

Arturo Echeverría

Director General del Departamento de Recursos Financieros

EQUIPO DE REFERENCIA

Cra. María Eugenia Rolla

Cr. Dante Rodríguez

COMPROMISOS 2014-2015

El Departamento de Recursos Financieros, compromete 3 actividades integradas a la estrategia transversal.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL 1: Profundizar la estrategia de transversalización de género en las áreas de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
ET 1.6 Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er Plan de Igualdad	ET 1.6.1 Crear un grupo de trabajo integrado por Recursos Financieros, CEG y Secretaría de la Mujer para avanzar en la visibilidad del presupuesto asignado por la Intendencia	Departamento de Recursos Financieros
	ET 1.6.2 Visibilizar los recursos financieros asignados a la ejecución del 3er Plan.	Departamento de Recursos Financieros
	ET 1.6.3. Promover el avance del proyecto de fortalecimiento fiscal en cuyo marco se prevé la actualización de los sistemas de información, en el marco de una gestión por resultados.	Departamento de Recursos Financieros

Secretaría General

Secretaría General - Afiches de la campaña “Marzo, Mes de las Mujeres” desde 2006 a 2014 elaborados por el Equipo de Comunicación de la Intendencia de Montevideo



Incorporar el enfoque de género nos permite obtener información sobre las relaciones existentes entre mujeres y hombres en diversos contextos con los que nos vinculamos desde nuestras competencias y así analizar qué aspectos necesitan ser modificados para revertir las situaciones de inequidad. Contribuye, por lo tanto, a transformar la sociedad mejorando la calidad de vida de las personas, ciudadanas y ciudadanos de Montevideo.

Ricardo Prato
Secretario General

EQUIPO DE REFERENCIA

El Equipo de Igualdad de la Secretaría General está integrado por:

División Información y Comunicación

Natalia Gorgoroso (CEG)

Natalia Mardero

Stefanie Rodríguez

Servicio Central de Inspección General

Nicolás Curbelo (CEG)

Marta Garagorry (CEG)

Unidad de Gestión de Calidad

Lisel Manrique

Miriam Pita

Centro Coordinador de Emergencias Departamentales (CECOED)

Silvina Carro

COMPROMISOS 2014-2015

La Secretaría General compromete 9 actividades en 3 lineamientos y estrategia transversal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 2.3 Promover el acceso y disfrute de bienes culturales en condiciones de igualdad.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
2.3.1 Fomentar la producción de bienes culturales no sexistas..	2.3.1.4 Desarrollar las campañas de comunicación: “Marzo mes de las mujeres”, “Setiembre mes de la diversidad sexual”, “Noviembre mes contra la violencia de género” Comisión de Equidad y Género y 3er Plan de Igualdad.	División Información y Comunicación
	2.3.1.5 Desarrollar contenidos sobre género, derechos humanos y no discriminación en el portal “Montevideo Convive”.	División Información y Comunicación

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 5: Mejorar las condiciones para el ejercicio de una vida libre de violencia de género en Montevideo.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5.1 Promover una cultura ciudadana libre de violencia de género en el ámbito público.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
5.1.2 Promover en Montevideo servicios de hospedaje respetuosos de la diversidad sexual.	5.1.2.1 Armonizar normativa interna (Digesto) con la normativa nacional vigente respecto a los establecimientos hoteleros y afines (pensiones, inquilinatos, hoteles, entre otros) de manera tal que respeten la diversidad sexual.	Servicio Central de Inspección General

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.	7.2.1.2 Sensibilizar a la División de Comunicación e Información en la utilización de lenguaje inclusivo para todos los comunicados institucionales, incluidas las noticias que se publican en la página web.	División Información y Comunicación
	7.2.1.3 Crear un banco de imágenes inclusivas que permitan ilustrar las noticias con fotos de mujeres, personas trans, afrodescendientes, adultos mayores, personas con discapacidad, para uso de la institución.	División Información y Comunicación
	7.2.1.4 Visibilizar los temas de género en las noticias que se publican en la web.	División Información y Comunicación
	7.2.1.5 Apoyar a la Secretaría de la Mujer y a la Comisión de Equidad y Género en la producción de materiales audiovisuales.	División Información y Comunicación
	7.2.1.6 Visibilizar en la nueva web de la Intendencia de Montevideo a la Secretaría de la Mujer, a la CEG y al 3er Plan.	División Información y Comunicación

ESTRATEGIA TRANSVERSAL 1: Profundizar la estrategia de transversalización de género en las áreas de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
ET 1.10 Promover la incorporación de la Intendencia de Montevideo al Programa de Calidad con Equidad de Género (PGCEG).	ET 1.10.1 Conformar un grupo de trabajo que estudie el programa y sus condiciones de aplicabilidad en la Intendencia de Montevideo.	Unidad de Gestión de Calidad

División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

Division Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación



La descentralización y la participación ciudadana han sido ejes estratégicos privilegiados para la definición de los cometidos de la Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación. Para hacerlo realidad, la División fue creando una diversa red de relaciones que implican a funcionarios y funcionarias municipales, vecinas y vecinos, organizaciones sociales y Concejos Vecinales comprometidos con una mejor gestión institucional, una mejora en los condiciones del barrio y una convivencia respetuosa y solidaria.

Sin una mirada sobre la igualdad y equidad entre mujeres y varones, sobre las creencias y valores estereotipados, sobre las formas tradicionales de tomar decisiones y gestionar, no sería posible cumplir con nuestros objetivos.

Es así que resulta necesario promover nuevos enfoques y la apropiación de nuevas herramientas que incluyan la equidad de género en las diversas acciones que se implementan desde la División: capacitación permanente del funcionariado, provisión de pasantías, apoyo para la mejora de los procesos y procedimientos, respaldo a la dinámica de los Concejos Vecinales y Presupuesto Participativo.

Mariela Mazzotti

Directora de la División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

EQUIPO DE IGUALDAD DE LA DIVISIÓN

El equipo de igualdad de la División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación, de acuerdo a la Resolución N° 509/14 está integrado por:

Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación

Esther Arrambide (CEG)

Unidad de Planificación y Participación Descentralizada

Zulma Chans (CEG)

Equipo Técnico de Gestión

Blanca Ponte

COMPROMISOS 2014-2015

La División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación, de acuerdo a la Resolución N° 001/14/1009 compromete 6 actividades en 3 lineamientos.

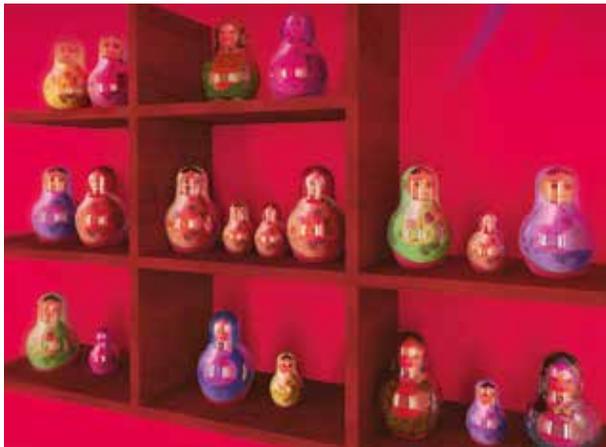
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1:		
Reducir las brechas de género en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1.1 Ampliar la participación ciudadana de las mujeres.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en espacios de participación ciudadana.	1.1.1.5 Incluir la perspectiva de género en los preacuerdos y en los convenios a firmarse en el marco del Presupuesto Participativo (contrapartidas).	Unidad de Participación y Planificación
	1.1.1.6 Relevar e informar anualmente la integración por sexo/género en los Concejos Vecinales y en las comisiones temáticas.	Unidad de Participación y Planificación
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1.2 Impulsar la participación social y política de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
1.2.2 Impulsar cambios culturales en favor de la igualdad en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.	1.2.2.9 Incorporar la perspectiva de género en el programa de capacitación dirigido a los Concejos Vecinales.	Unidad de Participación y Planificación Equipo Técnico de Gestión

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3:		
Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.1 Fortalecer una carrera funcional igualitaria.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.1.2 Profundizar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación continua en género.	3.1.2.7 Realizar talleres de sensibilización sobre incorporación de la perspectiva de género en las áreas de trabajo de la División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación.	División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación
	3.1.2.8 Incorporar la temática de género y la transversalización de la perspectiva de género en los cursos para los cargos de dirección de municipios y CCZ.	Equipo Técnico de Gestión

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.	7.2.1.1 Producir contenidos comunicacionales con perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos de género.	Unidad de Participación y Planificación

División Asesoría Jurídica

División Asesoría Jurídica - Folleto sobre derechos de los funcionarios y funcionarias de la Intendencia de Montevideo - Diseño: Roberto Otermin



Los cambios en la normativa impulsados en forma constante contribuyen a mejorar el clima de las relaciones de trabajo, detectando y solucionando las inequidades existentes, garantizando el pleno ejercicio de los derechos de funcionarios y funcionarias y el acompañamiento de los avances normativos a nivel internacional y nacional.

Ernesto Beltrame

Director de la División Asesoría Jurídica

EQUIPO DE IGUALDAD DE LA DIVISIÓN

El equipo de igualdad de la División Asesoría Jurídica, de acuerdo a la Resolución N° 26/14/5400 está integrado por:

Servicio de Registro Civil

Silvia Facal

Unidad Asesoría

Verónica Morales (CEG)

Claudia Pintos (CEG)

Servicio de Actividades Contenciosas

Mónica Martínez

Alicia Rodríguez

COMPROMISOS 2014-2015

La División Asesoría de Desarrollo Municipal y Participación, de acuerdo a la Resolución N° 27/14/5400 compromete 6 actividades en 2 lineamientos y estrategia transversal.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.3 Profundizar las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual laboral.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.3.2 Garantizar el cumplimiento del nuevo protocolo de acoso sexual laboral (ASL).	3.3.2.3 Incluir una cláusula específica sobre la responsabilidad de terceros contratantes en la falta de previsión o inacción frente a situaciones de Acoso Sexual Laboral (ASL) en todos los convenios o contratos que realice la Intendencia de Montevideo.	Unidad Asesoría
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3.4 Armonizar la normativa interna con la normativa nacional respecto a los derechos humanos del funcionario.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
3.4.1 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de derechos sexuales y reproductivos.	3.4.1.1 Generar nueva normativa interna respecto a la licencia especial para patologías asociadas al embarazo, cambiando la denominación habitual "licencia por enfermedad".	Unidad Asesoría
3.4.2 Adecuar la normativa interna con la normativa nacional en materia de violencia doméstica.	3.4.2.1 Generar normativa interna respecto a la licencia especial para el funcionariado en situación de violencia doméstica cuando: (i) hay riesgo de vida y la víctima se encuentra en casa de acogida o medio camino; ii) si la víctima padece una enfermedad asociada a la violencia doméstica que le impida desempeñar su actividad laboral.	Unidad Asesoría
3.4.3 Adecuar la normativa interna con la normativa vigente en materia de derechos civiles.	3.4.3.1 Modificar la normativa interna vigente en materia de compensación familiar a fin de equiparar la situación del funcionariado en unión de hecho o en matrimonio civil.	Unidad Asesoría

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 7: Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 7.2 Incorporar la perspectiva de género en la política comunicacional a nivel departamental y municipal.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
7.2.1 Contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género.	7.2.1.7 Dar cumplimiento a la Resolución Nº 2940/10, utilizando lenguaje inclusivo en las modificaciones que se realicen normas del Digesto y los Textos Ordenados.	División Asesoría Jurídica

ESTRATEGIA TRANSVERSAL 1: Profundizar la estrategia de transversalización de género en las áreas de la Intendencia de Montevideo.		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
ET 1.9 Incorporar la perspectiva de género en la producción de información.	ET 1.9.5 Crear una variable en la base de datos del sistema del Registro Civil que permita la elaboración de estadísticas respecto al cambio de nombre por identidad d e género y los matrimonios entre personas del mismo sexo.	Servicio de Registro Civil

3er Plan de Igualdad de Género

MONTEVIDEO AVANZA EN DERECHOS,
SIN DISCRIMINACIONES

2014-2017

COMPROMISOS DE LOS DEPARTAMENTOS
DE LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO 2014 -2015



Intendencia
de Montevideo

3er. Plan de Igualdad de Género
Montevideo avanza en derechos,
sin discriminaciones



COMISIÓN DE EQUIDAD
Y GÉNERO