

RENDICIÓN DE CUENTAS Y BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL



TOMO II
Planificación y evaluación

ANEXO
Políticas de Igualdad de Género

EJERCICIO 2018

Tabla de contenido

I - INTRODUCCIÓN.....	3
II – LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2030 Y LOS PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO	3
III - ANTECEDENTES	4
IV - OBJETIVO Y ESTRUCTURA DEL INFORME.....	4
V – CONSIDERACIONES FINALES.....	5
VI – EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE PROYECTOS “ETIQUETADOS”	6
VII - INFORMES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS INCISOS DEL PRESUPUESTO NACIONAL	7
INCISO 02 – PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	9
INCISO 03 – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL.....	15
INCISO 04 – MINISTERIO DEL INTERIOR	23
INCISO 05 – MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.....	29
INCISO 06 – MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	35
INCISO 07 – MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA	39
INCISO 08 – MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA.....	45
INCISO 09 – MINISTERIO DE TURISMO.....	57
INCISO 10 – MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS	61
INCISO 11 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.....	63
INCISO 12 – MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	69
INCISO 13 – MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	73
INCISO 14 – MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE	79
INCISO 15 – MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL.....	85
INCISO 16 – PODER JUDICIAL.....	101
INCISO 19 – TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	105
INCISO 25 – ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA.....	107
INCISO 26 – UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA	111
INCISO 27 – INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY	125
INCISO 29 – ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO	131
INCISO 31 – UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA.....	139
INCISO 32 – INSTITUTO URUGUAYO DE METEOROLOGÍA.....	143
INCISO 33 – FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN	145
INCISO 34 – JUNTA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA	151

I - INTRODUCCIÓN

Desde la Planificación Estratégica en la que se enmarcó la Formulación del Presupuesto Nacional 2015-2019, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) impulsó el establecimiento de objetivos e indicadores que contribuyan a los ejes de derechos para la Igualdad de Género aprobados en el Consejo Nacional de Género, al mismo tiempo que promovió la habilitación de proyectos que identifiquen asignaciones presupuestales que se destinan al impulso de políticas que promuevan la igualdad de género en el marco de las competencias que cada organismo del Presupuesto Nacional tiene asignadas.

Con respecto a la habilitación de proyectos, tanto para gastos de funcionamiento como para inversiones, se les asignó una codificación presupuestal común para todos los programas presupuestales, atendiendo la transversalidad de las políticas de género, a los efectos de facilitar su identificación dentro del presupuesto, así como el seguimiento de su ejecución. Es así que los proyectos de funcionamiento se identifican con el Código 121, en tanto que los proyectos de inversión con el Código 840 y su denominación es “Igualdad de Género”.

Este documento presenta, por primera vez, como Anexo al Tomo II - Planificación y Evaluación, una compilación de la información remitida por cada organismo, en un formato único, de modo tal de facilitar la identificación de las acciones realizadas y a realizar por cada uno de ellos, en materia de igualdad de género.

II – LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2030 Y LOS PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO

Con el fin de continuar fortaleciendo las acciones para la igualdad de género, el Poder Ejecutivo, a través del Decreto N° 137/018 de 7 de mayo de 2018, aprobó la “**Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030**”¹. Dicha estrategia da un marco orientador y es una hoja de ruta susceptible de orientar el accionar del Estado en materia de igualdad de género.

Elaborada por el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (INMUJERES-MIDES), en el marco de su trabajo con el Consejo Nacional de Género², la Estrategia hace eco del lineamiento del Poder Ejecutivo para el quinquenio en curso 2015-2019: Más igualdad, compromiso de Estado.

Se plantean 11 aspiraciones estratégicas que se prevén alcanzar al año 2030, a la vez que se establecen condiciones necesarias para lograr los objetivos planteados que permitirán una mayor igualdad de género.

Dentro de los prerrequisitos identificados se encuentra la necesidad de contar con presupuestos sensibles al género.

El presupuesto sensible al género es una herramienta que contribuye a disminuir y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, lo que implica incorporar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo presupuestario, así como en el diseño de las políticas macroeconómicas en el cual se enmarca, traduciendo los compromisos del Estado por la igualdad de género en compromisos financieros, lo que no implica necesariamente un incremento del gasto, sino una asignación más eficiente.

¹ http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/93961/1/estrategia-nacional-para-la-igualdad-de-genero_web.pdf

² El Consejo Nacional de Género es el espacio interinstitucional creado por la Ley N° 18.104 de 15 de marzo de 2007 para la definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas de género, está integrado por responsables jerárquicos de los ministerios y organismos del Estado y representantes de la sociedad civil organizada.

III - ANTECEDENTES

En cumplimiento con el artículo 13 de la Ley N° 18.104 de 13 de marzo de 2007, el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social presentó a la Asamblea General, las Rendiciones de Cuentas correspondientes a los ejercicios 2011 y 2012, respecto a los avances del Plan Nacional de Igualdad De Oportunidades y Derechos (PIODNA).

En el informe correspondiente a la Rendición de Cuentas 2011 se dio cuenta de las acciones llevadas a cabo por todos los Ministerios y el Instituto Nacional de las Mujeres, en su carácter de órgano rector de las políticas de género del país, así como de la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos por parte de los distintos Incisos de la Administración Central y otros organismos de la Administración Pública, el Poder Judicial, la Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo, y acerca de las perspectivas de las organizaciones de la sociedad civil que participan.

En el informe correspondiente a la Rendición de Cuentas 2012 se expuso las actividades, proyectos y programas llevados adelante por los diferentes organismos de la Administración Pública en relación a las Líneas Estratégicas de Igualdad (LEI) que fueron establecidas en el marco del PIODNA.

A partir de 2016, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto incorporó en el formato del Informe de Gestión de cada Inciso y Unidad Ejecutora, un apartado específico para explicitar las acciones destinadas a lograr la equidad de género. Dicho informe se incluyó en el Tomo II-Planificación y Evaluación, que forma parte de los Proyectos de Ley de Rendición de Cuentas que se enviaron al Parlamento.

IV - OBJETIVO Y ESTRUCTURA DEL INFORME

El objetivo del presente documento es dar cuenta de las acciones que los Incisos del Presupuesto Nacional han realizado en políticas que contribuyen o promueven la igualdad de género.

A tales efectos la OPP puso a disposición de los Incisos un formato de Informe “a medida” para cada uno de ellos, siendo la estructura del informe la siguiente:

1- Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en el período 2015-2018.

En este apartado se informan las principales acciones llevadas a cabo por el Inciso, en el actual período presupuestal, relacionadas con las políticas de igualdad de género.

2- Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018, identificando: a) las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840; b) las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”; c) las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables; y d) las acciones que se hayan realizado y que no tengan costo específico asociado.

3- Principales desafíos para 2019.

Bajo este título se describen las acciones que se planifica implementar en 2019 y los recursos previstos para la ejecución de éstas, identificando, en la medida de lo posible, la Unidad Ejecutora, el Programa y el Proyecto Presupuestal.

La necesidad de uniformizar el formato de presentación y resumirlos en un solo documento responde a:

- Rendir cuentas de las acciones realizadas por los Incisos que contribuyen a la igualdad de género
- Identificar cuáles de dichas acciones tienen asignación presupuestal específica
- Informar respecto de las acciones que se realizan con cargo a fondos presupuestales y no presupuestales, así como aquellas que se realizan y no tienen una asignación presupuestal específica, pero contribuyen a la igualdad desde el cambio cultural y la forma de hacer las cosas en cada Organismo.

V – CONSIDERACIONES FINALES

Es preciso aclarar que este no es un informe que dé cuenta del estado de situación de las brechas de género en el Uruguay, tal como se expresó anteriormente, lo que se busca a través del mismo es transparentar las acciones de los Organismos del Presupuesto Nacional en pro de la igualdad de género.

Desde la OPP se entendió necesario contar con una herramienta que permita dar visibilidad a estas acciones, en virtud de su importancia y hasta tanto se defina y comience a aplicar una Metodología de Planificación Estratégica incorporando objetivos, metas e indicadores con perspectiva de género en el Presupuesto Nacional.

Por otra parte, se expone la asignación y ejecución presupuestal 2018 de los Proyectos identificados con los números 121 y 840, teniendo presente que dichos montos sólo reflejan parcialmente el esfuerzo presupuestal de los Organismos, ya que muchas de las acciones que se ejecutan no fueron “etiquetadas” en estos proyectos específicos. Corresponde agregar que el “etiquetado” es un complemento de la información de la Planificación Estratégica.

Todos los Organismos de la Administración Central, cumplieron con la presentación del informe; de los 13 Organismos del Artículo 220 de la Constitución de la República, cumplieron 10, no habiendo presentado este informe los siguientes: Tribunal de Cuentas, Corte Electoral y el Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente. Resumiendo, de los 27 Organismos del Presupuesto Nacional el 89% cumplió con la presentación del Informe de Políticas de Igualdad de Género, en el formato solicitado, lo que refleja que la mayoría de los Organismos realiza acciones en este sentido y que han considerado relevante informarlas.

Sin pretender realizar conclusiones respecto de los Informes de cada Organismo, de su lectura surge:

- Que existen distintos criterios con los cuales los organismos entienden que sus acciones contribuyen a la igualdad de género
- Algunos organismos identifican el monto de los gastos/inversiones no etiquetadas, pero otros sólo enuncian las acciones realizadas
- Se evidencian diferentes grados de transversalización de la perspectiva de género entre los diferentes Incisos y a la interna de los mismos
- Se evidencia trabajo interinstitucional y coordinación de acciones por parte de algunos organismos

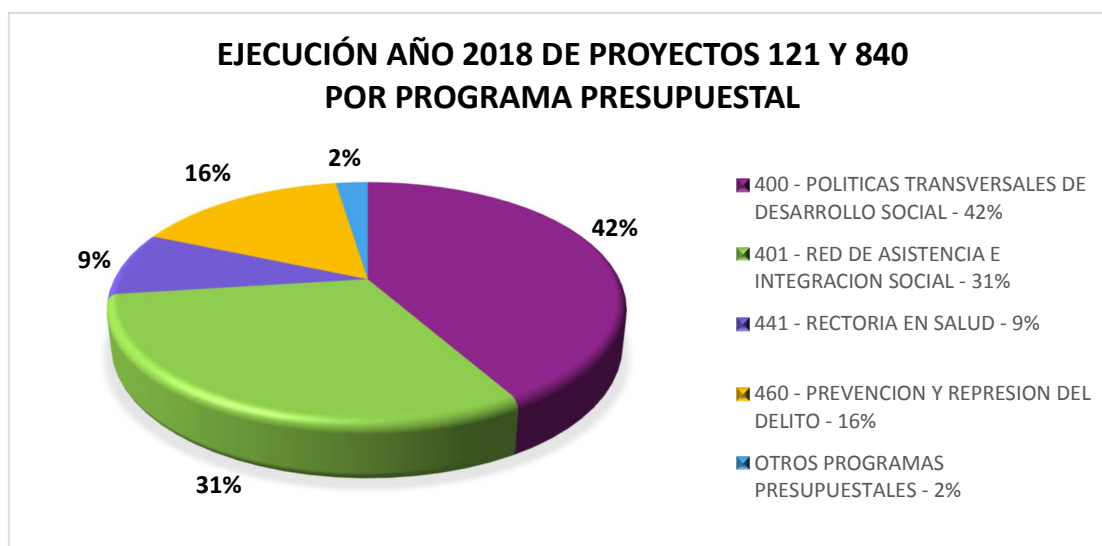
OPP, en conjunto con INMUJERES, continúa trabajando con los organismos del Presupuesto Nacional, a efectos de unificar criterios y transparentar las acciones y sus impactos, tengan o no asignación presupuestal específica.

Esta compilación puede constituir un importante insumo para la identificación de gastos “etiquetables” en materia de igualdad de género en la próxima instancia de formulación del Presupuesto Nacional Quinquenal, más allá de que se incorpore el enfoque de género desde el diseño de las políticas macroeconómicas y la planificación.

VI – EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE PROYECTOS “ETIQUETADOS”

En 2018 la ejecución presupuestal de los Proyectos identificados con los números 121 y 840 asciende a \$ 411:874.143. Como ya se señaló, dicha ejecución refleja en forma parcial el esfuerzo presupuestal de los Organismos, ya que muchas de las acciones no se ejecutaron con cargo a estos proyectos. Corresponde agregar que el “etiquetado” es un complemento de la información de la Planificación Estratégica.

En el siguiente gráfico se expone la distribución por Programa Presupuestal de la ejecución 2018 en los Proyectos 121 y 840:



Fuente: OPP en base a información del Balance de Ejecución Presupuestal SIIF - CGN

VII - INFORMES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS INCISOS DEL PRESUPUESTO NACIONAL

<u>INCISO 02 – PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA</u>	9
<u>INCISO 03 – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</u>	15
<u>INCISO 04 – MINISTERIO DEL INTERIOR</u>	23
<u>INCISO 05 – MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS</u>	29
<u>INCISO 06 – MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES</u>	35
<u>INCISO 07 – MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA</u>	39
<u>INCISO 08 – MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA</u>	45
<u>INCISO 09 – MINISTERIO DE TURISMO</u>	57
<u>INCISO 10 – MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS</u>	61
<u>INCISO 11 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA</u>	63
<u>INCISO 12 – MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA</u>	69
<u>INCISO 13 – MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</u>	73
<u>INCISO 14 – MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE</u>	79
<u>INCISO 15 – MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL</u>	85
<u>INCISO 16 – PODER JUDICIAL</u>	101
<u>INCISO 19 – TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO</u>	105
<u>INCISO 25 – ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</u>	107
<u>INCISO 26 – UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA</u>	111
<u>INCISO 27 – INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY</u>	125
<u>INCISO 29 – ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO</u>	131
<u>INCISO 31 – UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA</u>	139
<u>INCISO 32 – INSTITUTO URUGUAYO DE METEOROLOGÍA</u>	143
<u>INCISO 33 – FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN</u>	145
<u>INCISO 34 – JUNTA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA</u>	151

INCISO 02 – PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	121	4.610	Mejorar la formulación de los presupuestos públicos, atendiendo a la calidad del gasto y los resultados.	Gastos varios Asesoría en Género

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
481 - Política de Gobierno	001 – Presidencia de la República y Unidades Dependientes	000 - Funcionamiento	515.748	Becas para Diploma de Género y Políticas públicas, Adaptación de la Guía Mujeres, política de Drogas y encarcelamiento y Estudio de la ONG “Gurises Unidos”. Niñas y niños con madres y padres encarcelados por delito de drogas.
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	000 - Funcionamiento	14.811	Implementación del Observatorio de Violencia Basada en Género hacia las Mujeres (Ley N°19580). Participación de técnicos/as de AGEV y de la Asesoría de Género en la Comisión y los grupos de trabajo específicos. Lanzamiento oficial del Observatorio.
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	000 - Funcionamiento	329.883	Realización de una evaluación de impacto de Tecnologías de Verificación de Presencia y Localización de Personas en caso de Alto Riesgo de Violencia Doméstica.
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	000 - Funcionamiento	1.237.891	Presupuesto Nacional en coordinación con el Área de Gestión y Evaluación (AGEV) y la Asesoría de Género, viene trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto Nacional. A través de nota dirigida a cada Ministro/a y Presidente/a de los Organismos del Artículo 220 de la Constitución, se reforzó la solicitud de continuar profundizando la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto identificando nuevas acciones o

				<p>transparentando recursos que se estén utilizando en acciones tendientes a la reducción de las brechas de género. En tal sentido se solicitó a los Incisos, la elaboración de un Plan para los ejercicios 2018-2019, en sus respectivas competencias con acciones tendientes a la reducción de las brechas de género que sean factibles de ser incorporadas en el presupuesto.</p> <p>Conformación y funcionamiento de la Mesa interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT) coordinada por OPP a través de la Asesoría de Género que se encarga a su vez de la Secretaría Técnica. Mesa interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT), en el marco de la ejecución del Proyecto SAGA-UNESCO, participación de la Asesoría de Género en grupo de trabajo para el diseño de la encuesta y del cuestionario de relevamiento.</p>
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	000 - Funcionamiento	165.244	<p>Participación integrando la comisión de igualdad de género por parte de 1 Técnico de la División Análisis y Evaluación de Políticas Públicas, 2 técnicos de la Dirección de Planificación, 2 técnicos de la Dirección de Descentralización e Inversión Pública y 2 técnicos de la Coordinación General. Anuales por cada técnico.</p>
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	000 - Funcionamiento	79.707	<p>A instancias de la Comisión Igualdad de Género de OPP se implementaron Talleres de capacitación y sensibilización destinados a integrantes la Comisión de Igualdad de Género de OPP y referentes de las distintas Direcciones de OPP.</p>
383 - Formación y Capacitación	008 - Oficina Nacional del Servicio Civil			<p>Dictado de cursos, talleres y conferencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 Talleres de Género 2 Talleres de Acoso Sexual 2 Talleres de Relaciones Humanas y Acoso Laboral 4 Talleres de Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral <p>Conferencia La experiencia de Costa Rica y Uruguay. Avances y desafíos en la Gestión Pública” que contó con el panel integrado por el Prof. Álvaro Campus Gadamuz y al A/S Mariella Mazzotti.</p>

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
481 - Política de Gobierno	001 – Presidencia de la República y Unidades Dependientes	COPOLAD	792.000	Relevamiento sobre los niveles de transversalización de la perspectiva de género.
481 - Política de Gobierno	004 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto	FIIAPP/UE		Integrantes del equipo de AGEV participaron del seguimiento internacional de la evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género de Costa Rica. Revisión de experiencias internacionales, en el asesoramiento a los incisos para la identificación de recursos que se destinan al cumplimiento de objetivos y acciones para la igualdad de género; en la promoción del trabajo articulado de las áreas de planificación y presupuesto con referentes en el tema de género de cada organismo; en la coordinación con el MEF y el Consejo Nacional de Género; y se facilitaron los procedimientos para su visibilidad en el Presupuesto Nacional.
481 - Política de Gobierno	004 – Oficina de Planeamiento y Presupuesto	EUROSociAL+		Participación de 1 técnica en visitas técnicas a Andalucía y Viena, en el marco del Proyecto “Reformulación y rediseño del Programa de trabajo interinstitucional (OPP-INMUJERES).

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Junta Nacional de Drogas: Diseño e implementación del Encuentro de Juntas Departamentales y Locales del Norte. Diseño e implementación del debate regional “Mujeres, políticas de drogas y privación de libertad”.

Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI): Apoyo a la ejecución de tres proyectos del programa EUROSociAL+, seguimiento de un proyecto triangular con España y Colombia sobre el fortalecimiento de la perspectiva de género en las políticas públicas productivas, ejecución de un proyecto bilateral con España y la Red Uruguay contra la Violencia Doméstica y Sexual y ejecución del proyecto interinstitucional financiado por Naciones Unidas sobre discapacidad que tiene un componente de género y violencia. Durante 2018 se destaca que la AUCI, por una parte, incluyó un indicador de género en su formulario de Cooperación Sur-Sur (CSS) y recibió una asistencia técnica de ONU Mujeres para la incorporación del enfoque de género en todas las acciones institucionales, con énfasis en proyectos de cooperación sur-sur, programa bilateral Uruguay-China, sistema de información y programa de becas. Además del relevamiento documental se realizaron

entrevistas con personal de la AUCI, nexos de cooperación, autoridades nacionales y organizaciones feministas y se realizó un taller interno de trabajo.

Instituto Nacional de Estadística: Atendiendo a la Ley N° 19.684 de 26 de octubre de 2018, este Instituto incorporó la pregunta de identificación de género al cuestionario de la Encuesta Continua de Hogares. En octubre de 2018 se realizó Taller de Diversidad Sexual, que fuera solicitado y coordinado con la División de Gestión Humana de Presidencia, Comisión de Género de OPP y dictada por la División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del MIDES.

Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Se trabajó en: Promover la identificación en el Sistema de Planificación Estratégica (SPE) de objetivos e indicadores relevantes para lograr la igualdad de género; promover e incentivar la mejora de los sistemas de información de los organismos para poder aportar datos que contribuyan a una mejor medición de los avances en las políticas de equidad de género; difundir insumos para la realización de informes de diagnóstico y sistematización sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en la planificación estratégica de los organismos integrantes del Presupuesto Nacional.

Incorporación en el formato del Informe de Gestión de cada Inciso y UE, de un apartado específico para explicitar las acciones destinadas a lograr la equidad de género, que se hayan desarrollado por parte de la institución. Dicho informe es incluido en el Tomo II-Planificación y Evaluación, que forma parte del Proyecto de Ley de Rendición de Cuentas que se envía al Parlamento. Elaboración de nueva guía de Evaluaciones de diseño, implementación y desempeño (DID) que incorporó lineamientos de género como parte del proceso de evaluación. Capacitación en género al equipo que participaron en los Talleres de Diseño e Implementación de Planes de Monitoreo y Evaluación. En coordinación con la División Gestión Humana de Presidencia de la República se organizaron y realizaron Talleres sobre Sensibilización en Diversidad Sexual, dictados por especialistas de la División Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del MIDES, dirigido a personal de las Unidades de Gestión Humanas, Comisiones o referentes de Género de las Unidades Ejecutoras del Inciso, integrantes de la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional y a los referentes de la Mesa Coordinadora de Sindicatos que aborden esta temática y personal que cumplen tareas de Seguridad y trabajan en las Recepciones del Inciso. A iniciativa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) y el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres-MIDES), se trabajó en el diseño, elaboración y promoción de la Ley N° 19.685 de 26 de octubre de 2018 para la Promoción del Desarrollo con Equidad de Género.

Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC): Se crea la Comisión de Equidad y Salud Ocupacional en ONSC. Se fija como Política Institucional la Equidad de Género y no discriminación. Creación del Comité de Calidad con Equidad de Género y grupo de trabajo en ONSC. Aprobación por Negociación Colectiva la Equiparación con la actividad privada de la Licencia por maternidad en la Administración Central. Se elabora y presenta el Proyecto de Decreto de Reglamentación de la Licencia por Violencia Doméstica (art. 15 Ley 19.121) que se encuentra actualmente en el ámbito de la Negociación Colectiva. La ONSC tiene como cometido establecer los planes y programas de capacitación de los funcionarios públicos, en este sentido, se han dictado durante todo el quinquenio, cursos y talleres sobre la temática de Equidad de Género en la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP). En el año 2018 se comienza a dictar una Tecnicatura de Gestión Pública que incluye de manera transversal la temática de Género.

Unidad Reguladora de Servicios de Comunicaciones (URSEC): En estas acciones, desde la perspectiva de los operadores regulados, se diseñaron indicadores por composición de sexo del personal ocupado, así como retribuciones promedio por sexo en distintas categorías, nivel de estudios, y cargos que ocupan en la empresa, todo ello en línea con las exigencias planteadas por la Unión Internacional de las Telecomunicaciones (UIT), con el agregado de las exigencias propias de la estrategia de género de esta Unidad. Considerando dichos indicadores, se realizaron relevamientos periódicos en los operadores regulados y su posterior análisis. Es

importante tener en cuenta que este mismo relevamiento está siendo realizado en la propia URSEC. Asimismo, se confeccionaron las bases para un concurso anual que reconozca entre los regulados, las políticas y prácticas sobre equidad de género. En el mes de diciembre 2018, se inició una actividad obligatoria de sensibilización en temas de género para todo el personal. Aproximadamente, el 50 % del mismo ya realizó la actividad.

Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC): La Comisión de Género se encuentra en funcionamiento desde 2015 por resolución del Consejo Directivo Honorario (CDH) de la Unidad Ejecutora, ésta tiene como cometido esencial la transversalización de la perspectiva de Género en los proyectos de la agencia y el asesoramiento en la materia a la Dirección ejecutiva cumpliendo con la normativa nacional al respecto. En el año 2018 se realizaron una serie de acciones en dos líneas de trabajo: Sensibilización en Género e Igualdad: Día Internacional de la Mujer: Con el objetivo de generar una línea de acción común entre las organizaciones de Presidencia de la República sobre la prevención de la violencia y discriminación contra la mujer, el 9 de marzo se realizó el taller “Igualdad de género: un compromiso de gobierno”. Día de las Niñas en las TIC: El 26 de abril AGESIC participó en diversas actividades en el marco del Día Internacional de las Niñas en las TIC, una iniciativa de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) que se celebra el 4° jueves de abril en todo el mundo en un esfuerzo por sensibilizar a la sociedad sobre las oportunidades de estudio y empleo que brinda el área.

Acciones realizadas desde Gobierno Abierto: Incorporar la perspectiva de género en los compromisos asumidos en el Plan es un salto en calidad en materia de formulación e implementación de política pública. Varias razones lo evidencian, cuando las desigualdades son reproducidas y/o profundizadas por un sistema social, cultural y económicamente dominante y excluyente, se requiere de una acción estatal sistemática y decidida a transformar la forma inherente de su producción y responsable de garantizar el acceso de toda la ciudadanía a los bienes y servicios estatales. Participación en la Mesa Mujer, Ciencia, Tecnología e Innovación: La mesa está coordinada por la Asesoría en Género de la OPP.

3 – Desafíos 2019

Junta Nacional de Drogas: Programa de atención de drogas para mujeres y hombres privados de libertad. Proyecto Bantú: Capacitaciones e intervenciones en género e implementación de dos propuestas ganadoras de los fondos concursables 2018: El abrojo y Asociación Civil Encare.

Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI): El principal desafío es implementar las recomendaciones recibidas por la consultora de ONU Mujeres para la profundización del enfoque de género en la gestión de la AUCI, esto implica la formulación y ejecución de un plan de acción que incluya entre otras cosas la formación del personal de la Agencia en la temática, el trabajo con los nexos del Sistema Nacional de Cooperación Internacional y la adaptación de los procesos y los registros.

Instituto Nacional de Estadística: De acuerdo al Convenio firmado entre MIDES-MI-OPP-INE se llevará a cabo la 2da. Encuesta Nacional de Prevalencia Basada en Género hacia las Mujeres.

Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Se estará realizando la Evaluación del “Plan de Acción por una vida libre de violencia de género, con una mirada generacional”, con fondos de cooperación de Unión Europea (EUR 40.000) y dedicación de horas de técnicos nacionales (240 hs. estimadas aprox.). Se continuará con el apoyo de EUROsocial+ y se espera obtener como resultado de una consultoría financiada por dicho Organismo, una propuesta de guía metodológica para la formulación del Presupuesto Nacional con perspectiva de género. Está prevista la firma de convenio entre la OPP, MI, MIDES y el INE para la

implementación de la II Encuesta Nacional de Prevalencia de Violencia Basada en Género hacia las Mujeres con enfoque en generaciones. Para esta actividad la OPP transferirá al INE la suma de hasta \$2.000.000 (pesos uruguayos dos millones). Se firmará un convenio entre OPP y la Red Uruguaya contra la Violencia Doméstica y Sexual para su participación en el Observatorio y se está trabajando en la construcción de la Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050 que será presentada públicamente en el segundo semestre del 2019 e incluirá como uno de los tres ejes estratégicos para el Desarrollo a la transformación de los sistemas de género.

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC): Certificar el 1er Nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género en toda la Unidad Ejecutora. Taller Círculos de lo Femenino: Realizar un foro sobre temas de Género, a efectos de intercambiar ideas y experiencias entre los países representados en el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), en la Ciudad de Madrid.

Unidad Reguladora de Servicios de Comunicaciones (URSEC): Se continuará con la actividad obligatoria de sensibilización en temas de género para todo el personal, restando para este año, aproximadamente un 50% del mismo. Se implementará un nuevo trámite en línea, que continuará con el relevamiento periódico a los operadores regulados, de información relacionada con los indicadores de género. La disponibilidad a través de un trámite en línea le da mayor flexibilidad al proceso y permite mejor gestión de los resultados. Dada las bases propuestas, se procederá a su aprobación para la realización del concurso anual que reconozca entre los regulados, las políticas y prácticas sobre equidad de género.

Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC): Capacitación y sensibilización para toda la Agencia. Colaboración en la elaboración de un protocolo. Transversalización de la perspectiva, incorporando a las líneas estratégicas de la Agencia la perspectiva de género, metas relacionadas e indicadores.

INCISO 03 – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

1. Marco normativo

- 1.1 Se modifican las condiciones de ingreso y permanencia en las Escuelas de Formación de Oficiales, a fin de armonizarlas con las políticas de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas, a través del Decreto N° 325/16.
- 1.2 Con el fin de armonizar la reglamentación vigente relativa a la licencia por maternidad, adopción, legitimación adoptiva, paternidad, y lactancia para el personal militar se aprueba el Decreto N° 084/016.
- 1.3 Por Ley N° 19.695 de 29 de octubre de 2018, que entró en vigencia el 1° de enero de 2019, en su artículo 44, se asigna a la mujer el cómputo de 1 año de servicio ficto, por cada hijo nacido vivo o por cada hijo adoptado siendo éste, menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.
- 1.4 Actualmente se encuentran en funcionamiento tres salas de apoyo a la lactancia materna en cumplimiento de la Ley N° 19.530 de 24 de agosto de 2017 y en proceso de instalación de dos salas más.
- 1.5 El proyecto de Ley Orgánica Militar y de las Fuerzas Armadas, impulsado por el Ministerio de Defensa Nacional, establece en el Cap. I “Disposiciones Generales”, artículo 27, el principio de no discriminación, y en el Cap. IV “(Situación Jurídica-Administrativa), Derechos, Obligaciones, Prohibiciones e Incompatibilidades”, en su artículo 80 literal I) establece que las inasistencias acreditadas por situaciones de violencia doméstica no se harán efectivas.

2. Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género

- 2.1 Con el fin de otorgar la participación de las mujeres, se han designado en puestos de jerarquía y toma de decisiones a: Directora General de Servicios Sociales, Jefas interinas de Recursos Humanos y de Secretaria General en el IAU, Co- Investigadora a bordo de Buques Españoles, Segunda en el mando del Regimiento de Caballería Blindado Nro. 8 en la ciudad de Melo, Jefa de la División Postgrado de Gente de Mar, Oficial de Estado Mayor de la Misión de mantenimiento de la Paz en Congo bajo el mandato de ONU, Directora Técnica de la Escuela de Sanidad de las Fuerzas Armadas y Encargada de la Comisión Especializada en Género del Ministerio de Defensa Nacional. Revista en la Fuerza Aérea Uruguaya la primera aviadora de combate de Latinoamérica.
- 2.2 Se crea la Comisión Asesora en Situaciones de Violencia de Género, Violencia en el Trabajo o Centro de Estudios, Discriminación y Estudiantes de la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas.
- 2.3 Se crean Comisiones en el ámbito del Comando General de la Fuerza Aérea, para la atención en situaciones de Violencia Basada en Género, de Acoso Laboral y/o Sexual entre personal integrante de la Fuerza Aérea Uruguaya.
- 2.4 Se crea una Comisión asesora ante situaciones de acoso laboral, sexual y discriminación de Género en el Comando de Apoyo Logístico del Ejército.
- 2.5 Se crea la Comisión de Igualdad de Género en el Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas.

2.6 En cumplimiento de la Ley 19.530 de 24 de agosto de 2017, se encuentran en funcionamiento tres Salas de Apoyo a la Lactancia Materna, una en la Secretaría de Estado, otra en la DINACIA y otra en CGFAU – Brig. Aérea Nro. II en el departamento de Durazno y en proceso de instalación de tres salas más (SRPFFAA, CALEN y DNSFFAA).

3. Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación

3.1- Dentro de los planes de formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad, con el fin de garantizar recursos humanos idóneos, se capacitan en formación de currícula terciaria y de especialización, a funcionarias que trabajan en dicha temática.

3.2 Se incorpora por primera vez formación en materia de igualdad de género y violencia basada en género en los cursos de Instrucción y Ascenso en el ámbito militar de la Secretaría de Estado.

3.3 Se imparten por primera vez talleres de sensibilización de acoso sexual, laboral, violencia doméstica y otras formas de violencia basada en género en los Centros de Enseñanza Militares. (ETA, EMA, Escuela de Músicos del Ejército y Escuela de Especialidades de la Armada).

3.4 Se sensibiliza en la campaña “Noviazgos Libres de Violencia” a los/as estudiantes del Liceo Militar de Tacuarembó, con participación del Sub Director y de la psicóloga del Liceo.

4.- Comunicación: acceso a la información y el cambio cultural

4.1 Elaboración de la Guía de Recursos ante situaciones de violencia basada en género para el personal civil y militar y sus familias.

4.2 Se realiza por primera vez leyendas en los recibos de sueldo electrónico, referidas a fechas significativas y a la promoción de la igualdad de género.

4.3 Se crea en la página web del Ministerio un link destinado exclusivamente a toda la información de la Comisión Especializada en Género.

4.4 Se incluye en la portada principal de la página web del Ministerio fechas y actos conmemorativos de promoción de la igualdad de género.

4.5 En conmemoración del 25 de noviembre se colocaron cintas violetas en la fachada de las Unidades Ejecutoras y dependencias del Inciso.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
300 - Defensa Nacional	001 - Dirección General de Secretaría de Estado	121	163.628	Igualdad de Género	Folletería, libretas, guía de recursos, dípticos, informativos, curso de capacitación FCS, certificados de asistencia a curso, curso de capacitación, apoyo a la campaña 25 noviembre, afiches, cintas.
		121	25.000	Defensa Nacional	Folletería e insumos referidos a recursos e informativos sobre

	023 - Comando General de la Fuerza Aérea				género y violencia basada en género.
		840	9.927	Defensa Nacional	Gastos varios en infraestructura a fin de instalar una Sala de Lactancia.
367 - Política e infraestructura aeronáutica	041 - Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura aeronáutica	121	3.409	Seguridad Operacional	Materiales informativos para charlas.
		840	133.582	Seguridad Operacional	Acondicionamiento de Sala de Lactancia, amoblamiento de Sala de Lactancia.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
300 Defensa Nacional	018 - Comando General de la Armada	973 - Inmuebles	1:245.574	Licitación abreviada 25/2018, refacción entre otros de alojamientos y baños femeninos Prefectura de Paysandú.
	018 - Comando General de la Armada	973 - Inmuebles	1:889.134	Licitación abreviada 26/2018, refacción entre otros de alojamientos y baños femeninos Prefectura de Mercedes.
440 Atención Integral de la Salud	033 - Dirección Nacional de Sanidad	000 - Funcionamiento		-Apoyo social y salud integral al personal y sus familias. -Creación de la “Comisión Asesora en Situaciones de Violencia de Género, violencia en el Trabajo o Centros de Estudios, Discriminación y Seguridad del Funcionario/a y estudiantes” en el ámbito de la D.N.S.FF.AA. -Charlas de capacitación sobre la implementación de Políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para el Acoso Sexual y Laboral de Discriminación y Violencia de Género en nuestro ámbito. -Capacitación a Varones Agresores. -Se realizaron Jornadas, talleres, seminarios en las temáticas de Violencia Basada en Género y Generaciones, Violencia Doméstica y Discapacidad, VD en la Tercera Edad, Diversidad Sexual y Acoso Sexual.

- c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

- d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Dentro de las acciones que se han llevado adelante y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas, se destaca, en Armada Nacional:

La Armada Nacional se ajusta a los pilares fundamentales que establece la “Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030”, documento promulgado por el Consejo Nacional de Género y “la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género” en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)³

La Armada Nacional tiene incorporado dentro de su Planificación Estratégica el enfoque de “Igualdad de Género” dentro de la Fuerza. En tal sentido el Sr. Comandante en Jefe asigna en el Plan General COMAR 2019 a sus mandos dependientes, tareas tendientes a la sensibilización en el tema, de acuerdo al siguiente detalle:

OEN 16: Formación, Educación y Capacitación		
Producto Institucional	Tarea	Responsable
16.1 Desarrollar los procesos de educación mediante la planificación de la carrera, la formación y capacitación de acuerdo a las necesidades que impone la ejecución de las funciones de la Armada.	16.1.23 Dicte en coordinación con los GGMM periódicamente conferencias sobre violencia de género y generacional, a cargo del equipo de violencia basada en género y generacional de la Dirección de Sanidad Naval.	DIPER.
OEN 18: Administrar la Armada como organización		
Producto Institucional	Tarea	Responsable
18.8 Apoyo social al personal y su familia	18.8.3 Brinde asistencia integral a aquellos integrantes de la institución que sean víctimas de violencia doméstica.	DIPER.

- Se realizan de forma frecuente talleres de sensibilización en el tema para el personal perteneciente a la organización, coordinados a través de los Grandes Mandos, además de que se concurren a cursos y

³ <https://repositorio.cepal.org/bistream/handle/11362/41011/1/S1700035es.pdf>

capacitaciones fuera del ámbito de la Armada, durante el 2018 se asistió y dictaron las siguientes actividades.

ASUNTO/ACTIVIDAD	LUGAR DONDE SE EJECUTA	PERIODO
TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA EL PERSONAL	Comando de la Flota	01/08/18 al 03/08/18
	ESNAL (Personal DIPER)	23/08/18
	COMIM	09/09/18
	Base Aeronaval N° 2	12/06/18
	Apostadero Naval La Paloma	08/06/18
	CGA (ESMAY)	26/09/18
	CGA (PRENA)	04/06/18 AL 05/07/18
	COMIM	18/06/18 AL 05/07/18
	PREFECTURA DE TROUVILLE	09 Y 10/07/18
SUB-PREFECTURA SANTIAGO VAZQUEZ	11/07/18 AL 13/07/18	
SEMINARIO “Protección de Civiles contra la desaparición forzada y el tráfico de personas”	Universidad Católica del Uruguay	08/09/18
Seminario “Mujer, Paz y Seguridad”	ENOPU	10/09/18 / 15/09/18
Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de mujeres y niños.	Secretaría de Estado	24/09/18
“Aplicando la Ciencia del Comportamiento para reducir la Desigualdad de Género”.	Embajada de Gran Bretaña, organización “Keeping Children Safe”.	24/10/2018
Talleres de Capacitación para Personal Sanitario	CGA	11/9/2018 AL 9/10/2018
Conferencia Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de mujeres y niños.	Secretaría de Estado	24/11/2018
Jornada 25 de Noviembre por el “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, con conferencias para personal	SANAV CAANAPU	25/11/2018

El personal femenino puede acceder a la misma formación y capacitación que los hombres, tanto el personal superior en su ingreso a la Escuela Naval, como el personal subalterno en la Escuela de Especialidades. En la

misma línea, desarrollan sus actividades en los mismos ambientes laborales, compartiendo instalaciones, teniendo asignados alojamientos y baños de características equivalentes al personal masculino.

La Dirección de Sanidad Naval brinda prestaciones relacionadas directamente con la temática de género, contando con policlínica de Salud Sexual y Reproductiva (consejería sobre gestación, embarazo no deseado, anticoncepción, salud sexual, evitar transmisión vertical de sífilis, VIH), así como en la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles y prevención de cánceres prevalentes. También se cuenta con policlínica de adolescentes y Sexualidad, psicología y psiquiatría.

Actualmente se participa de forma activa con personal femenino, según el siguiente detalle:

- Despliegue de un Oficial femenino integrando el Estado Mayor en la Misión de Mantenimiento de Paz de Naciones Unidas (MONUSCO).
- Despliegue de un Oficial femenino al puesto de Oficial de Conducta y Disciplina en la Misión de Mantenimiento de Paz de Naciones Unidas (MONUSCO).

Se implementó un uniforme especial elastizado para el personal femenino con embarazo de 3 meses o más, que le permita a la embarazada sentirse más cómoda y sin restricciones de movimiento y que la dignifique más.

3 – Desafíos 2019

Marco Normativo:

- Establecimiento de equipo de análisis que promuevan la adecuación de normativa en materia de derechos del MDN.

Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género:

- Creación de más equipos de V.D. en el Inciso.
- La implementación de una Sala de Lactancia en el Comando de la Flota por un monto estimado \$U 55.000, de los cuales se financiarán \$U 30.000 de funcionamiento y \$U 25.0000 del Proyecto de Inversión 936.
- En el Estado Mayor General de la Armada, se realizará el reacondicionamiento de los Baños femeninos de Camareta y del 1er. Piso. Costo estimado \$ 20.000.
- Continuar con la obra de refacción de alojamientos y baños femeninos en la Prefectura de Paysandú, estimada en \$ 576.403.

Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación:

- Campaña de sensibilización dirigida a personal sanitario para el correcto registro de situaciones.
- Seguir fortaleciendo el trabajo en red con las distintas comisiones del Inciso, elaborando un plan de acciones conjunto.

- Asegurar la realización de talleres para el personal a ser desplegado en las Misiones Operativas de Paz de la ONU.
- Organización de eventos para presentación de datos relevantes, así como su publicación.
- Fortalecer la transversalidad en todas las acciones del Inciso.
- Continuar con los talleres de sensibilización sobre género y VBG dirigido a todo el funcionariado del Inciso.
- Incorporar en los pliegos de licitaciones alguna cláusula referida a género, así como también en las contrataciones que realiza con empresas u organismos sociales u otros organismos.

Comunicación: acceso a la información y el cambio cultural:

- Nuevos materiales referidos a “noviazgos libres de violencia” dirigidos a jóvenes.
- Seguir con el diseño y difusión de materiales elaborados por la Comisión Especializada en Género informando sobre recursos, derechos y lugares donde denunciar referidos a género y violencia de género.
- Que todas las dependencias cuenten con material propio de difusión de sus recursos.
- Propiciar instancias de evaluación y monitoreo en conjunto con las comisiones del Ministerio que trabajan género y VBG.
- Leyendas en los recibos de sueldo de todo el funcionariado del Inciso.
- Mantener al menos una actividad masiva de sensibilización en materia de género en el interior.

INCISO 04 – MINISTERIO DEL INTERIOR

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

En el año 2009 se creó en la Secretaría del Ministerio del Interior la División de Políticas de Género, la que tiene como cometido asesorar a las autoridades en cuanto a las políticas transversales que refieran al género que impulsan acciones para propender a una igualdad de oportunidades y derechos. Las políticas de transversalidad de género refieren tanto a la gestión interna – sobre todo en el desarrollo humano – como en la política de seguridad.

Dentro de los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, se determinó la conformación y el fortalecimiento de las Unidades Especializadas en Violencia Doméstica. Las mismas son espacios que dan respuesta adecuada y eficaz a todas las situaciones de violencia doméstica, de género, maltrato y abuso de menores. Paralelamente, se generaron jornadas de capacitación y sensibilización para el personal policial, técnicos, profesionales y para la comunidad misma.

Las Unidades Especializadas en Violencia Doméstica (UEVD) dependen jerárquicamente de cada Jefe de Policía, pero no se había establecido una estructura estandarizada que contara con los medios necesarios para funcionar eficientemente, a pesar de la importancia del tema y la sensibilidad que conlleva.

En el proyecto de Presupuesto Nacional, se presentó y así fue aprobado, la jerarquización de las UEVD, reforzando en cada caso que corresponda, “con el personal adecuado y la infraestructura necesaria para dar respuesta a la problemática de su competencia”.

En el año 2010 se estableció una nomenclatura única nacional (Unidad Especializada en Violencia Doméstica) y se unificaron los criterios para las actuaciones, adquiriendo la Guía de Procedimiento Policial – Actuaciones en Violencia Doméstica y Género el nivel de Decreto.

Se fortaleció el equipo de atención del Servicio de Atención en Violencia Doméstica en la Dirección Nacional de Sanidad Policial (DNSP). Se creó el Grupo ARFA (Alto Riesgo Familiar) que funciona en el Hospital Policial en el Departamento de Pediatría. Frente a los oficios recibidos a partir de la circular No 19 que involucran policías en situación de violencia doméstica, se buscan los antecedentes, se realiza un relevamiento de los datos y se envía el obrado a la Sub. Dirección Técnica de la DNSP.

Se comenzaron a analizar los procedimientos y procesos institucionales frente a las denuncias de policías en situación de violencia doméstica poniendo énfasis en la prevención, asistencia, rehabilitación y sanción de los policías denunciados por violencia doméstica.

En el mes de diciembre de 2011 se firmó un convenio con el LATU para el relevamiento, diagnóstico y planificación estratégica de las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica que será financiado integralmente por este proyecto.

En el 2011, con apoyo del UNFPA, se generaron varias mesas de trabajo para contribuir al conocimiento de la dimensión y las características del acoso sexual en el Ministerio del Interior; analizar los canales utilizados para realizar consultas, denuncias y solicitudes de apoyo, así como las medidas adoptadas hasta el momento, de manera de aportar elementos que permitan definir líneas y mecanismos de trabajo para su abordaje.

La puesta en funcionamiento del Módulo Violencia Doméstica en el Sistema de Gestión de Seguridad Policial (SGSP) posibilitó avanzar en el cumplimiento de la Medida 14 de la “Estrategia por la Vida y la Convivencia” que se compromete a mejorar la captación y el registro de las denuncias de violencia doméstica. El nuevo sistema permite registrar información relevante entre la que se destaca las medidas cautelares que posibilitan

que el operador realice una primera evaluación del riesgo y definir una estrategia de protección.

Se creó la cátedra de género en la Escuela Nacional de Policía y se incorporó la materia Violencia Doméstica en la formación de Pasaje de Grado de los Sub- Comisarios a Comisarios marcando un cambio sustancial en la formación de oficiales. Asimismo, se implementó el primer Diploma de Posgrado “Género y Políticas Públicas con énfasis en Seguridad”, convenio firmado con la UDELAR.

En Mayo 2012 la Suprema Corte de Justicia consideró sin objeciones el informe de la Comisión Asesora Interinstitucional 2 que consideró “pertinente y oportuna la utilización de tecnologías de verificación de presencia y localización diseñadas para monitorear personas, que permitan dar seguimiento y controlar el cumplimiento de las medidas de protección dispuestas por los correspondientes Juzgados, en los casos que exista una evaluación de alto riesgo por la justicia competente y se cuente con los recursos, procedimientos y mecanismos adecuados”.

Se creó el Área Violencia de Género (AVG) dependiente del Centro de Comando Unificado, el que cuenta con personal capacitado y entrenado para la aplicación de la tecnología. Se elaboraron protocolos de actuación y diagramas de flujo para la gestión de eventos del sistema de monitoreo en prevención y atención a las situaciones de Acoso Sexual; se elaboró el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en personal del Ministerio del Interior en el marco de la Ley 18.561 y se elaboró una propuesta de Decreto acerca de la Trata y Tráfico de personas con fines de explotación sexual y comercial. Se elaboró a partir de la labor de una Comisión de Trabajo creada en diciembre de 2011 un relevamiento de información sobre las competencias y actuaciones de las distintas dependencias del organismo a partir del cual se elaboró un Plan Nacional de Acción.

El Ministerio del Interior ha participado en la implementación del Proyecto “Uruguay unido para poner fin a la violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes” que financia el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la eliminación de la violencia contra la mujer. El enfoque central del Proyecto está orientado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia basada en género (VBG) y tiene por finalidad contribuir a la implementación de la Estrategia Nacional en Violencia Basada en Género. Dicha estrategia se propone fortalecer los espacios de articulación interinstitucionales ya existentes en todo el territorio nacional, actualizar la normativa legal vigente, generar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos internacionales y sensibilizar a la población a través de campañas públicas y educación a actores claves.

Se amplió la cobertura territorial de las tobilleras, siendo al 31 de octubre del presente año, 490 casos atendidos. El programa de monitoreo se encuentra operativo en los departamentos de Montevideo, Canelones, San José y Maldonado con éxito en todos los casos. El próximo destino propuesto es el departamento de Colonia, en donde se evalúan las condiciones del territorio para asegurar los aspectos operativos, además de planificar la capacitación del personal.

En cuanto a la Trata y Tráfico de personas y Explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, se ha elaborado un protocolo de actuación para la prevención e investigación, así como la capacitación del personal asignado a la tarea.

Se firmó también un convenio de trabajo interinstitucional entre el Ministerio del Desarrollo Social y el Ministerio del Interior que permita profundizar la colaboración entre ambas instituciones, en el desarrollo de nuevas líneas de investigación, prevención, capacitación y mejora de las respuestas en relación a la Violencia Basada en Género y Generaciones en el país.

Al 31 de diciembre de 2016 existen 52 Unidades Especializadas en Violencia Doméstica y de Género (UEVDG modelo comisaría y modelo oficina) que con distinto desarrollo orgánico y funcional cuentan con más de 570 policías, contando con un modelo del Protocolo de Infraestructura (elaborado por la División Políticas de Género y el LATU).

En 12 Jefaturas se cuenta con Direcciones Departamentales de VDG, cuya finalidad esencial es coordinar, articular y dar seguimiento operativo a las intervenciones policiales en violencia doméstica y de género según lo establecido en la Ley de Procedimiento Policial. En los casos en que no se ha nombrado, las competencias son asumidas por la Dirección de Coordinación Ejecutiva o su similar.

Hasta el 31 de diciembre de 2016, habían pasado por el sistema 1.832 personas, pues la Justicia dispuso un total de 916 tobilleras. El programa comenzó a funcionar el 1o de febrero de 2013 inicialmente como experiencia piloto en el departamento de Montevideo. El Programa funciona en Montevideo, Canelones, San José, Maldonado y en el 2016, se extiende a Flores, Colonia, Florida, Durazno y Tacuarembó.

Se realizó una guía práctica para la formación policial con un enfoque en género y diversidad sexual y afiches que acompañan a la guía y forman parte de esta campaña de concientización e información para la Policía. Con el objetivo de mejorar la captación y el registro de las denuncias y profundizar el análisis estadístico de las situaciones de violencia doméstica se realizaron mejoras en el SGSP, en donde se incorpora una alerta y comunicación automática de casos de violencia doméstica que involucren a policías, para mejorar la respuesta, atención y monitoreo.

Mediante el Decreto N° 111/15, se aprueba el Protocolo de actuación en materia de violencia doméstica y/o género en el ámbito del Ministerio del Interior. La violencia doméstica que sufren o ejercen policías es un tema de alta preocupación por sus dimensiones, por su impacto y los niveles de riesgo en la vida de las personas involucradas y por las consecuencias secundarias que pueden generarse en el servicio a la ciudadanía. En este sentido, se cuenta con cobertura nacional de la Dirección Nacional de Asuntos Sociales, para abordar las situaciones de violencia doméstica y género que involucren a policías. Para la extensión de la atención especializada se realizan obras en el interior del país, en las ciudades de Minas, Rivera, Salto y Canelones.

Se destacan por su relevancia los Seminarios sobre Investigación de los delitos vinculados a la violencia basada en género, en el marco de la implementación del Nuevo Código de Proceso Penal (Ley N° 19.293), y el Seminario Internacional de Formación para personal policial “Detección e investigación de delitos de trata de personas en Uruguay” y las Consultorías Internacionales para la Aplicación del Modelo de Intervención para resocialización a varones que maltratan a mujeres que son o fueron sus parejas.

En el marco de la reciente implementación del Código de Proceso Penal, la División de Políticas de Género del Ministerio del Interior, la Unidad de Género de la Fiscalía General de la Nación y el Proyecto Fronteras en Acción con el apoyo de la Organización para las Migraciones (OIM) unen sus esfuerzos en la formación de fiscales y personal policial específicamente asignado a tareas de investigación y persecución del delito de trata y de explotación de personas.

El Ministerio del Interior ha avanzado en la elaboración de protocolos de actuación policial en lo referente a la detección e investigación que se adecuan a la nueva normativa jurídica. En consecuencia, se entiende oportuno profundizar con el personal policial asignado a la tarea y con el perfil idóneo, en aquellos aspectos vinculados a la detección de situaciones de trata y a la investigación de casos en coordinación con los fiscales Principales

Consultorías realizadas:

- a) Consultoría para la aplicación del Modelo de intervención para la resocialización a varones que ejercen o ejercieron violencia a mujeres que son o fueron sus parejas”, dictado por el experto chileno, Psic. Clínico Atilio Macchiavello.
- b) Consultoría para la Prevención del Síndrome de Desgaste Profesional (Burn Out).
- c) Consultoría para el “Fortalecimiento de la investigación criminal de los femicidios”, a cargo del experto español, Dr. Juan Manuel Cartagena (Médico Forense y Especialista en Medicina Legal).

El objetivo fue compartir experiencias y buenas prácticas que contribuyan en los procesos de investigación, protección y aplicación de mecanismos especializados para su tipificación y sanción. En dicha consultoría se planificaron dos instancias bien diferenciadas:

- “Jornadas con especialistas en investigación criminal para el análisis de casos no aclarados de femicidios y otros crímenes de odio”
- “Seminario Internacional sobre investigación criminal de los femicidios y otros crímenes de odio”

d) Dirección Nacional de la Educación Policial: En los diferentes niveles de formación (Escala Básica, Oficiales y Pasaje de Grado) de la Dirección Nacional de la Educación Policial se incorporó la temática de violencia basada en género en su currícula. Dentro de los tres niveles de formación, fueron capacitados 943 policías. Quienes realizaron su Curso de Pasaje de Grado, de acuerdo a la jerarquía, se estableció que su trabajo final estuviera vinculado a los temas de violencia basada en género, específicamente Violencia Doméstica. Para los grados de Oficiales se les exigió una tesina, a fin de que el personal superior realizara trabajos de investigación para aportar a la generación de conocimiento, las mejores tesinas serán subidas al portal virtual e incluidas como material de consulta en la biblioteca de esa Casa de Estudio.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
460 - Prevención y Represión del Delito	001 - Secretaría del Ministerio del Interior	121	66.226.625	Prevención y Represión del Delito	Programa de Monitoreo Electrónico a los casos de Violencia Doméstica y Género (tobilleras).

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

3 – Desafíos para 2019

Desde la creación de la División Políticas de Género en el 2009, y su trabajo conjunto con y en todos los espacios posibles, como lo habrán podido comprobar en la síntesis de estos años recorridos al inicio de este documento, han sido muchísimos los logros, avances y éxitos alcanzados en lo que a esta tan sensible temática refiere. Han sido denodados los esfuerzos y medidas que hemos dado como Estado y como Ministerio, sin embargo, aún tenemos que lamentar que la violencia de género no disminuya, y que aún haya varones que ven los femicidios como respuesta a sus propias limitaciones como seres humanos. Esto y ciertos discursos tienen que mantenernos alertas a la contramarcha que se intenta instalar desde algunos sectores: para recortar derechos, alimentando y perpetuando desigualdades.

Para ello, se propone:

- El sistema de becarios y becarias se multiplicará en pos de una mejor atención a la ciudadanía a la hora de tomar las denuncias de nuestra población, ya que ha tenido una gran repercusión y una sensible mejora en el sistema de recepción de denuncias, siendo esta experiencia piloto todo un éxito.

Este año se extenderá la misma ya no solo para las comisarías sino también para las 4 UEVDG de Montevideo. Otro paso es que esta vez, además se destinarán a distintos departamentos del interior del país, contemplando en su distribución también a las UEVDG.

- Seguiremos con la mejora edilicia de al menos 4 UEVDG más, como ser las que tienen asiento en: Cardona, Young, Durazno y Paso de los Toros.
- En cuanto a la mejora y fortalecimiento de normativas, desde el MI ya venimos trabajando en la adecuación de los procedimientos policiales a la nueva realidad, y para ello tenemos pensadas varias estrategias, entre otras, cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad Pública (SGSP), ajuste de los procedimientos policiales, capacitaciones, visitas a los distintos departamentos, realizar actividades abiertas para poder recoger nudos, y buenas prácticas de las leyes nuevas, entre otras estrategias.
- En lo que refiere a la prevención, atención, sanción y reparación de la violencia en la interna del capital humano nacional del MI, tanto en el ámbito educativo como en el ámbito laboral, siguen siendo temas prioritarios en nuestra gestión.
- Además de la materia de violencia doméstica y de género ya incluida en la currícula de la formación policial, este año también estaremos brindando capacitaciones a medida de acuerdo a las necesidades departamentales. Incluyendo lo generacional, diversidad, étnico racial y discapacidad.
- Este año agregamos además, jornadas de diálogo con la sociedad en todo el país, jornadas de actualización e intercambio con los distintos actores interinstitucionales, pero principalmente abiertos a la ciudadanía. Se realizarán la mayoría en ciudades fuera de las capitales departamentales. Abordándose temas como dudas, nudos y buenas prácticas sobre las tobilleras, ley integral de género, informar y difundir los variados mecanismos de denuncia con los que se cuenta, entre otros temas.
- Seguimos trabajando en el Proyecto piloto para predecir el riesgo de reincidencia en violencia doméstica.
- Tobilleras electrónicas: en la actualidad contamos con 600 para casos de alto riesgo en VDG, y estaremos incorporando 500 dispositivos para monitoreo individual, es decir, para prisiones domiciliarias y libertades asistidas, lo que incluye a variados delitos. Estamos en un grupo de trabajo con FGN y PJ viendo la mejor forma de implementarlo.
- En el ámbito de las PPL: diseño y ejecución de Programa Específico para las Unidades donde se encuentren mujeres con hijos/as, monitoreo del cumplimiento del Protocolo de Actuación de atención

de niños, niñas y adolescentes con responsables en situación de privación de libertad. Sensibilización y prevención de violencia basada en género dirigido a capital humano, y personas privadas de libertad.

- Modificaciones para la mejora del abordaje de las situaciones que involucran al capital humano en situaciones de VD y Acoso Sexual (Decretos 40/2013 y 111/2015).
- Firma de un Convenio con ANEP para mejorar las coordinaciones y el intercambio, en los centros educativos no sólo se detectan situaciones de violencia basada en género, sino que también hay casos en los que las víctimas por ejemplo tiene custodia policial, o está en el programa tobilleras y los operadores deben manejar información precisa sobre cómo actuar y apoyar.
- Para el 4° Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2018-2020, facilitar el acceso a datos abiertos sobre las situaciones de violencia basada en género y es muy importante que sepan que dicha información ya está disponible en la web de Gobierno Abierto.
- En cuanto a diversidad sexual es necesario continuar con la línea de capacitación y sensibilización que hemos implementado este año en intercambios con la sociedad ya que es un tema que genera mucha resistencia por desconocimiento en la mayoría de los casos.
- Cabe señalar que por Ley N° 19.670, se creó la Dirección de Investigaciones y que es un gran paso que exista dentro de ella una DIVISIÓN DE ANÁLISIS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG); dentro de la labor de esta nueva División puede estar la de analizar las denuncias o activar redes y recursos, poniendo a disposición todos los recursos para la pronta ubicación y detención de los requeridos por VD o delitos sexuales.

INCISO 05 – MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

El compromiso del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) con las políticas de Igualdad de Género se explicita en varios niveles.

En términos generales, corresponde señalar que, dada la responsabilidad institucional que el MEF ostenta en materia de política fiscal, asegurar la sustentabilidad de las cuentas públicas es fundamental para el despliegue de las diversas políticas públicas, incluyendo todas aquellas que, de una u otra forma, tienen que ver con las políticas de igualdad de género.

En términos específicos, a continuación se explicará en diferentes categorías:

En cuanto a los Recursos Humanos:

- Los cargos de Dirección de las Unidades Ejecutoras (UE) están divididos en un 60% en mujeres (UE 001 “Dir.Gral.Secretaría del Mrio.de Economía y Finanzas”, UE 002 “Contaduría General de la Nación”, UE 003 “Auditoría Interna de la Nación”, UE 004 “Tesorería General de la Nación”, UE 009 “Dirección Nacional de Catastro” y UE 014 “Dirección General de Comercio”) y 40% en hombres (UE 005 “Dirección General Impositiva”, UE 007 “Dirección Nacional de Aduanas”, UE 008 “Dirección Nacional de Loterías y Quinielas” y UE 013 “Dirección General de Casinos”). La Dirección Nacional de Aduanas, a la fecha cuenta con 69 funcionarios designados por la Dirección como encargados de las distintas unidades organizativas, de los cuales 34 son mujeres y 35 son hombres. Durante el 2017 – 2018 se produjeron nuevos ingresos bajo el régimen de provisorio, de los cuales, de un total de 58, 33 son mujeres (57%), el restante 43% son hombres. Respecto al 2015, se observó en 2018 un incremento de un 3% en la cantidad de mujeres que se desempeñan en el organismo, siendo un 36% del total de funcionarios.
- En DGS (UE 001) existen 10 días anuales de licencia especial por cuidados desde mayo 2016, más 5 días adicionales en caso de internación. Además, por razones debidamente fundadas de enfermedad de familiar directo o de las personas declaradas a cuidar, se podrá autorizar la reducción de la jornada laboral realizando al menos 4 horas diarias de trabajo. Además, corresponde destacar, el compromiso del MEF con el diseño y despliegue del Sistema Nacional de Cuidados. La atención a la dependencia implica operar sobre la invisibilidad formal de la actividad de “cuidado”, siendo que la gran mayoría de los cuidados se desarrollan fuera del mercado laboral y conforman, en su mayor parte, trabajo no remunerado. En este sentido, el impacto de género deriva de que la responsabilidad de los cuidados de menores, personas mayores y personas con alguna discapacidad han recaído, históricamente, principalmente en las mujeres. A modo de ejemplo, en 2017 usaron los días por cuidados el 25% de las mujeres y el 18% de los hombres, y la reducción de la jornada por cuidados por enfermedad 1% de los hombres y 2% de las mujeres.
- Jardín maternal asistencial del MEF, para hijos e hijas de funcionario/as MEF en Montevideo.
- En el Edificio central del MEF (abarca las UE 001, 002 y 004) existen dos salas de lactancia más una en el local de la CGN (UE 002) de garantía de alquileres, las UE 003, 005, 007, 009, y 014 también cuentan con una en sus edificios centrales. También en la Administración de Aduana Carrasco.

- En la DNA (UE 007) se realizaron algunas acciones específicas a destacar:
 - Día Internacional de lucha contra el cáncer de mama (Desde el 2013)
 - Día Internacional de la mujer (a partir del 2015)
 - Campaña anual “No a la Violencia de Género” (2015): Charlas y talleres de sensibilización brindados por colectivo Mujeres de Negro, Muestra “En tu Piel”
 - Día internacional de lucha contra la violencia hacia la mujer (a partir de 2015)
 - Elaboración de un manual con recomendaciones para prevenir conductas hostiles/agresivas en los puestos de trabajo para funcionarios: ¿Cómo actuar ante situaciones hostiles?

En cuanto al apoyo del MEF en diferentes ámbitos:

- En materia de Seguridad Social, a partir de enero de 2018 se implementó un decreto del MEF y el MTSS que elimina la distinción por sexo para el cálculo de la jubilación común y por edad avanzada en el régimen de ahorro individual. Esto beneficia a las mujeres que ya no se ven penalizadas en el monto jubilatorio por una mayor expectativa de vida.
- En el marco del régimen de promoción de inversiones, se concretó una exoneración fiscal para inversiones que generen empleo, especialmente de mujeres, por ser un colectivo con mayores problemas de desempleo.
- Se apoyó la Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género (Ley N° 19.580), asignando 80 millones de pesos distribuidos entre:
 - Ministerio del Interior para financiar el uso de dispositivos electrónicos (tobilleras), la suma de \$ 25.000.000.
 - Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente a efectos de otorgar subsidios para atender situaciones vinculadas con la ley la suma de \$ 20.000.000.
 - Ministerio de Desarrollo Social para fortalecimiento de la atención de las víctimas de violencia basada en género en el interior del país, se asigna la suma de \$ 30.000.000.
 - Presidencia de la República, se destinó la suma de \$ 5.000.000 para realizar campañas de bien público sobre temas de género.
- En materia de asignación de recursos públicos, se definieron 50 millones de refuerzo para esta Ley, así como 125 millones de refuerzo para gastos destinados por el MIDES a políticas de género.
- Ampliación de derechos en licencias maternas y paternas, y cuidados de medio horario hasta los seis meses de vida del niño/a, transferible entre padre y madre, para trabajadores de la actividad privada (Ley N° 19.161). Las erogaciones por este concepto crecieron 140% entre 2012 y 2016 (llegando a \$2.500 millones en ese año).

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
488 - Administración Financiera	002 - Contaduría General de la Nación	973 - Inmuebles	1.207.341	Se realizaron 7 gabinetes higiénicos inclusivos.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Es de destacar que si bien existe un costo asociado (ejemplo, horas/persona), el mismo no ha sido cuantificado.

UE 007 - DNA:

- Se observó un incremento de un 3% en la cantidad de mujeres que se desempeñan en el organismo respecto a 2015, siendo un 36% del total de funcionarios.
- Día Internacional de la Mujer: Se realizó una campaña que consistió en el registro fotográfico de funcionarios de todo el país con mensajes alusivos a la igualdad de derechos para la mujer. Las fotografías se utilizaron para editar un video que se publicó en redes sociales (Twitter y Youtube). En la web e intranet de la DNA se publicó una nota con el video.

UE 009 – DNC:

- La UE, en conjunto con la Asociación de Funcionarios de Catastro (A.F.U.C), ha efectuado un cambio en el reglamento (interno) de compromisos de gestión (metas) referente a las inasistencias, dándole tratamiento especial a la licencia de maternidad y a las patologías generadas como consecuencia del embarazo. Para el cómputo de las inasistencias por licencias, quedaron exceptuadas, las licencias por maternidad, las médicas como consecuencia del embarazo y las licencias por paternidad.

UE 014 – DGC

- En forma anual el Dpto. de Gestión y Desarrollo Humano de la Dirección General de Comercio realiza un relevamiento de las necesidades de capacitación, las que se remiten a consideración de la División Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Para el año 2018, se solicitaron tres cupos para el curso “Género y Cultura Organizacional” que dicta la ENAP.

3 – Desafíos para 2019

El MEF se plantea mantener y consolidar las orientaciones y los compromisos señalados; y avanzar en la identificación de las asignaciones que incorporen una perspectiva de Igualdad. En particular:

UE 002 – CGN

- Programa 488, Proyecto: 973 Se proyectan construir tres gabinetes higiénicos inclusivos a un costo aproximado de \$ 517.432.
- Involucramiento y participación de los funcionarios en:
 - Talleres de Sensibilización en materia de Género (ENAP)
 - Talleres de Género y Cultura Organizacional (ENAP)
 - Talleres de Diversidad (Secretaría de Diversidad)
 - Participación en Seminarios en la materia llevados a cabo por distintas instituciones públicas y privadas

UE 008 – DNLQ

- En cumplimiento con la Ley N° 19.530 de 24/08/017 se planea la implementación de una sala de lactancia.

UE 007 – DNA

- Incorporación al Plan de Capacitación Institucional curso referido a Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral.
- Publicación de un manual con recomendaciones para prevenir conductas hostiles/agresivas en los puestos de trabajo para funcionarios: ¿Cómo actuar ante situaciones hostiles?
- Publicación del protocolo para prevención de las situaciones de acoso, discriminación laboral o sexual. Se está elaborando un proyecto en el marco de la Comisión Bipartita de Salud Ocupacional.
- Día Internacional de la mujer.
- En el proceso de definición del Plan Estratégico del 2020 -2025, incluir como política estratégica y reflejar a nivel institucional las políticas sobre igualdad de género.

UE 009 – DNC

- La perspectiva de género se toma en cuenta especialmente en los nuevos proyectos a desarrollar, así como en instancias de capacitación, intentando dar enfoque para promover el posicionamiento de las funcionarias en diferentes niveles y actividades que surjan dentro del proceso de modernización, que viene llevando adelante la institución.

014 – DGC

- Incrementar los cursos y talleres para la formación continua en esta temática, en el entendido que la capacitación en igualdad de género debe ser parte integral del compromiso con la igualdad de derechos humanos. La capacitación es una herramienta, una estrategia y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la concientización, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades, en este caso, hacia la igualdad de género. Ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar en esta temática. Es un proceso de transformación que posee como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar cambios de actitudes y comportamientos.

INCISO 06 – MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
480 – Ejecución de la Política Exterior (Inciso 24)	006 – Ministerio de Relaciones Exteriores	000 - Funcionamiento (Pago a Organismos Internacionales)	USD 50.000	Convenio con FLACSO (Capacitación y sensibilización en género de los funcionarios/as; Apoyo e implementación de acciones para la obtención del Sello de Calidad con Equidad; Implementación de grupo de trabajo interinstitucional a los efectos de incrementar la participación femenina en el comercio exterior).

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

1. Se suscribió por parte del señor Ministro de Relaciones Exteriores el Compromiso con la Política de Género el 22 de noviembre de 2018.
2. Se realizaron los relevamientos técnicos y análisis cuantitativos y cualitativos necesarios para elaborar un Pre- Informe con Perspectiva de Género.
3. Al seleccionar los funcionarios a ser promovidos a los cargos de Embajador y Ministro del Servicio Exterior, se seleccionó igual cantidad de mujeres que de hombres.
4. De un total de 30 ingresos al Inciso, 18 son mujeres.

3 – Desafíos para 2019

- Refacción de Sala de Lactancia: \$98.966
- Sala para atención psicológica: \$38.819
- Día de la mujer: 500 cuadernos y 500 lapiceras: \$66.746
- 2 Misiones oficiales a Santiago de Chile: \$110.024

Durante el año 2019 se ha decidido concentrar los esfuerzos en la implementación del Plan el Acción aprobado con el Compromiso con la Política de Género según siguiente detalle:

1. Derecho a una vida libre de violencia de género:

1.1 Desarrollo de 2 talleres anuales de prevención a la violencia de género y de generaciones. Diciembre de 2019.

1.2 Implementación dentro de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género o de generaciones en coordinación con organismos competentes. Diciembre de 2019.

1.3 Formación a distancia a todos los funcionarios consulares en el exterior y presencial en forma previa a quienes sean destinados a prestar funciones consulares sobre atención a víctimas de trata de personas. Junio de 2019.

2. Derecho a una vida saludable: prevención y atención a enfermedades típicas y salud mental

2.1 Plena implementación de la Unidad Salud y Seguridad Ocupacional con plan de trabajo y adecuada comunicación de sus competencias y potestades. Junio de 2019.

2.2 Implementación de mejoras estructurales o de mobiliario que surjan como necesarias luego de contar con el Mapa de Riesgos en SST. Diciembre de 2021.

2.3 Incentivo del chequeo médico anual preventivo y la realización de estudios preventivos de enfermedades prevalentes según el sexo. Diciembre de 2018.

2.4 Contar con espacio reservado para evaluación psicológica. Junio de 2019.

2.5 Establecer control obligatorio de vigencia del carnet de salud a nivel interno. Diciembre de 2018.

3. Derecho a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo productivo y empresarial:

3.1 Implementación del Grupo de Trabajo sobre Género y Comercio. Diciembre de 2019.

3.2 Realizar acciones para promover el acceso a mercados internacionales de Mipymes gestionadas por mujeres. Diciembre de 2019.

3.3 Incorporar la perspectiva de género en las negociaciones de acuerdos comerciales y de cooperación internacional. Diciembre de 2019.

3.4 Incorporar la perspectiva de género en las compras públicas del Inciso. Diciembre de 2019.

4. Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales:

- 4.1** Establecer mecanismos que tiendan a mantener niveles equitativos de ingreso al Inciso en todos los escalafones de mujeres y varones. Junio de 2019.
- 4.2** Proseguir actuando a fin de asegurar el ascenso igualitario de mujeres y varones a los cargos presupuestales superiores de todos los escalafones del Inciso. Junio de 2019.
- 4.3** Aprobar e implementar un protocolo de acoso laboral y sexual estableciendo mecanismos accesibles para las denuncias y que aseguren las garantías del debido proceso a todos los involucrados. Diciembre de 2019.
- 4.4** Proseguir actuando a fin de asegurar el acceso equitativo de mujeres y varones a las funciones de Dirección y Dirección General en Cancillería y de Embajador y Cónsul General en el exterior. Diciembre de 2020.
- 4.5** Propender a asegurar la participación equitativa de mujeres en los ámbitos colectivos decisorios relevantes como ser Tribunales en Concursos de Ingreso y Ascenso, Tribunales de Calificaciones y Comisiones de Destino. Diciembre de 2020.

5. Derecho a los cuidados y a la protección social:

- 5.1** Realizar campañas de comunicación que busquen educar a los funcionarios en la corresponsabilidad en las tareas de cuidado de niños, ancianos y familiares enfermos con independencia del género. Junio de 2019.
- 5.2** Difundir la normativa vigente que asigna días de licencia especial a los funcionarios varones por paternidad. Junio de 2019.
- 5.3** Promover acceso especial de los funcionarios al Sistema Nacional de Cuidados a través de convenio con el MIDES. Diciembre de 2019.

6. Derecho a la participación ciudadana:

- 6.1** Establecer canales para recibir sugerencias tanto de funcionarios como del público respecto a cómo mejorar las acciones propuestas. Diciembre de 2019.

INCISO 07 – MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

- Desarrollo de una política focalizada en mujeres rurales, con dos ediciones y que llega 523 mujeres en todo el país.
- Construcción de la Agenda de las Mujeres Rurales y dos encuentros Nacionales de mujeres rurales como estrategia de gobernanza. El segundo de ellos (2018) en el marco del Año por el Empoderamiento de las Mujeres y las niñas rurales, y del 4º plan de Gobierno Abierto.
- Generación del Espacio de Diálogo de mujeres rurales, ámbito de encuentro de la interinstitucional y con la sociedad civil, reconocido como espacio de construcción de diálogo ciudadano con un premio Morosoli.
- Apertura del presupuesto con enfoque de género en tres unidades ejecutoras.
- Integración de ámbitos de diálogo interinstitucional para la construcción de la política nacional de género: Consejo Nacional de Género (CNG), grupos técnicos del CNG, mesa nacional de trata, Grupo Cambio climático y Género.
- Impulso de la Ley N° 19.685 de Compras Públicas para la Agricultura Familiar con perspectiva de Género.
- Aprobación del Protocolo de Acoso Sexual Laboral del MGAP.
- Sensibilización en género, violencia basada en género y transversalidad de 463 funcionarios/as de la institucionalidad agropecuaria. Desarrollo de una formación específica de género en el agro mediante educación a distancia.
- Desarrollo de campañas internacionales y nacionales de cambio cultural, sensibilizaciones en género de 843 mujeres rurales, implementación de dos ediciones de Aprendemos Equidad una convocatoria para niños/as rurales.
- Implementación de un estudio sobre Cambio Climático y Género en el marco del Plan Nacional de Adaptación de Agro.
- Desarrollo de una estrategia de formación y transversalización, construyendo una metodología específica “Transversalidad participativa” en extensión rural y género, sistematización de esta metodología en el marco del 4º plan de gobierno abierto y difusión en medios escritos de la institucionalidad agropecuaria.
- Desarrollo de acciones de transversalización en las políticas de apoyo a la producción, elevando el porcentaje de captación de proyectos productivos por parte de las mujeres de 29,2% en 2014 a 64,5% en 2018.
- Fortalecimiento del mecanismo de género del MGAP (CEG).

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 - Dirección General de Secretaría	121	49.999	Fortalecimiento de la Gestión Institucional.	Campaña de lucha contra la violencia basada en género. Campaña de posicionamiento del

					<p>accionar del MGAP en la ENIG.</p> <p>8 talleres de sensibilización en género, con la asistencia de 77 funcionarios/as.</p> <p>Realización del CNG en MGAP.</p>
323 Cadenas de valor generadoras de empleo y desarrollo productivo local	006 – Dirección General de la Granja	121	15.938	Ejecutar acciones que promuevan la producción inocua y sustentable de alimentos	<p>Curso de BPA y Género en Salto para mujeres rurales y técnicas.</p>
322 - Cadenas de valor motores de crecimiento	007 - Dirección Gral Desarrollo Rural	121	3.242.273	Desarrollar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de la población rural	<p>Curso para mujeres rurales jóvenes en liderazgo.</p> <p>Curso en género e incidencia para mujeres rurales.</p> <p>Encuentro nacional de mujeres rurales.</p> <p>Financiamiento de 34 proyectos de la 2ª edición de Somos Mujeres Rurales.</p> <p>Ejecución de Aprendemos Equidad concurso para niños/as rurales con perspectiva de género.</p> <p>Seminario para la inclusión de la perspectiva de género en políticas de apoyo a la producción, tierra y crédito.</p> <p>Actividades conmemorativas del Día de la Mujer rural en todo el territorio nacional a través del presupuesto con enfoque de género descentralizado (PEG Local), con la participación de 1029 mujeres rurales.</p>

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
322 – Cadenas de valor motores de crecimiento 323 – Cad de valor generadoras de empleo y desarrollo prod local	007 – Dirección Gral Desarrollo Rural	209 – Proyecto Piloto de Inclusión Rural 770 – Proyecto Piloto de Inclusión Rural	12.899.008	Proyecto piloto de inclusión rural. Cuenta con una acción afirmativa dentro de las postulaciones que señala que el porcentaje de contraparte se reduce ante la presencia de al menos 30% de mujeres en los grupos con proyectos productivos. La convocatoria tiene en 2018 un 51% de mujeres. <u>El monto corresponde a todos los proyectos, no al 51% ya que los grupos son mixtos.</u>

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
320 – Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 – Dirección General de Secretaría	Fondo de adaptación	274.725	Fondo rotatorio para proyectos productivos de mujeres rurales de la zona de influencia de la mesa de desarrollo rural de basalto superficial (Salto)

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

- Integración de ámbitos de diálogo interinstitucional para la construcción de la política nacional de género: Consejo Nacional de Género, grupos técnicos del CNG, mesa nacional de trata, Grupo Cambio Climático y Género.
- Impulso de la Ley N°19.685 de Compras Públicas para la Agricultura Familiar con perspectiva de Género.
- Aprobación del Protocolo de Acoso Sexual Laboral del MGAP.
- Sensibilización en género y en la lucha contra la trata de personas de 177 funcionarios/as de MGAP.
- Desarrollo de la campaña internacional “Mujeres Rurales, mujeres con Derechos” en Uruguay. Desarrollo de una campaña nacional “Nuestro Año, nuestra voz” en el marco del año por el empoderamiento de las mujeres y las niñas rurales.
- Sistematización y difusión de la metodología “Transversalidad participativa”.
- Jerarquización del tema género en el aporte del MGAP al 4º plan de gobierno abierto.
- Inclusión en el anuario de la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA) de un artículo sobre transversalidad de género, en el marco de la sección Temas de política.
- Inclusión de estadísticas desagregadas por sexo en el anuario de DIEA.
- Creación de género como un área temática de trabajo del MGAP, en el marco de su sitio web.
- Elaboración del documento de Caminería Rural y Género para el Plan Nacional de Caminería Departamental.

- Desarrollo de acciones de transversalización en las políticas de apoyo a la producción, elevando en el año considerado el porcentaje de captación de proyectos productivos por parte de las mujeres de 42,1% en 2017 a 64,5% en 2018.
- Fortalecimiento de la Comisión Especializada de Género mediante el desarrollo de una nueva resolución de creación ajustada a la realidad del Inciso y de la política de género, designación de integrantes y construcción de un plan de trabajo validado para la totalidad de la administración.

3 – Desafíos para 2019

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 - Dirección General de Secretaría	121	50.000	Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Campañas internas de sensibilización en género, VBG y trata de personas. Capacitación del funcionariado.
323 Cadenas de valor generadoras de empleo y desarrollo productivo local	006 - Dirección General de la Granja	121	50.000	Ejecutar acciones que promuevan la producción inocua y sustentable de alimentos	Curso de BPA y Género para mujeres rurales. Informe de recomendación para acciones afirmativas y transversalización de las BPA con perspectiva de género. Material de difusión y campaña asociada de mujeres en las BPA.
322 - Cadenas de valor motores de crecimiento	007 - Dirección Gral Desarrollo Rural	121	600.000	Desarrollar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de la población rural	Curso para mujeres rurales jóvenes en liderazgo, 2ª edición. Curso en género e incidencia para mujeres rurales, con énfasis en comercialización. Ejecución de la 2ª edición de Aprendemos Equidad concurso para niños/as rurales con perspectiva de género. Actividades conmemorativas del Día de la Mujer rural en todo el territorio nacional a través del presupuesto con enfoque de género descentralizado (PEG Local).

Previstas sin incremento del presupuesto:

- Generación de una sección de género y mujeres rurales en la biblioteca de DINARA.
- Campaña Regional “Mujeres Rurales, mujeres con Derechos”.

- Campaña nacional “Las Mujeres rurales en el Decenio de la Agricultura Familiar”.
- Formación a través del módulo de educación a distancia “Género en el desarrollo rural” de 40 funcionarios/as de la institucionalidad agropecuaria y 40 técnicos/as extensionistas.
- Desarrollo del protocolo para extensionistas ante situaciones de Violencia Basada en Género.

INCISO 08 – MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

En 2018 trabajamos desde varias dimensiones que dan cuenta de la integralidad de miradas en el sector. Estas dimensiones tienen que ver con un trabajo interno y externo a nuestra organización.

Aportamos a la construcción de marcos normativos internos, y a nivel nacional. Aportamos a la construcción de estrategias y hojas de rutas internacionales y regionales en áreas donde el tema de género se pone por primera vez en agenda.

Mejoramos la institucionalidad, tanto a nivel de capacitaciones como en el inicio del proceso del Modelo de Calidad con Equidad de género.

Trabajamos en la descentralización de las políticas de género en el interior del país y empezamos a incorporar una mirada interseccional en el diseño de las políticas.

Fomentamos instancias de participación y diálogo con una amplia gama de actores del sector económico y social, público, privado y de la sociedad civil.

Generamos capacidades, brindamos herramientas y oportunidades de desarrollo para el acceso, control y uso de los recursos productivos por parte de las mujeres en los proyectos vinculados a las sectoriales de la cartera.

Promovimos liderazgos femeninos, innovamos. Comunicamos, visibilizamos, cooperamos.

Colaboramos con la transversalización de género en Antel, UTE, ANCAP, que al igual que MIEM están implementando el Modelo de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres a las internas de sus organizaciones.

Y en ese marco desde 2018 coordinamos acciones en conjunto, como por ejemplo, el trabajo realizado en masculinidades, con la obra de teatro Superman “todas son mis hijas” que tuvo lugar en esta misma casa en noviembre, con motivo de la lucha por la erradicación de la violencia basada en género.

Firmamos el convenio para la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de género a mediados de 2018 y estamos en la etapa de diagnóstico organizacional, elaborando protocolos, y formando los grupos de trabajo para la creación de los mecanismos.

Hemos realizado también instancias de sensibilización para transversalización de género, sobre violencia y diversidad sexual. Ente otras acciones, destacamos la elaboración de la Guía de recursos ante situaciones de VBG y derechos en el ámbito laboral que entregamos a todas las compañeras y compañeros y que hoy está disponible para ustedes también.

Asimismo, en términos de institucionalidad es muy importante destacar que se ha comenzado a etiquetar el presupuesto en 2018.

Así como también que en noviembre de 2018, en convenio con CLAEH, terminamos de conformar la unidad de desarrollo social y de género, con un equipo multidisciplinario que trabaja de forma mancomunada con la comisión de desarrollo social sostenible y equidad de género que funciona desde fines de 2015 en el Ministerio.

Pasando a las políticas públicas impulsadas, nuestro diferencial se basa en el aporte que podemos brindar a las necesidades básicas, estratégicas y productivas de las mujeres.

Donde hacemos un importante esfuerzo por identificar y revertir las brechas de género del sector, apostando al empoderamiento económico de las mujeres y al desarrollo de oportunidades para inserción laboral y desarrollo empresarial en las áreas de industria, energía, telecomunicaciones y demás áreas vinculadas a la ciencia, tecnología e innovación.

En términos de diagnóstico de brechas de género de las industrias intensivas en conocimiento, trabajamos en coordinación con los consejos sectoriales junto a FLACSO, en el análisis de las brechas económicas, étnico raciales y territoriales, e identificamos oportunidades de inserción para jóvenes y mujeres.

Desarrollamos asimismo, mesas de diálogo con una amplia gama de actores del sector privado, público estatal y vinculados a la formación técnica y profesional en diseño, electrónica y robótica y forestal madera.

Este insumo para la elaboración de políticas, juntos a las estadísticas de autonomía económica de las mujeres que estamos elaborando en la Unidad, abonan una estrategia iberoamericana que queremos impulsar desde Uruguay para la transversalización de género, en las industrias intensivas en conocimiento. Para la cual armamos una ficha técnica de proyecto de cooperación que se desarrolla a partir de marzo de 2019.

Desarrollamos acciones que van en sintonía de todo lo trabajado en la Mesa Interinstitucional de Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación en términos del sistema educativo y cambio cultural, participando activamente en 3 de las comisiones del proyecto SAGA.

Estas acciones se consustancian también con lo que ya hemos venido trabajando aplicado al sector productivo, al transversalizar con un enfoque de género el Fondo industrial donde buena parte de las empresas cambiaron su lugar de prelación para el acceso a los fondos de acuerdo a esta dimensión.

O al aplicar instrumentos de diseño a micro emprendimientos de mujeres como lo hacemos en el programa de Canelones Diseña, que utiliza al diseño como una estrategia de mejora de productos y procesos. Y que estamos llevando adelante la segunda etapa.

O al visibilizar el aporte de las mujeres en la industria, a partir de convocatorias anuales a la producción de productos audiovisuales. Asimismo, en esta instancia (2019) queremos promover el diálogo con las mujeres que trabajan en el sector audiovisual para identificar sus brechas de género, cuellos de botella y oportunidades.

Hemos también colaborado en la conformación de una hoja de ruta internacional en términos de propiedad intelectual e industrial y género.

Y hemos aportado al trabajo interinstitucional liderado por el MVOTMA para transversalizar la mirada de género en los temas de cambio climático.

Seguimos trabajando junto a UTE en la agenda regional de género y energía, y participamos este año en varias mesas temáticas en el marco de la Semana de la Energía de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), donde promovimos la necesidad de seguir trabajando por la autonomía económica de las mujeres en el sector, colaboramos en talleres para incluir la perspectiva de género en programas de movilidad eléctrica como los que ya estamos transversalizando a nivel nacional, y presentamos el programa de Comuna Energética que estaremos desarrollando junto al gobierno de Canelones, impulsando estrategias de participación local en el acceso y uso de la energía.

Asimismo, somos parte de la agenda que impulsa el MRREE y FLACSO para trabajar los temas de género y comercio.

Estamos haciendo un esfuerzo para trabajar también con las mujeres del interior del país, y en este sentido el trabajo que estamos haciendo con las referentes territoriales del MIEM es muy importante. Realizando cursos, charlas y talleres de negociación y liderazgo, e identificando necesidades específicas de las empresarias.

Asimismo, articulamos junto a los grupos de trabajo del Consejo Nacional de Género y del Consejo Nacional de Políticas Sociales, los públicos objetivos de varios proyectos que diseñamos durante 2018, como el de TICs en Mipymes sobre alfabetización digital, economía digital y comercio electrónico. Que acompaña la estrategia de digitalización de Mipymes que impulsa Transforma Uruguay, donde nos importan principalmente las monotributistas MIDES, micro y pequeñas empresarias del país, empresarias de a pie a las que debemos ayudar a que no queden afuera.

Por otra parte, en octubre del año pasado se aprobó la ley que modifica el programa de compras públicas para el desarrollo desde un enfoque de género. En estos momentos estamos trabajando en su reglamentación. Y ahí la difusión territorial, así como el aporte de las empresas públicas en su implementación será vital durante el año.

Otra forma de aportar al desarrollo de oportunidades de mujeres empresarias del territorio, tiene que ver con pequeños cambios incluidos en las bases de la próxima convocatoria del Programa 8M (abril de 2019) donde las ganadoras deben volcar a lo local, así como también su inclusión para la postulación en trámites en línea.

Apostamos también a promover la co-creación y la innovación entre las mujeres empresarias, con este objetivo se diseñó el proyecto Innova Mujer con la organización Saras que se ejecuta a partir de marzo de 2019.

Asimismo, diseñamos y empezamos a ejecutar el programa de Mujeres electricistas, que tiene como fin colaborar con oportunidades laborales para la autonomía económica de las mujeres en situación de salida de VBG. Y que durante el 2019 será replicado en al menos 3 departamentos del interior. Este programa lo realizamos junto a UTE, INEFOP; MIDES e INMUJERES. Esta capacitación y el proceso de formación de cooperativas permitirán su contratación para trabajar en las obras de regularización del acceso que realiza UTE, y que tiene una planificación de varios años. Es decir, impulsamos la generación de empleo sostenible.

Resumen de acciones, de acuerdo a las dimensiones de la Estrategia Nacional de Género 2030

<p>a- Marco normativo: igualdad y Estado de derecho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la Guía de recursos ante situaciones de VBG y derechos en el ámbito laboral y actividad de difusión al conjunto del funcionariado. • Ley Enfoque de género en las Compras Públicas para el desarrollo. • Participación en elaboración del proyecto de Ley de igualdad de género y no discriminación para las mujeres y la Estrategia para la Igualdad de Género al 2030. • Firma de Convenio para la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.
<p>b- Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Unidad de Desarrollo Social y Género e incorporación de equipo multidisciplinario. • Creación de la Comisión de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género con funcionarios de todas las Unidades Ejecutoras. • Participación en el Consejo Nacional de Género, grupo 3 autonomía económica. • Políticas para la autonomía económica de las mujeres: Mujeres electricistas, 8M Mujeres Empresarias, Innova Mujer, Tics en Mipymes, Diseña Canelones Incluye, convocatorias proyectos de productos comunicacionales mujeres en el sector productivo, acceso e inclusión digital, • Transversalización de programas del MIEM: Fondo Industrial, Proyecto Biovalor, Proyectos de transporte eléctrico: Movés, Fondo Verde y Euroclima, Page – Ladrilleros, Canasta de Servicios y

<p>Electrificación Rural, Mejoramiento de Viviendas, Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático.</p>
<p>c- Participación popular y ciudadana: democratización de la política y las sociedades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesas de diálogo con consejos sectoriales electrónica, robótica, diseño y forestal madera. • Proyecto comuna energética.
<p>d- Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos de posgrado y talleres de sensibilización para la consolidación de capacidades institucionales a nivel interno. Temas: transversalización social y de género en las políticas programas y proyectos, interseccionalidades, empoderamiento y autonomía económica, género y desarrollo territorial, sensibilización en violencia y acoso sexual laboral, comunicación con enfoque de género, género y cambio climático, género y energía, presupuestos con enfoque de género. • Desarrollo de talleres a empresas de Montevideo e interior para transversalizar la mirada de género. • Cursos de liderazgo y empoderamiento a mujeres empresarias de los Centros Comerciales del Interior.
<p>e- Financiamiento: movilización de recursos suficientes y sostenibles para la igualdad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para el desarrollo de proyectos y consultorías y la incorporación de equipo multidisciplinario para la Unidad. • Apertura del Proyecto 121 para el etiquetado de gastos.
<p>f- Comunicación: acceso a la información y el cambio cultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de comunicación aprobado con enfoque de género a nivel institucional. • Creación del área “Sociedad y género” en el sitio Web del Ministerio http://www.miem.gub.uy/sociedad-y-genero. • Actividades de difusión vinculadas a mujeres y niñas en las tics, ciencia, tecnología e innovación. • Obra de teatro sobre masculinidades “Super Man” organizada en conjunto con las comisiones del modelo de calidad con equidad de género de UTE, ANTEL y ANCAP. • Concurso de productos audiovisuales en Mes de la Diversidad “Familias Diversas”.
<p>g- Tecnología: hacia el gobierno electrónico y economías innovadoras e inclusivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultoría para identificar oportunidades laborales y necesidades de capacitación para: mujeres, jóvenes y sectores en vulnerabilidad socio-económica, en los sectores industriales intensivos en conocimiento y de la forestal madera. • Mesas de diálogo con los consejos sectoriales de electrónica, robótica, diseño y forestal madera. • Talleres y seminario internacional género y propiedad intelectual e industrial.
<p>h- Cooperación: hacia una gobernanza multilateral democrática.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Comuna energética cooperación Sur – Sur. • Estrategia regional género y energía. • Intercambio técnico con España y Colombia para el desarrollo de una estrategia regional de género e industria liderada por Uruguay. • Diseño de proyecto regional con Costa Rica y Chile para crear un portal y plataforma virtual educativa para la participación de las mujeres en CTI y demás sectores vinculados con la cartera.
<p>i- Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de indicadores de género en el Observatorio Industrial MIEM. • Desarrollo de indicadores de género en el marco de la Mesa Interinstitucional de Mujeres en Ciencia,

Tecnología e Innovación.

- Se está trabajando en la construcción de una línea de base de autonomía económica de las mujeres en los sectores: energía, industria y tics.
- Generación de información diagnóstica en radioprotección.
- Generación de información diagnóstica en marcas y patentes.
- Transversalización de la encuesta nacional de Mipymes.

j- Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas: garantía de derechos y transparencia.

- Jornadas de Planificación anual y rendición de cuentas de la Unidad y Comisión de Desarrollo Social y Género.
- Reuniones de presentación y aval de proyectos a las autoridades.
- Evaluación de impacto socioeconómico con enfoque de género de las obras de electrificación rural.
- Evaluación externa de impacto con enfoque de género del Programa Canasta de Servicios.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 - Dirección General de Secretaría	121	15.000	Objetivo transversal: Transversalizar la mirada de desarrollo social y de género a las políticas, proyectos y programas del MIEM	Auspicio al primer encuentro de Mujeres empresarias en Rivera
320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 - Dirección General de Secretaría	121	1.526.738	Objetivo transversal: Transversalizar la mirada de desarrollo social y de género a las políticas, proyectos y programas del MIEM	Convocatoria a mujeres empresarias a la presentación de proyectos que promuevan la innovación, generen mejoras sustanciales en áreas claves de sus empresas e impacten positivamente en su competitividad. El MIEM otorga financiamiento a través de fondos no reembolsables.

320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 - Dirección General de Secretaría	121	216.000	Objetivo transversal: Transversalizar la mirada de desarrollo social y de género a las políticas, proyectos y programas del MIEM	Se convoca a pequeños y medianos emprendimientos de mujeres a talleres para desarrollar y fortalecer el espíritu innovador, la creatividad y el uso de la tecnología como ejes a través de los cuales pueden crecer y seguir siendo competitivas en un mundo cambiante.
320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	001 - Dirección General de Secretaría	121	693.000	Objetivo transversal: Transversalizar la mirada de desarrollo social y de género a las políticas, proyectos y programas del MIEM	Consultoría para el diagnóstico social y de género, con eje en la autonomía económica para identificar oportunidades de empleo, brechas de género, requerimientos de capacitación para el empleo, oportunidades de reconversión laboral, procesos de economía circular, para la inclusión de más trabajadoras, jóvenes y población en situación de vulnerabilidad socioeconómica en la matriz productiva. A partir del mapeo de experiencias internacionales, así como la caracterización y trabajo conjunto con los consejos sectoriales, de las industrias incipientes intensivas en conocimiento, y el sector forestal madera.
320 - Fortalecimiento de la base productiva de bienes y servicios	010 - Dirección Nacional de Telecomunicaciones	121	350.000		Convocatoria a la producción de contenidos audiovisuales con el objetivo de visualizar la participación de las mujeres en la actividad productiva.

Nota: en todos los casos mencionados se indica unidad ejecutora por sectorial, pero se implementan y/o articulan con la Unidad de Desarrollo Social y de Género que depende de la Dirección General de Secretaría.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
	001 - Dirección General de Secretaría		12.500	Elaboración y distribución al conjunto de las/los funcionarias/os de la Guía de Recursos ante situaciones de VBG y derechos en el ámbito laboral.
	001 - Dirección General de Secretaría		1.920.000	Convenio CLAEH – asesoramiento para la transversalización de políticas y aplicación del modelo de calidad con equidad.
	02 - Dirección Nacional de Industrias		78.080	Programa Diseña Canelones incluye. Esta primera etapa del Proyecto buscó promover el empoderamiento de las 30 emprendedoras seleccionadas del Departamento de Canelones a partir de la capacitación, la cual consistió en 8 talleres Metodología Design Thinking, donde se acercaron metodologías proyectuales y herramientas creativas con el objetivo de analizar y generar una nueva línea o familia de productos.
	08- Dirección Nacional de Energía		898.428	Convenio FCS para la evaluación del impacto social y productivo con enfoque de género de las obras de electrificación rural.
	Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas		88.000	Cursos de liderazgo y empoderamiento a mujeres empresarias en 2 departamentos del interior del país, vinculadas a los centros comerciales del Interior.
	001 - Dirección General de Secretaría			Creación del sitio “Sociedad y género” en página Web del Ministerio http://www.miem.gub.uy/sociedad-y-genero
	001 - Dirección General de Secretaría			Apoyo al programa más Mujer en Ciencia. Financiamiento de visitas a LATU, CAYME y ANTEL de jóvenes del interior. Charla motivacional con la ministra como referente de mujer en ciencia.
	010 – Dirección Nacional de Telecomunicaciones			Actividades de difusión las niñas y las TICs.

Nota: en todos los casos mencionados se indica unidad ejecutora por sectorial, pero se implementan y/o articulan con la Unidad de Desarrollo Social y de Género que depende de la Dirección General de Secretaría.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
	02 - Dirección Nacional de Industrias	Onu mujeres		Transversalización de género a la convocatoria del Fondo Industrial, incorporando criterios de selección. Evaluación de empresas. Diagnósticos de género a las empresas ganadoras y realización de talleres junto a Onu Mujeres.
	08 - Dirección Nacional de Energía	Gef – Onu Mujeres		Transversalización de género del Programa Biovalor. Diagnósticos de género a las empresas ganadoras y realización de talleres junto a Onu Mujeres.
	08 - Dirección Nacional de Energía	Gef- Fondo Verde y Euroclima.		Proyectos de transporte eléctrico: Movés, Fondo Verde y Euroclima. Transversalización de Términos de referencia del proyecto, asesoramiento técnico en el diseño y propuestas de acciones, desarrollo de talleres.
	08 - Dirección Nacional de Energía	Caf	U\$S 150.000	Programa Mejoramiento de Viviendas. Adaptación a la realidad uruguaya la metodología aplicada en el Weatherization Assistance Program (WAP) del Departamento de Energía de EE.UU, de la mano de la ONG El Abrojo como ejecutor y de la CAF como organismo internacional financiador junto con la DNE-MIEM. A través de este programa se espera mejorar la calidad de vida de la población objetivo reduciendo enfermedades vinculadas a condiciones de discomfort higrotérmico y, por lo tanto, disminuir costos en salud, identificando dónde se pierde energía y posibles riesgos como fugas de gas, niveles de CO, existencia de plomo, etc. en dichas viviendas. Además, se espera aportar a la sostenibilidad de las políticas de regularización a la energía eléctrica. Asimismo, se crearon puestos de trabajo para jóvenes y mujeres en tareas de auditorías energéticas y construcción.
	08 - Dirección Nacional de Energía			Comuna energética. Generación y fortalecimiento de un modelo de desarrollo energético sostenible local (tercer nivel de gobierno). Adaptación de la metodología en conjunto con el Gobierno de Atlántida- Canelones, incorporando criterios de género para la selección de la localidad, así como tareas de asesoramiento y gestión del proyecto.

Nota: en todos los casos mencionados se indica unidad ejecutora por sectorial, pero se implementan y/o articulan con la Unidad de Desarrollo Social y de Género que depende de la Dirección General de Secretaría.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Unidad de Desarrollo Social y de Género y Comisión de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género:

- Ley promoción del Desarrollo con Equidad de Género
- Ley de igualdad de género y no discriminación para las mujeres
- Estrategia nacional para la igualdad 2030
- Plan de complementariedad agenda social y productiva
- Participación del grupo de autonomía económica del Consejo Nacional de Género
- Apoyo a la campaña noviazgos libres de violencia
- Apoyo a la transversalización de género a las empresas públicas
- Proyecto Mujeres Electricistas
- Diseño del proyecto Tic en Mipymes
- Evaluación Externa del Programa Canasta de Servicios
- Aportes a la transversalización de género en Cambio climático vinculados a la cartera
- Cursos de sensibilización. Transversalización de género a referentes territoriales de DINAPYME. Curso sobre diversidad sexual. Cursos de Acoso Sexual Laboral.
- Desarrollo de Charlas y talleres a empresas
- Apertura del Proyecto 121
- Diseño y aprobación del plan de comunicación institucional con enfoque de género
- Taller género y propiedad intelectual
- Talleres Olade Semana de la Energía
- Transversalización de la encuesta nacional de Mipymes
- Ciclo de charlas, comunicación con un enfoque de derechos
- Concurso de productos audiovisuales en Mes de la Diversidad “Familias Diversas”
- Obra de teatro sobre masculinidades “Super Man” organizada en conjunto con las comisiones del modelo de calidad con equidad de género de UTE, ANTEL y ANCAP.
- Seminario internacional de género y propiedad intelectual
- Construcción línea de base autonomía económica en sectores vinculados a la cartera
- Desarrollo de indicadores de género en observatorio industrial
- Generación de información diagnóstica en marcas y patentes desde una mirada de género
- Generación de información diagnóstica en radioprotección desde una mirada de género

- Apoyo a OPP en diseño de estrategia de género y presupuesto de empresas publicas
- Propuesta de transversalización de género en prospectiva tics
- Propuesta de transversalización de género en los proyectos del sistema nacional de competitividad y transformación productiva
- Inclusión de líneas de acción en Fondo Sectorial de Energía
- Jornadas de planificación anual internas (Unidad y Comisión)
- Jornadas de rendición de cuentas anual (públicas)

3 – Desafíos para 2019

Desde la Unidad de Desarrollo Social y de Género y la comisión de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género, se trabajó en la jornada de planificación anual en el desarrollo de proyectos, programas y nuevas líneas de acción.

Así como también se pretende continuar con los programas que ya están en desarrollo y avanzar en las evaluaciones y ajustes respectivos.

Los principales desafíos a promover que hoy están en etapa de diseño se basan en la incorporación y/o fortalecimiento de la mirada de género en las industrias intensivas en conocimiento y en tics. En esta línea, se comenzó a impulsar una agenda iberoamericana de trabajo y se están analizando los resultados de la consultoría para el desarrollo de nuevos proyectos.

Otro desafío es la creación de indicadores de evaluación y monitoreo vinculados a la autonomía económica de las mujeres para los sectores de MIEM.

Por otra parte, es importante seguir profundizando el enfoque de las interseccionalidades, así como el diseño de políticas focalizadas para las mujeres con menos oportunidades como, por ejemplo, aquellas que se encuentran en proceso de salida de situaciones de VBG y otras problemáticas sociales tales como, las vinculadas al egreso de jóvenes y mujeres privados de libertad, o las asimetrías territoriales, buscando la complementariedad de la agenda social y productiva.

Otro desafío es la creación de un portal con aula virtual que favorezca la formación y acceso al empleo para mujeres en sectores tecnológicos y científicos de forma descentralizada, así como la creación de redes colaborativas para su desarrollo.

Por último, a nivel institucional, nos proponemos poder llegar a certificar el nivel 1 en el Modelo de Calidad con Equidad de Género.

A continuación, se muestra la tabla con el resultado de la planificación anual en relación a los proyectos ya identificados para impulsar en 2019. Así como un cuadro resumen de presupuesto estimado por unidad ejecutora.

Convocatoria a la presentación de proyectos de productos comunicacionales	Convocatoria: "Rol de las Mujeres en la actividad productiva." Apoyar económicamente la producción de cortometrajes con el objetivo de visibilizar el aporte de las mujeres a la economía (sector productivo y empresarial en la industria)
Proyecto EmprendeTic	En el marco del plan de complementariedad de la agenda social y productiva. Creación e implementación de un plan de capacitaciones para calificar a emprendedores/as en conocimientos y competencias digitales que contribuyan a adaptar la gestión de sus micro y pequeñas empresas para su inclusión a la Economía Digital.
Subtitulado de contenidos audiovisuales	Sensibilizar y promover el subtitulado de contenidos audiovisuales financiados con fondos públicos y facilitar el acceso a materiales y documentos en formato accesible
Acceso e inclusión digital: Actividades de sensibilización a niñas y adolescentes sobre uso de TIC	Contribuir a revertir la desigualdad género existente en las áreas de estudio y trabajo vinculadas a las tecnológicas, para incentivar que más niñas y adolescentes opten por seguir orientaciones educativas y ocupacionales a ellas vinculadas.
Acceso e inclusión digital: Acciones e instrumentos para promover un uso seguro de internet y TIC en niños/as adolescentes y jóvenes	Fortalecer el conocimiento y ejercicio de los derechos y responsabilidades relativas a la protección de sus datos personales y para el uso de las TIC e Internet en niños/as y adolescentes a los cuales alcanzan los distintos programas de INAU e INJU.
Comunicación desde una perspectiva de derechos	Sensibilizar, debatir, reflexionar y generar un aporte crítico a comunicadores actuales, futuros y población en general sobre la construcción de la comunicación en nuestra sociedad. Desarrollo con perspectiva de género, que derribe estereotipos existentes y sea sensible a las formas de participación y consumo de niños y jóvenes.
Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología	Actividad en el marco de la Semana de la Ciencia y la Tecnología: "Tabla periódica científica" para promover la visibilización y reconocimiento de mujeres científicas (materiales didácticos varios)
Museo Ciencia Viva	Participación en representación de MIEM desde DNE y Dinatel para aportar en las temáticas y formatos de la muestra que tendrá el Museo actualizado a partir del 2019.
Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M 2019	Promover la innovación, generen mejoras sustanciales en áreas claves de sus empresas e impacten positivamente en su competitividad.
Innova Mujer	Contribuir con la promoción de capacidades y competencias en anticipación, resiliencia, creatividad e innovación para el desarrollo sustentable con equidad de género, a través de actividades de formación y acompañamiento con un formato de coaching a empresarias del Programa Innova Mujer
Generación de información diagnóstica desde un enfoque de género.	Analizar información relativa a las radiaciones ionizantes (normativa y estadística) desde un enfoque de género. La información se ordenará en torno a tres ejes: Personal ocupacionalmente expuesto/Pacientes/Población en general
Consultoría de Clases Medias	Avanzar en la definición de clase media e identificar mecanismos para la focalización de políticas públicas. Peso relativo de los energéticos en la canasta de consumo. Diseño de políticas redistributivas progresivas con un objetivo de equidad social desde una perspectiva de género.
Transverzalización de género en videojuego de eficiencia energética	Sensibilizar a través del videojuego y promover el uso eficiente de los recursos energéticos.
Transversalizar instrumentos FUDAEE	Transverzalización de género de los instrumentos de eficiencia energética: LAEE, FEE, CEE y ESCO's.
Pasantías remuneradas en DNI, DINATEL y DNE	Promover la incorporación de mujeres a áreas STEM: primera experiencia laboral de estudiantes avanzadas (hasta 25 años) en carreras técnico-profesionales (3 estudiantes, 20 horas semanales durante 6 meses).
Proyectos en el marco agenda social y productiva	Implementar curso a través de INEFOP en el marco del proyecto GEF MOVES (movilidad eléctrica) y curso en instalación y mantenimiento de tecnologías basadas en energía solar (colectores solar y paneles fotovoltaicos)
Continuidad de proyectos 2018	Biovalor, MOVES, PCS, Electrificación Rural, Comuna Energética, Mujeres Electricistas, PMV, Cambio Climático
Generando espacios para fortalecer las empresas industriales nacionales en el área social y género	Fortalecer la industria nacional en la aplicación de la normativa vinculada a los temas de género e integración de personas con capacidades diferentes en mano de obra activa en la industria nacional
Continuidad proyecto Diseña Canelones Incluye	El diseño como estrategia para favorecer la sustentabilidad de los emprendimientos canarios con perspectiva de género
Identificar marcas (solicitantes) y patentes (inventores) registradas por mujeres	Para la comunicación y difusión trabajar con el Clemente Estable y UdelAR (interior) sobretodo en el registro de marcas y patentes de mujeres. Difusión de la importancia de la propiedad intelectual. Recoger y analizar información, registros de patentes, sexo, edad, residencia. Trazabilidad de las marcas y patentes del 7% nacional. Identificar si existen sesgos de género.
Capacitación en liderazgo y negociación con enfoque de género y territorio	Continuidad de trabajo con grupo de mujeres en base a resultado de la capacitación: Maldonado, Flores y Treinta y Tres y Cerro Largo
Convocar a mujeres empresarias, enfoque de desarrollo territorial	Realización de evento que convoque mujeres empresarias con el fin de continuar trabajando en base a sus necesidades
Elaboración de indicadores de autonomía económica de las mujeres vinculados a la cartera ministerial	Elaborar una batería de indicadores para poder medir la autonomía y generar sinergias para promover la autonomía de las mujeres de la población objetivo
Sensibilización de género en docentes de primaria	Sensibilización y capacitación a docentes, que tomen conciencia de la incidencia de los sesgos en la educación
Modelo de calidad con Equidad de Género	A través del diagnóstico poder tener los datos sociodemográficos de la población detectar la existencia de brechas salariales, corresponsabilidad y cuidados así como clima laboral con un profundo compromiso de erradicar el acoso sexual/laboral. Discriminaciones múltiples y Violencia Doméstica para ello es necesario como requisito fundamental del modelo con equidad la difusión a través de varios canales, folletería, afiches enmarcados, banner, capacitaciones para los funcionarios del Comité de calidad, directores de Unidades y el personal para sensibilizar. Capacitaciones a integrantes de los mecanismos
Productos comunicaciones	Promover y difundir acciones de cambio cultural y actividades de la unidad. Territorialización de la agenda. Banners. Equipamiento para registro fotográfico. Ferias sociales de beneficios con colectivos particulares en base a interseccionalidades
Proyecto Regional (Chile, Costa Rica y Uruguay) para impulsar la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres en ciencia, tecnología, innovación en el sector de energía	Promover la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres en ciencia, tecnología e innovación en el sector energético. Pero también expandir, compartir y colaborar en políticas y estrategias de género en el sector en más países de ALC.
Continuidad 2019 y Adenda convenio claeH para 2020	De acuerdo a lo conversado con las autoridades se mantiene la reserva estipulada para este año y se solicita extender adenda hasta diciembre 2020.

UNIDAD	CANTIDAD PROYECTOS	MONTO SOLICITADO
DINATEL	8	640.000
DGS- 8M e INNOVA	2	2.720.000
ARNR	1	0
DNE	4	1.050.000
DNI	1	471.000
DNPI	1	0
DINAPYME	2	133.000
DINAMIGE	0	0
DGS- UDSSG	4	420.000
DGS UDSSGconvenio	1	4.000.000
TOTAL	24	9.434.000

INCISO 09 – MINISTERIO DE TURISMO

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

Implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género para la certificación en el Nivel 1: Constitución del Comité, apoyo de consultoras FLACSO facilitado por INMUJERES y trabajo en el Diagnóstico organizacional, Plan de Acción, Plan de Capacitación (requisitos del Modelo) e instancias de sensibilización y capacitación.

En línea con la promoción de la autonomía económica de las mujeres, desde el año 2014, en forma bianual, se realiza el Reconocimiento a mujeres destacadas del Turismo, a fin de visibilizar la actuación de las mujeres en la actividad turística, en distintas áreas: trabajo, institucional, gestión, guías, gastronomía, promoción, agencia de viajes, alojamiento, educación y comunicación.

El Ministerio cuenta con programa presupuestal de género, página de género en la web institucional y un área destinada a género en su Centro de Información y Recursos Documentales.

Se realiza una tarea de sensibilización y prevención enfocada a noviazgos libres de violencia (NLV) en los viajes de Turismo Social, dado que en estos viajes participan mayoritariamente mujeres.

Existe un monitoreo de uso no sexista de imágenes en campañas publicitarias del Ministerio y control en apoyos solicitados por terceros.

Ha sido de los primeros Ministerios en elaborar y poner en práctica un procedimiento para el tratamiento de situaciones de Acoso Sexual Laboral.

Muchos proyectos que se apoyan desde el Ministerio son liderados por mujeres, por ejemplo, los Premios Pueblo Turístico, una de las acciones que se impulsan en el marco de la política de descentralización; en este sentido se promueve la autonomía económica de las mujeres. También se apoyan actividades no tradicionales, como es el caso del Programa Uruguay a Toda Costa, asignando fondos para indumentaria a guardavidas mujeres y espectáculos con artistas mujeres.

Como parte de la información con perspectiva de género que se impulsa desde la Estrategia Nacional, el Registro de Operadores ha incorporado la variable género en la titularidad de las empresas turísticas que tienen obligación de registrarse, de manera de evidenciar el avance en la autonomía económica de las mujeres.

Desde hace años, se viene realizando un trabajo de sensibilización para la Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes en Viajes y Turismo (PESNNA), en el año 2013, por decreto se establece la obligatoriedad de los establecimientos turísticos se adhieran a esta prevención, que desde 2008 era de carácter voluntario. Por esta misma línea, el Ministerio integra el CONAPEES (Comité Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial y No Comercial de la Niñez y la Adolescencia) y el GARA (Grupo de Acción Regional de las Américas) para la Prevención de Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en Viajes y Turismo), desempeñando su Secretaría Ejecutiva de 2016 a 2018 y renovada por dos años más 2018-2020).

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
400 - Políticas Transversales de Desarrollo Social	001 - Dirección General de Secretaría	121	556.331	Fortalecer los recursos humanos del Inciso respecto a la equidad de género.	Capacitación: Cursos de Diplomado en género y políticas públicas en FCCSS de dos funcionarias.
				Sensibilizar a los funcionarios del Inciso en equidad de género.	Acceso a actividades recreativas y prácticas saludables: se promovió el consumo de frutas entregando frutas dos veces a la semana, se realizó un taller de hábitos saludables Actividades mes de la mujer: lona en fachada, entrega de obsequios. Entrega de canastas de bienvenida a madres/padres recientes
				Sensibilizar a los actores del sector turístico en equidad de género.	Apoyo a condiciones de trabajo en áreas no tradicionalmente femeninas: se otorgó apoyo económico al Programa Uruguay a Toda Costa, para indumentaria de guardavidas mujeres y espectáculos de artistas mujeres denominado “La costa es Mujer”
323 - Cad de valor generadoras de empleo y desarrollo prod local	003 - Dirección Nacional de Turismo	121	450.000	Impulsar el desarrollo turístico local con perspectiva de género	Apoyo a emprendimientos turísticos locales liderados por mujeres: se otorgaron tres apoyos por \$ 150.000 cada uno en las localidades de: Mal Abrigo, Cerro Chato y Conchillas.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
400- Políticas de Desarrollo Social	003- Dirección Nacional de Turismo	000 Funcionamiento	- 460.493	<p>Prevención de la Violencia Basada en Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilización sobre Noviazgos Libres de Violencia Basada en Género (NLVBG) en las salidas del programa “Quinceañeras” de Turismo Social. Realización de visitas, charlas y cursos de sensibilización para los operadores turísticos registrados en el Ministerio. Participación en el Grupo Regional de las Américas (GARA): video-conferencias mensuales y reunión presencial anual 2018 y 2019 Campaña “Uruguay, país del buen trato”: convenio con Asoc. Civil Juventud para Cristo, “Campaña contra la explotación sexual comercial y no comercial de niños, niñas y adolescentes”

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
400- Políticas de Desarrollo social	001 Dirección General de Secretaría	Inmujeres		<p>Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG). Implementación del nivel 1 del MCEG, con apoyo técnico de dos consultoras FLACSO a partir de la colaboración de INMUJERES, que seleccionó al Ministerio para financiar esta consultoría.</p>

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

- Acceso a actividades recreativas y prácticas saludables: Pausa Activa: gimnasia laboral con frecuencia semanal
- Monitoreo del uso no sexista del lenguaje e imágenes en materiales promocionales y apoyos otorgados a eventos
- Uso de lenguaje inclusivo en las distintas comunicaciones y en licitaciones del Ministerio.
- Realización de talleres de sensibilización en el marco del Procedimiento para el tratamiento del Acoso Sexual Laboral.

3 – Desafíos para 2019

1) En el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), avanzar en la implementación del segundo nivel, alineados con el enfoque de calidad y mejora continua el cual nuestro Ministerio trabaja, pero debe seguir profundizando.

2) Trabajar sobre las bases de reconocimientos a emprendimientos y apoyos turísticos, elaborando criterios homogéneos para su evaluación, tendiendo hacia una mayor equidad e igualdad de género en el turismo.

3) Profundizar en las sensibilizaciones de género, así como ampliar la perspectiva, incluyendo talleres de “Nuevas Masculinidades” que permitan mayor debate sobre el tema. Continuar el trabajo en prevención de noviazgos libres de violencia en el Programa Quinceañeras y otros de Turismo Social.

4) Acciones tendientes a erradicar la violencia basada en género, y en este sentido apoyar la Campaña Regional del GARA, a través de los distintos medios comunicacionales y con un trabajo conjunto de la región visibilizar y erradicar la Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes en Viajes y Turismo.

INCISO 10 – MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS

1– Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas ha realizado diversas acciones con el objetivo de contribuir al desarrollo de una sociedad más igualitaria desde una perspectiva de género basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos.

En ese sentido, se han promovido actividades que se destacan más adelante, cumpliendo con los siguientes objetivos:

- a- Corresponsabilidad social: incorporando a la política del Inciso acciones dirigidas a facilitar la conciliación entre trabajo y familia. (Programa PROCES, Convenio de Guardería Escolar con AEBU, Convenio con el Colegio Ciudad Vieja para niños en etapa maternal y preescolar);
- b- Capacitaciones y oportunidades de Desarrollo: realizándose capacitaciones internas de acceso universal para los funcionarios, así como capacitaciones específicas en materias de interés del Inciso;
- c- Planificación de acciones de comunicación interna específicas en la temática de género;
- d- Planificación de acciones de comunicación accesibles a la ciudadanía en general, sobre el rol de las mujeres en la escena nacional.

2– Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

No se abrieron proyectos específicos para imputar las políticas de igualdad de género implementadas por el Inciso.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Se informan las acciones realizadas que tuvieron costo presupuestal, pero que no fueron ejecutadas a través de los Proyectos 121 u 840. El costo total de la inversión realizada fue de \$ 7.854.508.-

PROGRAMA	PROYECTO	TOTAL	DESCRIPCIÓN
360 - Gestión y Planificación	973 – Inmuebles	24.344	Comisión de Género. Acondicionamiento de oficina.
	853– Mantenimiento de Programa	886.354	Salud Ocupacional y Prevención en Salud. Realización de chequeo paraclínico preventivo disponible para todos los funcionarios de todo el país. Control de análisis de Vitamina D en mujeres mayores de 40 y de PSA en hombres. Chequeo y control odontológico.
344 – Educación Inicial	302– Mantenimiento de Programa	1.188.000	Programa Culminación de Estudios Secundarios (PROCES). Programa está destinado al funcionario adulto. Se implementa a partir de la solicitud de suscripción por parte del MTOP de un convenio con el CES. El MTOP que se hace cargo de los recursos humanos y materiales para su

344 – Educación Inicial	302– Mantenimiento de Programa	5.208.400	Acceso a la Educación Maternal, Preescolar y Guardería. Existen dos convenios vigentes que aseguran a los funcionarios padres de hijos con edades entre los 3 meses y el fin del ciclo escolar, la posibilidad de concurrir a su lugar de trabajo dejando a sus hijos en instituciones educativas (Colegio Ciudad Vieja) y de guardería escolar (AEBU).
360 - Gestión y Planificación	302– Mantenimiento de Programa	250.000	Capacitación interna. Se realizaron capacitaciones varias en todo el país.
		242.931	Capacitación Externa. Capacitaciones específicas a demanda.
	853– Mantenimiento de Programa	54.479	Sala de Lactancia. Instalación de sala de lactancia.
TOTAL		7.854.508	

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

No se realizaron acciones de esta naturaleza en 2018.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Se trabajó en la detección de las necesidades y oportunidades de mejora que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la estrategia del próximo Presupuesto Nacional del Inciso. Asimismo, se trabajó y se continúa trabajando en la generación de insumos para la solicitud de una Cooperación Técnica con fondos no reembolsables que permita realizar un claro diagnóstico para la implementación de políticas y beneficios que promuevan la equidad de género en el Inciso.

3– Desafíos 2019

Los principales desafíos en la materia son:

a- Obtener cooperación técnica con fondos no reembolsables a efectos de realizar un diagnóstico completo sobre la temática de género en el Inciso.

b- Finalizar el período de gobierno con un diagnóstico de calidad, que permita la inclusión formal del tema género en el Presupuesto del Inciso, con la apertura de los proyectos 121 y 840 y su correspondiente asignación presupuestal.

c- Realizar acciones de comunicación y de índole cultural con el objetivo de garantizar que la temática de género esté incorporada a los procesos de comunicación interna del Inciso, así como de la ciudadanía en general.

d- Universalizar el control preventivo de deficiencia de vitamina D en mujeres de todas las edades (hasta ahora se realiza sólo en mujeres mayores de 40 años) e incorporar controles de calcio, fósforo y hormonas tiroideas.

INCISO 11 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

UNIDAD EJECUTORA: 002 “DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN”

- Creación e institucionalización en la Dirección de Educación del Eje Educación y Derechos Humanos con sus respectivas líneas de acción: Educación en DDHH, Educación y Género, Educación Inclusiva y Educación y Migrantes. El equipo estable está conformado actualmente por 8 personas especializadas en cada una de las temáticas y es coordinado por la Dirección de Educación.
- Participación sostenida y sustantiva en espacios de articulación interinstitucional de políticas públicas de género: Consejo Nacional de Género, Eje 1 CNCLVD, Eje 2 Derecho a educación y cultura libre de estereotipos de género, Mesa prevención y combate a la trata de personas (presididas por Inmujeres), Mesa interinstitucional en el marco de la Ley 18.426, “Salud sexual y reproductiva, derechos sexuales y reproductivos y Educación sexual” y Comisión coordinadora de la Estrategia de prevención de embarazos no intencionales en adolescentes (MSP).
- Participación en la elaboración y ejecución del Plan de Acción por una vida libre de violencia con mirada generacional 2016-2019, participación en la elaboración y ejecución de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030, participación en la elaboración del proyecto del Ley integral por una vida libre de violencia de género hacia las mujeres, participación y en la elaboración y ejecución del Plan Nacional de acción y combate a la trata de personas. Participación en la elaboración del Mapa de ruta para la atención de situaciones de embarazo en niñas y adolescentes menores de 15 años (Estrategia intersectorial de prevención del embarazo no intencional en adolescentes).
- Participación sostenida en la Comisión Especializada de Género del MEC.
- Transversalización de la temática de género en los Programas y Proyectos del MEC y articulación con otras unidades ejecutoras del MEC.
- Creación y ejecución de Programa de formación semi presencial en temas vinculados a los DDHH, Género y Afrodescendencia. En el marco del Consejo Nacional de Género, Eje 2 Cambio cultural surge un acuerdo de trabajo conjunto con ANEP, Inmujeres - MIDES y Plan Ceibal para optimizar recursos y amplificar el alcance de los cursos. Son dirigidos a educadores/as, docentes, personal técnico del ámbito educativo formal y no formal, y estudiantes de carreras afines a la educación.

UNIDAD EJECUTORA: 005 “DIRECCIÓN DE CENTROS MEC”

- Creación en 2018 del área de trabajo “Ciudadanía y Convivencia” en la Dirección de Centros MEC, que trabaja desde la perspectiva de Derechos Humanos, con sus respectivas líneas de acción: igualdad de género, inclusión y discapacidad.
- Participación en espacios de articulación interinstitucional a nivel territorial: comisiones de Violencia Basada en Género (VBG), Estrategia intersectorial de prevención de embarazos no intencionales en adolescentes y Campaña Noviazgos Libres de Violencia.
- Participación sostenida en la Comisión Especializada de Género del Ministerio de Educación y Cultura (MEC).
- Realización de jornadas de sensibilización sobre VBG, a nivel nacional, dirigidas a distintas poblaciones.

- Transversalización de la temática de género en los programas y proyectos de Centros MEC y articulación con otras unidades ejecutoras del MEC.
- Realización en forma permanente de actividades culturales y circulación de muestras relacionadas con la temática de género.
- Organización, desde 2017 y en el marco del Mes de las Mujeres, de una actividad central de la Dirección de Centros MEC y diversas actividades en distintas localidades de todo el país.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones

La Dirección de Educación no contó con rubros específicos para ejecutar en estos proyectos.

La Dirección de Centros MEC no contó con rubros específicos para ejecutar en estos proyectos.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
340 – Acceso a la Educación	002 – Dirección de Educación	000 – Funcionamiento	\$ 31.228	Difusión de políticas de género, organización y logística para actividades
			\$ 1.205.494	Cursos virtuales, talleres presenciales y capacitaciones interinstitucionales y formaciones internas (CECAP, PAS y Programas y Proyectos)
	005 – Dirección de Centros MEC (*)		\$ 260.473	Espectáculos de artes escénicas y/o música
			\$ 937.005	Jornada de sensibilización y/o capacitación
			\$ 809.712	Talleres socio-culturales
			\$ 136.760	Encuentros de mujeres y ferias culturales
			\$ 375.183	Actividades conmemorativas
			\$ 160.024	Muestras audiovisuales y de fotografía
			\$ 230.240	Actividades de ciencia y tecnología

(*) Los datos presupuestales del presente informe proceden, fundamentalmente, de las actividades reportadas por las coordinaciones departamentales de Centros MEC; dicha información se complementó con la provista por las áreas del equipo central que coordinan proyectos y actividades en esta materia.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

La Dirección de Educación no recibió donaciones ni préstamos no reembolsables para realizar acciones en el marco de las Políticas de Género.

La Dirección de Centros MEC no recibió donaciones ni préstamos no reembolsables para realizar acciones en el marco de las Políticas de Género.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

UNIDAD EJECUTORA: 002 “DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN”

-Participación sostenida y significativa en espacios interinstitucionales

1. Consejo Nacional de Género (Ley 18.104)
2. Eje 1 del CNG. Consejo Nacional Consultivo por una Vida Libre de Violencia de Género (Ley nº 19.580) Spot Rendición 2018
3. Eje 2 del CNG. Derecho a educación y cultura libre de estereotipos de género. Comisión de la Campaña Noviazgos Libres de Violencia, 50 días de reflexión (hacia el 25 de noviembre 3er año consecutivo)
4. Equipo coordinador del programa de formación para docentes, educadores/as, y técnicos de la educación en el marco del CNG. Dir. Educación MEC, DDHH ANEP, Inmujeres MIDES, Plan Ceibal.
5. Mesa Interinstitucional para la Prevención y Combate a la Trata de Personas
6. Mesa interinstitucional en el marco de la ley 18.426, “Salud sexual y reproductiva, derechos sexuales y reproductivos y Educación sexual”.
7. Comisión de la Estrategia intersectorial para la prevención del embarazo no intencional en adolescentes: se participa desde el MEC con la perspectiva de profundizar en los mecanismos de género que fortalecen las desigualdades e invisibilizan la vulneración de derechos, y especialmente las situaciones de abuso. Contribuyendo así a evitar se centre el foco de las acciones sólo en el embarazo, en las adolescentes embarazadas, y en los métodos anticonceptivos
8. Comisión interinstitucional de formación sobre género del Proyecto Campamentos Educativos - Dir. sectorial de Integración Educativa ANEP CODICEN.

-Participación en espacios intrainstitucionales

Comisión Especializada de Género del MEC. Coordinada por Dirección General.

UNIDAD EJECUTORA: 005 “DIRECCIÓN DE CENTROS MEC”

-Participación sostenida en espacios interinstitucionales a nivel nacional: comisiones de Violencia Basada en Género, Estrategia intersectorial de prevención de embarazos no intencionales en adolescentes y Campaña Noviazgos Libres de Violencia.

- Participación sostenida en la Comisión Especializada de Género del MEC.

- Participación del funcionariado de Centros MEC en distintas instancias de capacitación y sensibilización en la temática de género.

Partimos de la base de que toda actividad de Centros MEC tiene gastos asociados, desde el momento en que deben remunerarse los recursos humanos que la llevan a cabo.

3 – Desafíos 2019

UNIDAD EJECUTORA: 002 “DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN”

1. Profundizar las líneas vinculadas a género y sexualidad.
2. Profundizar la transversalización de género en los programas de la Dirección de Educación. En este marco organizar un dispositivo de asesoramiento, apoyo, acompañamiento y/o derivación ante consultas vinculadas a género, violencia basada en género y sexualidad hacia programas y proyectos de la Dirección.
3. Profundizar el eje de trabajo sobre prevención del acoso sexual laboral y en el ámbito educativo.
4. Trabajar en la reglamentación de Ley integral de violencia basada en género N° 19.580, generar articulaciones en el marco del Sistema Nacional de Educación Pública.
5. Elaboración, diseño e implementación del curso sobre “Trata de NNA con fines de explotación sexual”.
6. Continuidad del trabajo de coordinación en el marco del acuerdo interinstitucional ANEP-MEC-INMujeres, para la re-edición de los cursos virtuales (implementación, desarrollo, actualización).
7. Coordinación para la difusión de la muestra sobre violencia de género en todo el país.
8. Apoyar al proceso de fortalecimiento de la Comisión de Género MEC
9. Brindar apoyo al proceso de fortalecimiento de los mecanismos sobre Acoso sexual laboral del MEC.

UNIDAD EJECUTORA: 005 “DIRECCIÓN DE CENTROS MEC”

1. Profundizar las líneas vinculadas a la desigualdad de género.
2. Profundizar la transversalización de género en todos los proyectos y acciones de la Dirección de Centros MEC.
3. Profundizar el eje de trabajo sobre prevención del acoso sexual laboral a través de acciones conjuntas del inciso.
4. Coordinar y gestionar la difusión y circulación de muestras sobre violencia de género en todo el país.
5. Apoyar el proceso de fortalecimiento de la Comisión Especializada de Género del MEC y de las comisiones departamentales de VBG

6. Apoyar el proceso de fortalecimiento de los mecanismos de prevención y respuesta sobre acoso sexual laboral del MEC.
7. Desarrollar talleres de sensibilización sobre VBG para distintas poblaciones a nivel nacional.
8. Realizar actividades descentralizadas a nivel país, en el marco del “Día internacional de las mujeres” y del “Día internacional contra la eliminación de la violencia contra las mujeres”.
9. Promover, a través de distintas disciplinas artísticas (teatro, fotografía, marionetas, cine), la reflexión y el debate en torno a la desigualdad de género.

INCISO 12 – MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

Los principales hitos llevados adelante por el Ministerio de Salud Pública en el transcurso del actual período presupuestal, en relación a políticas de igualdad de género se los puede clasificar entre: i) aquellos referidos al marco normativo; ii) los referidos a la institucionalidad; iii) los referidos a la participación popular y a la ciudadanía; iv) los vinculados a la financiación y v) los referidos a la comunicación.

En relación al primero de los hitos señalados se podría ponderar entre otras, las acciones realizadas que contribuyeron a:

- La Reglamentación de la ley de Técnicas de Reproducción Humana Asistida (Ley 19.167).
- La promulgación de la Ley Integral para Personas Trans (Ley N° 19.684); trabajándose en la actualidad en su Reglamentación.
- La formulación de la Ordenanza N° 1.119 para el seguimiento de la Hepatitis B, Chagas, Sífilis y/o VIH en la etapa preconcepcional, concepcional y postconcepcional; así como la obligación en todo el sistema de salud de la inclusión y estudio de sus parejas.
- Los aportes en el marco de la Ley N° 19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género.
- Registro y asesoramiento técnico para la aplicación de la Ley de Salas de Lactancia en todo lugar de trabajo colectivo (Ley N° 19.530).
- Ley subsidios y horarios laborales por maternidad y paternidad para trabajadores de la actividad privada (Ley N° 19.161).
- Elaboración del protocolo de ATENCIÓN VIOLENCIA SEXUAL NNA.

Respecto al segundo de los hitos, en el marco de políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género se destacan:

- Estrategia nacional intersectorial de prevención del embarazo no intencional en adolescentes y su implementación en todo el territorio nacional.
- Estrategia llevada a cabo en prestadores de salud del SNIS que supone la compra y entrega de métodos anticonceptivos para su acceso a toda la población. A su vez, para usuarias del sector público abarca a implantes anticonceptivos (está en proceso de incorporación en 4 prestadores privados).
- Capacitación a trabajadores de la salud, tanto público (30.000), como privado (70.000) en temas de género y violencia.
- Implementación de meta sanitaria para los prestadores de salud referida a la detección y prevención del cáncer de cuello de útero. Se trabaja en la incorporación de metas sobre humanización del parto institucional y la reducción de la tasa de cesáreas.

Vinculado al tercer grupo de hitos, se puede identificar:

- La realización del IV Encuentro Nacional “Desempolvando un Derecho: Adolescencia y Jóvenes discutiendo la Salud”.
- El apoyo a acciones de salud y empoderamiento de las mujeres rurales en todo el territorio nacional.
- El reperfilamiento de los equipos de referencia en VDyS (MSP) hacia una mirada generacional.
- El impulso al proyecto “El derecho a la igualdad y no discriminación para las personas con discapacidad en Uruguay” en los componentes: Salud, Violencia y Sistematización de la Información.

En relación a la esfera de la financiación se debe destacar la apertura de proyecto de funcionamiento 121 en la UE 103, en el que se han pasado a imputar desde 2017 los recursos relacionados a políticas de igualdad de género. Por su parte respecto al quinto conjunto de hitos identificados, referido a la comunicación, como acceso a la información y al cambio cultural se destaca: La creación de la app “El gurú del sexo”, con información orientada a los adolescentes sobre anticoncepción, infecciones de transmisión sexual, violencia de género, salud mental, IVE, etc. Como así también la Fanpage “Mi plan adolescente” y el chat interactivo confidencial para dar respuestas a interrogantes que se plantean sobre sexualidad y salud reproductiva.

Otras acciones a destacar se refieren a acciones orientadas hacia los propios trabajadores del MSP. Entre ellas debe destacar el funcionamiento de un Centro de Educación Inicial para niños de 1 a 3 años, hija/os y nieta/os de funcionarios, al que asisten 40 alumna/os y el armado en la sede central de la institución de una Sala de Amamantamiento, que cumple con todas las normativas vigentes.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2018, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
441 - Rectoría en salud	103 - Dirección General de la Salud	121	35.164.738	OES 2 - Disminuir la carga prematura y evitable de morbilidad y discapacidad	Adquisición de: Anticonceptivos orales y Preservativos masculinos

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
442- Promoción de Salud	001 – Dirección General de Secretaría	000 - Funcionamiento	640.308	Gastos de funcionamiento en guardería para los hijo/as y nieto/as de los funcionario/as de la institución.

Es importante hacer notar que buena parte del gasto del MSP en políticas de igualdad de género está asociado al horario de los funcionario/as que realizan tareas sobre la temática con distintos niveles de dedicación de su jornada laboral. En este sentido dentro de la Dirección General de la Salud funciona con funciones asesoras un programa específico de Género; así como Programas de Salud Sexual y Reproductiva; Violencia; Adolescencia y Jóvenes; Niñez, entre otros.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Además de las acciones descritas en el ítem 1, entre otras acciones realizadas por los equipos de trabajo referente en la materia se encuentran:

- Implementación, información y planificación de actividades del GRUPO INTERPROGRAMÁTICO DE GÉNERO
- En el marco de actividades de CNG
 - o Introducir perspectiva y análisis de género en sus acciones y normativas.
 - o Analizar y apoyar acciones en marcha de los Programas en SSYRR, Violencia y Salud, Plan de Salud Mental, Personas Adultas Mayores, Definiciones de la Ley Trans.
- Se organizó un curso para las Direcciones Generales y Departamentales de la Dirección General de Coordinación del MSP (DIGECOOR).
- Acciones en el marco de la Estrategia por la REDUCCION DEL EMBARAZO NO PLANIFICADO EN LA ADOLESCENCIA.
- ESPACIO DE DIÁLOGO CON MUJERES RURALES y sus acciones locales, en especial en la preparación para el 28 de mayo, en que el lema fue SALUD DE LAS MUJERES RURALES. Las acciones centrales y feria de la salud se transmitieron desde la ciudad de Canelones y por videoconferencia a todo el país; lo que redundó en muchas actividades similares en grupos rurales en el territorio.
- En el marco del día internacional de la mujer se realizó en la ciudad de Las Piedras, Canelones, una actividad que constó de la realización de seminarios con participación de expertos de OPS y una feria de salud de la mujer con la participación de todas las instituciones de salud locales.
- El Programa de SSYRR trabajó en la elaboración de “Recomendaciones para la Atención en SSySR de varones entre 20 y 65 años para el Primer nivel de Atención” y “Recomendaciones para manejo de situaciones obstétricas vinculadas con cesáreas evitables.

3 – Desafíos para 2019

Acciones planificadas para 2019 con recursos previstos:

- Compra de anticonceptivos en general (orales, implantes, preservativos masculinos, etc.) (UE 103, Proy. 121; Progr. 441) :	\$ 35.000.000
- Compra de Vacunas HPV ((UE 103, Proy. 121; Progr. 441):	\$ 17.502.000
- Gastos en Guardería (UE 01, 442; 000, 1.2):	\$ 659.700

	\$ 53.161.700

INCISO 13 – MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

Durante el actual período de Gobierno, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) continuó profundizando las políticas de igualdad de género en todas las líneas estratégicas propias de sus competencias.

Fortalecimiento de acciones de la CTIOTE (Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo)

En el marco de trabajo de la Comisión, se establecieron ejes temáticos de trabajo incluyendo:

1. Trabajo doméstico
2. Negociación colectiva y corresponsabilidad
3. Violencia
4. Trabajo rural

1. Trabajo doméstico

El MTSS y la CTIOTE junto con el BPS, PNUD, y CIEDUR-PEP, realizaron el Conversatorio: “Trabajadoras Domésticas en la Región: Lecciones aprendidas y Políticas a futuro”, derivando varias actividades futuras.

En el marco del Diálogo Local de Empleo se realizaron actividades de difusión de la Ley N° 18.065 de Trabajo doméstico.

La Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social del MTSS realizó Informes anuales de Trabajo doméstico.

2. Negociación colectiva y corresponsabilidad

El MTSS promovió la incorporación de cláusulas de género en la sexta y séptima ronda. Se estableció a nivel del Poder Ejecutivo aspirar a incorporar cláusulas de género en el 100 % de los convenios de la séptima ronda de Consejos de Salarios. Se alcanzó a que el 75% de los convenios salariales que se firmaron contengan al menos una cláusula.

Se continuó profundizando “la corresponsabilidad Social en los cuidados” a través de jornadas de Intercambio de buenas prácticas entre Estado, empresas y sindicatos, actividades que se iniciaron en Dirección Nacional de Empleo (DINAE) en 2011, junto a PNUD. En 2015 en el MTSS, (Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) Y DINAE), PNUD, Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) validaron una herramienta metodológica, “Cuestionario de Necesidades de Cuidado” y fue aplicado a empresas privadas para diagnosticar las necesidades de Cuidados de personas dependientes a los/as trabajadores/as y para confeccionar diagnóstico y respuesta a medida de esas necesidades.

En el 2018 se publicó el libro “Sistema de Cuidados: uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado”, fruto del trabajo de varios Organismos incluido el MTSS durante el 2017.

3. Violencia en el trabajo

Reglamentación y Decreto Reglamentario de la ley de Acoso Sexual Laboral en 2017 redactada por equipo de Jurídica del MTSS también contando con aportes de CTIOTE.

Para el ámbito privado realizó un convenio con INEFOP (que asesorado y monitoreado por la CTIOTE), ejecutó un piloto de capacitación en Género y Acoso Sexual Laboral a mediados 2015. Además, el MTSS a través de

CTIOTE, monitoreó y evaluó la capacitación y los productos. Esta experiencia es actualmente un curso permanente de INEFOP.

En 2016 la IGTSS coordinó capacitaciones a través de INEFOP como medida sustitutiva a empresas infractoras para casos de Acoso Sexual Laboral y discriminación.

Se acordó con la IGTSS una línea de trabajo y de capacitación en Prevención y Sanción del Acoso Sexual Laboral para prevenir y sancionar la vulneración de Derechos Fundamentales de participantes en los Programas de empleo del MTSS.

Se realizaron talleres sobre “Género y Acoso Sexual Laboral” para todos los orientadores/as del Programa Yo Estudio y Trabajo; y para los y las becarias, y para los referentes de Áreas de RRHH de empresas públicas que reciben jóvenes del “Yo Estudio y Trabajo”.

En el ámbito del MTSS se realizaron las siguientes acciones:

- Se continuó con la prevención del acoso sexual laboral: a través de la difusión de la Ley 18.561 a todos sus funcionarios/as y en el interior del país
- Creación y puesta en funcionamiento en el MTSS de Protocolo de actuación frente a situaciones de cualquier tipo de Acoso.
- Creación y funcionamiento de la Comisión Asesora de Bienestar Laboral (COBINAL) por Decreto 291/07 del MTSS

4. Trabajo Rural

El MTSS integra el Espacio “Diálogo de Mujeres Rurales”, Ámbito de diálogo y participación de instituciones estatales, organizaciones de la sociedad civil y de la producción familiar.

La Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social del MTSS realizó Informe de la situación de los trabajadores rurales con indicadores desagregados por sexo.

5. Otros

Reglamentación de la ley 19.530 del 24. 9.2017, Decreto 234/018 del 30/ 7/ 2008 instalación de salas de Lactancia.

Integración Comité evaluador proyecto Calidad con Equidad.

Transversalización de la perspectiva de género en las políticas de empleo

Mejora de la implementación de la Ley de Empleo Juvenil 19.233, reglamentada por el Decreto 115/015, incluyendo la profundización de la perspectiva de género. Se establecieron acciones afirmativas para Mujeres, Afro descendencia, Discapacidad, personas trans, vulnerabilidad. Se elaboraron diversos productos, incluyendo: Propuestas de Inserción laboral o reinserción educativa mujeres jóvenes, Propuesta de mejora de la orientación e intermediación laboral en los Centros técnicos de Empleo, (con trabajadoras/es y con empresas), Guía de entrevistas, Guías de buenas prácticas en género y Derechos.

Se continuó con la promoción del trabajo decente a través de varios instrumentos: Programa Objetivo Empleo y el Trabajo protegido Joven de Ley de Empleo Juvenil, ambos con subsidio diferenciado a la contratación, si es varón o mujer, alcanzando el subsidio al 80% del salario en el caso de las mujeres (hasta un tope).

En el marco del Sistema Nacional de Formación Profesional:

- Promoción de la participación de mujeres en trabajos históricamente masculinizados.
- Diseño e implementación de la política nacional de certificación ocupacional, con la participación activa de los actores sociales.
- Construcción del perfil ocupacional “Personas que Cuidan” en 2016 Promoción del reconocimiento y formalización de las tareas de cuidado de personas dependientes, articulando con el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), a efectos de certificar el perfil ocupacional “Personas que cuidan”. (Proceso de reconocimiento público y formal de las capacidades laborales demostradas por las personas trabajadoras, efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil ocupacional elaborado y validado tripartitamente).
- De-construcción de estereotipos y roles de género, mediante revisión (auto) crítica de contenidos y ejemplos didácticos utilizados y referidos en guías metodológicas, elaboradas en el marco del proyecto.
- Desagregación de datos estadísticos según sexo/género en informes analíticos sobre implementación de la Certificación de Competencias Laborales en perfil ocupacional de “Mozo/a” (en sus ediciones correspondientes a los años 2015 y 2018).

Denuncias y fiscalización

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social – Unidad Ejecutora “Inspección general del trabajo”, fiscaliza el cumplimiento de la normativa laboral y vela por el cumplimiento de los Derechos Fundamentales del Trabajo.

Se creó una Oficina especializada para la recepción de denuncias y asesoramiento en temas de discriminación en 2017.

Otros

Creación y difusión anual de folletería y materiales sobre género y trabajo.

Edición de Recopilación de Normas laborales de igualdad de género y de la Guía Amigable de Normas laborales de Igualdad de género.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

No se etiquetaron acciones en dichos proyectos.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
501 – Relaciones y Condiciones Laborales	001- Dirección General de Secretaría	000 - Funcionamiento	90.000	Sistematización de los avances en trabajo doméstico desde 2006 a la fecha. Relatoría Trabajo Doméstico.
			28.060	Materiales gráficos.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
501 – Relaciones y Condiciones Laborales	001- Dirección General de Secretaría	PNUD		El MTSS y la CTIOTE junto con el BPS, PNUD, y CIEDUR-PEP, realizaron el Conversatorio: “Trabajadoras Domésticas en la Región: Lecciones aprendidas y Políticas a futuro”, derivando varias actividades futuras.
		CIEDUR		Taller con CIEDUR de fortalecimiento de la capacidad de negociadoras de todos los Sectores 2018

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

El MTSS se comprometió en el Consejo Nacional de Género (CNG) en 2018 con la incorporación de la Perspectiva de Género en sus líneas estratégicas. En DINA E: con la División Formación Profesional, y con el Departamento de Empleo Juvenil; con DINATRA en Negociación Colectiva; y con Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) en Derechos Fundamentales.

Llamado al Consejo Superior Tripartito para promover cláusulas de género y alcanzar el 100% de los convenios de la 7a ronda. Se llegó al 75% de acuerdos.

Se aprobó nueva ley de Fomento de Empleo, Ley 18.689 que incluye además de jóvenes a mayores de 45 años y mantiene subsidio diferenciado varón y mujeres.

El MTSS promovió los diálogos sociales con perspectiva de género desde varios ámbitos: Comisión Tripartita de Igualdad de trato en el Empleo; Negociación colectiva y promoción de cláusulas de género, y la incorporación del tema en los diálogos locales de Empleo, en el Consejo de Género integra el grupo Coordinador y participa en el Espacio de Mujeres Rurales.

Se desarrolló el Taller “Una oportunidad para el avance en igualdad de género”, dirigido a Negociadoras de los Consejos de Salarios (Privado y Público), a 10 años de incorporar la temática de género e igualdad de oportunidades en la Negociación Colectiva, acuerdo en el ámbito de la CTIOTE y avalado por el Consejo Superior Tripartito Privado.

Se organizó e implementó el Encuentro Nacional de Mujeres Rurales, por la conmemoración del Día de la Mujer Rural.

Se realizó videoconferencia con la OIT por tema de violencia en el trabajo.

Desde la CTIOTE se realizaron el Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas: Memorias elaboradas para la OIT, relativas a cumplimiento de Convenios Internacionales de Trabajo; Recomendaciones relacionadas a la Igualdad de Género, así como a través de respuesta a consultas para la rendición de nuevos convenios.

Se definió como objetivo estratégico la incorporación de la perspectiva de género en DINAE y se trabajó con todas las unidades organizativas de DINAE en la profundización de la perspectiva de género en los planes y Programas de DINAE.

Capacitación a funcionarios/as de todos los Centros Técnicos de Empleo “Inclusión laboral de personas Trans en servicios de recepción, orientación e intermediación”.

Propuesta de Proyecto elaborada inclusión laboral de personas trans.

2 talleres de difusión de “Ley Nº 18.065 TRABAJO DOMÉSTICO NORMAS PARA SU REGULACIÓN” en el Departamento de Río Negro en las localidades de Fray Bentos y Young en el marco del Diálogo Local de Empleo.

Propuestas de herramientas para Empleo Juvenil, matriz, ficha.

Programa de Certificación de Competencias de perfiles sin sesgos de género edición 2018 Mozo/a.

Emprendimientos productivos: En coordinación con el Departamento de Empleo Rural y la Dirección General de Desarrollo Rural del MGAP se trabajó, en la implementación de los Fondos Rotatorios Solidarios Locales dirigidos a mujeres rurales jóvenes, así como también se realizaron talleres sobre trabajo dependiente e independiente dirigido a productoras familiares y asalariadas rurales. Del total de proyectos financiados, el 53% correspondió a emprendimientos liderados por mujeres. Se utilizó lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la DINAE

Estudios estadísticos: se elaboraron los siguientes:

- Informe anual sobre las mujeres en el mercado de trabajo; situación de las trabajadoras domésticas.
- Estudio sobre brecha salarial, en 3 sectores: foco en construcción, comercio y enseñanza y análisis de componentes del ingreso salarial 2018.
- Evaluación de impacto de las políticas hacia asalariadas domésticas, implementadas en los últimos diez años (2007 a 2017).

3 – Desafíos para 2019

Seguimiento y evaluación de los avances en relación al estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

Difusión, sensibilización acerca de la ley de prevención de acoso sexual en el ámbito laboral y las relaciones docente – alumno.

Seguimiento del cumplimiento CIT 156, de manera seguir impulsando acciones que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Evaluación de impacto de la Ley N° 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada

DINATRA

Mejora de las relaciones laborales, promoción de las cláusulas de género, la corresponsabilidad social. Fortalecer la capacidad de las negociadoras

DINAE

Fijar metas para mitigar brechas en el empleo entre hombres y mujeres en las políticas Activas de Empleo

Poner en funcionamiento la Política activa de Empleo para personas Trans, junto con MIDES e INEFOP

Mejorar la capacitación en género del funcionariado.

IGTSS.

Fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, para que los derechos fundamentales del trabajo se cumplan. Prevenir y sancionar su vulneración a través de distintos mecanismos.

Unidad Estadística

Continuar elaborando documentos: Situación de las mujeres en el mercado de trabajo, brechas de género en los distintos sectores, trabajo doméstico, sistematización de cláusulas de género, evaluación de las políticas activas de empleo tales como Yo estudio y trabajo.

INCISO 14 – MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

- Comunicación: acceso a la información y el cambio cultural.

1. “Herramientas para el abordaje responsable de situaciones de violencia basada en género en el Sistema Público de Vivienda”. En el marco de los compromisos asumidos por el Inciso en el Plan para una vida libre violencia basada en género y generaciones, se realizaron 6 talleres en coordinación con Inmujeres en el período 2016-2018. Han participado a funcionarios/as de MEVIR, Plan Juntos, DINAVI, ANV y Programa de Mejoramiento de Barrios (PMB).

2. Taller de Acoso Sexual organizado en conjunto Gestión Humana y dictado por la ENAP, abierto al Sistema Público de Vivienda (SPV), que pretendía dar un puntapié inicial para la implementación de la Ley en el Inciso. Conformación de grupo de trabajo para la elaboración del protocolo junto al Departamento de Gestión Humana.

3. Elaboración de un Plan de Capacitación en Género para la formación de funcionarios y funcionarias del MVOTMA y del Sistema Público de Vivienda con el aporte de todas las unidades ejecutoras, realizado y aprobado en el 2018 e iniciará en el 2019. Su objetivo es aportar a la transversalización de género a las políticas públicas de esta secretaría de estado y contribuir al cambio cultural.

- Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género

1. Durante este quinquenio se reformuló “el mecanismo de género” del MVOTMA y del Sistema Público de Vivienda, pues a la participación de las representantes de Dirección Nacional de Vivienda (DINAVI) y del Programa de Mejoramiento de Barrios, se sumaron representantes del Plan Juntos, MEVIR y las Direcciones Nacionales: Dirección Nacional de Ordenamiento Territorial (DINOT), Dirección Nacional de Aguas (DINAGUA), Dirección Nacional de Medio Ambiente (DINAMA) y Cambio Climático. En los casos de Plan Juntos y PMB cuentan con su propia Sub-Comisión de Género.

2. Creación del Grupo de Trabajo en Género en el Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático para transversalizar este enfoque en la política de cambio climático en forma interinstitucional.

- Financiamiento: movilización de recursos suficientes y sostenibles para la igualdad de género.

1. Se habilitó, en el ejercicio 2018, el proyecto de Funcionamiento 121, en el Programa 521 “Rehabilitación y consolidación urbana”, en la Unidad 001 “Dirección General de Secretaría”.

2. Aprobación de fondos específicos para mujeres en situación de violencia basada en género en Ley de Rendición de Cuentas Ley Nº 19.670/2018, art. 235. “En el Inciso 14 “Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente”, unidad ejecutora 002 “Dirección Nacional de Vivienda”, Financiación 1.5 “Fondo Nacional de Vivienda”, programa 523 “Política Nacional de Alquileres Vivienda de Interés Social”, Proyecto 307 “Política Nacional Alquileres de Vivienda de Interés Social”, objeto del gasto 299.000 “Otros servicios no personales no incluidos en los

anteriores", a efectos de otorgar subsidios para atender situaciones vinculadas con la "Ley de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género", la suma de \$ 20.000.000 (veinte millones de pesos uruguayos). Este incremento será adicional a las partidas resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 605 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010".

- Participación popular y ciudadana: democratización de la política y las sociedades. Realización de actividades con relación al 8 de marzo y al 25 de noviembre. Resaltamos el trabajo articulado en el SPV con equipos técnicos y vecinas/os de asentamientos, conjuntos habitacionales y barrios con énfasis en los derechos de las mujeres. Esto se está realizando con los recursos del proyecto 121 y se está instaurando como una línea de trabajo institucional. Las diferentes instancias realizadas vienen aportando a la toma de consciencia de la desigualdad y la violencia basada en género, y a la generación de nuevas iniciativas en los barrios.
- Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación.
 1. Convenio suscrito entre el MVOTMA y el MIDES, para soluciones habitacionales a mujeres en ruta de salida de violencia basada en género y trata desde el año 2009. Durante 2018 se generaron instancias con MIDES de discusión y se incorporaron modificaciones en la formulación e implementación interinstitucional para el 2018. Se estima la firma del nuevo convenio en el primer semestre del 2019 junto a MEVIR. La sostenibilidad de este convenio supone un nuevo desafío de implementación en el sistema habitacional de respuesta.
 2. Además, está vigente otro convenio en el cual el MVOTMA aporta una vivienda, arrendada a la ANV, que se acondicionó para que funcione una Casa de Medio Camino destinada a mujeres en situación de VBG y sus hijos.
 3. Se integra el enfoque de género en las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional, compromisos de adaptación y mitigación al cambio climático en el marco del Acuerdo de París.
 4. Plan de Adaptación al Cambio Climático en Ciudades y Plan de Adaptación en ecosistemas costeros vulnerables del río Uruguay son transversalizados por derechos humanos, género y generaciones generando capacidades para el análisis e integración de estos asuntos en las dimensiones abordadas.
- Marco normativo: igualdad y Estado de derecho:
 1. Ley N° 19.580 del 22 de diciembre de 2017 mediante la cual el MVOTMA y el Sistema Público de Vivienda asumen competencias vinculadas al sistema de respuesta para la atención de las mujeres en situación de violencia basada en género.
 2. Proyecto de ley "titularidad compartida en cooperativas", enviado al Poder Ejecutivo. Se propone condiciones de igualdad y corresponsabilidad para varones y mujeres en los procesos autogestionarios de las cooperativas de vivienda. Una demanda planteada tanto desde, el movimiento de mujeres, como de las federaciones de cooperativas de vivienda.
 3. Mesa de diálogo "Los alcances de la ley de violencia hacia las mujeres basada en género con relación a las políticas habitacionales". Articulación directa con DINAVI en el marco de la

implementación de los artículos 36, 37 y 38 de la Ley N° 19580. Apropiación de la temática por parte de actores del SPV y demandas de formulación de protocolos.

4. Ley N° 19.588, mediante la cual se establecen las franjas de afectación del ingreso para el otorgamiento de subsidio a la cuota. Lo que permite entre otras cosas compensar inequidades que puedan darse en el mercado de trabajo, ya que este instrumento de subsidio permite que las familias obtengan una vivienda adecuada a sus necesidades independientemente de los ingresos de la misma.

Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política. La generación de información desagregada por sexo y la creación de conocimiento para la gestión es parte de los Planes Nacionales de Adaptación al Cambio Climático.

Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas: garantía de derechos y transparencia. El sistema de Programación, Monitoreo, Reporte y Verificación de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional permitirá monitorear los avances hacia la igualdad de género en este instrumento de política

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2018, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
521- Consolidación Urbano Habitacional	001 - Dirección General de Secretaría	121	43.422		Acciones de sensibilización en los barrios del Sistema Público de vivienda. A través de talleres, charlas, intervenciones artísticas comunitarias y/o grupales, con mujeres y familias de los barrios donde se buscaba expresar los significados, las resistencias y las formas de empoderarse frente a la violencia hacia las mujeres, niños, niñas y adolescentes. Algunas fueron en el marco de coordinaciones interinstitucionales. Estuvieron llevadas adelante por vecinas/os y los equipos técnicos de los diferentes Programas.
			7.408		Realización de un Taller “Herramientas para el Abordaje Responsable de Situaciones de Violencia basada en Género en el Sistema Público de Vivienda”. Destinado a técnicos de

				Dinavi, Plan Juntos, Mevir, ANV y PMB en el norte del país.
		4.792		Realización de un Taller de “Acoso Sexual” para funcionarios del MVOTMA, impartido por ENAP. Sensibilización realizada con el objetivo de movilizar e iniciar un proceso de construcción de Protocolo para el Inciso.
		2.676		“Conversatorio para discutir los alcances de la Ley de violencia hacia las mujeres basada en género en relación a las políticas habitacionales (Ley N° 19.580)”. Fue abierta a todo el público, pero estaba enfocado a funcionarias/os e integrantes de organismos de todo el SPV

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
523 - Política Nacional de Alquileres Vivienda de Interés Social	002- Dirección Nacional de Vivienda	307	41.954.875	Soluciones Habitacionales transitorias (garantía de alquiler, modalidad subsidio) para mujeres en proceso de salida de la situación de violencia basada en género 2015-2019 (Convenio MVOTMA-MIDES/Inmujeres)
521- Consolidación Urbano Habitacional		717	473.178	Convenio Mvotma-Inmujeres por alquiler de casa de Medio Camino para mujeres que están en proceso de salida de la situación de violencia basada en género y sus hijas/os

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
	001-Dirección General de Secretaría	Fondo Verde del Clima		Capacitación en género a la División de Cambio Climático (20 hrs)

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas. A modo de ejemplo: “se trabajó para incorporar la perspectiva de género en la estrategia y planes de comunicación del Inciso”.

Participación en instancias interinstitucionales CNG y CNCLVD.

Actividades de promoción y sensibilización realizadas por técnicas/os del Plan Juntos, Mevir, y PMB sobre la desigualdad de género y la VBG con funcionarios y participantes de los programas.

Asesoramiento y coordinación con el Sistema de Respuesta, a mujeres que aspiran a inscribirse en programas de vivienda del SPV y que se identifican como víctimas de violencia doméstica.

3 – Desafíos para 2019

- Diversificación de alternativas y extensión del compromiso a una nueva institución del SPV: Mevir, en el convenio suscrito entre el MVOTMA y el MIDES, para soluciones habitacionales a mujeres en ruta de salida de violencia basada en género desde el año 2009. Se generaron instancias con MIDES de discusión y se incorporaron modificaciones en la formulación e implementación interinstitucional para el 2018. Se estima la firma del nuevo convenio en el primer semestre del 2019. La sostenibilidad de este convenio supone un nuevo desafío de implementación en el sistema habitacional de respuesta
- Continuidad de convenios con Inmujeres y ANV para casa de Medio Camino. Unidad 002.
- Plan de Capacitación. Se prevé la realización de 7 módulos: Introducción al enfoque de género; Ambiente y Desarrollo con Equidad de Género; DDHH, Género y Hábitat; Violencia Basada en Género; Acoso Sexual y Explotación Sexual y trata de personas. La financiación proviene de fondos de diferentes Unidades Ejecutoras: 001/002/003/004/005.
- Elaboración del Protocolo de Acoso sexual en el Inciso. Esta semana inicia el trabajo conjunto entre el Área de Gestión Humana del Inciso y la Comisión de Género, Vivienda y Hábitat con este objetivo, el cual será elevado a la Comisión Tripartita. Todavía no estimamos costos.
- Contratación de consultoría externa que colabore a la interna del SPV con la Protocolización de la Ley 19.580 (arts. 36,37 y 38).
- Acciones en el marco del 8 de marzo y 25 de noviembre con la población destinataria de las políticas del Inciso. Se estima inversión de \$ 100.000 que provienen de la Unidad 001, Programa 521 “Consolidación Urbano Habitacional”.
- Aprobación y difusión del Proyecto de Ley de titularidad compartida de Cooperativas que está en el Senado.
- Elaboración del Protocolo de atención a situaciones de VBG con beneficiarios de la política – SPV.
- Contratación de Consultoría para análisis de la inclusión de las mujeres en la industria de la construcción (Compromiso ENIG) Unidad Ejecutora 002.

INCISO 15 – MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

INMUJERES (Unidades Ejecutoras 001 “Dirección General de Secretaría” y 002 “Dirección de Desarrollo Social” - Programa 400 “Políticas Transversales de Desarrollo”)

PRINCIPALES LÍNEAS ESTRATÉGICAS 2015 – 2020

1. Transversalidad de las políticas de igualdad de género en el Estado uruguayo
2. Política Pública en Violencia basada en Género
3. Descentralización y Participación
4. Planificación, Gestión y Desarrollo
5. Cuidados y Género

1-Líneas estratégicas de la Transversalidad de Género

- Empoderamiento de las Mujeres: Ciudadanía activa
- Género y Juventudes. Objetivo:

Incidir en las políticas públicas para la inclusión de un enfoque de género y juventud, desde la interseccionalidad, que contribuya a transformar los mandatos socioculturales generadores de desigualdad y discriminación en la población joven, especialmente en los ámbitos de la salud, la educación y el trabajo.

- Mujeres Afrodescendientes. Objetivo:

Contribuir a la eliminación de las desigualdades y dar visibilidad de las mujeres afrodescendientes en la comunidad, basadas en la pertenencia étnica racial, focalizando especialmente en las mujeres afrodescendientes, a través de las Políticas Públicas que articulen el enfoque interseccional y de género.

- Transversalidad de Género en los ámbitos de Educación y Salud. Objetivo:

Promover el cambio cultural, a través de líneas de trabajo con la educación formal y no formal, así como la transversalidad de género desde un enfoque interseccional a través del diseño, asesoramiento y apoyo de líneas de acción de las políticas educativas, culturales y de salud con el fin de asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas.

- Transversalidad de las Políticas de Género en el Empleo. Objetivo:

Promover la autonomía económica de las mujeres para generar ingresos propios, empleo de calidad, reconocer y promover el trabajo no remunerado.

Contribuir a la Transversalidad de Género, desde un enfoque interseccional, a través del diseño, asesoramiento y apoyo de líneas de acción vinculadas al ámbito del trabajo remunerado y no remunerado, tendiente a asegurar el goce y ejercicio de los derechos de las personas, con especial énfasis en los derechos económicos y sociales de las mujeres. Lineamientos y formación de políticas para prevenir y combatir el acoso sexual en el ámbito laboral.

* Programa de Calidad con Equidad: El Modelo de Calidad con Equidad de Género es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y

procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de personal en forma más justa y equitativa.

2.- Política Pública en Violencia basada en Género

Objetivos por departamento de la División de Violencia Basada en Género

- Fortalecimiento de las políticas públicas en VBG.
- Liderar la implementación de la Estrategia Nacional de Lucha contra la Violencia de Género, a través de la implementación del Plan de Acción 2016-2019, en el marco de la Ley Integral 19.580
- Promoción de derechos y prevención de la VBG
- Generar mecanismos de promoción de derechos de las mujeres con el fin de prevenir la VBG.
- Generación de Conocimiento Y orientación metodológica.
- Generar conocimientos acerca de la VBG y producir información confiable y oportuna en articulación con SIG y DINEM.

A) Iniciativa en Políticas Públicas, en el marco de los Consejos que preside:

- Plan Nacional de Lucha contra la Violencia basada en Género. (Decreto 306/015)
- Ley Integral de Lucha contra la VBG. (Ley 19.580)
- Ley 19.685, Promoción del desarrollo con equidad de género.

B) Sistema de Respuestas en Violencia de Género:

Sistema de Respuesta en VBG: Brindar respuesta a mujeres en situación de violencia basada en género a nivel nacional, en el marco del cumplimiento del Plan de Acción 2016-2019

- Atención especializada psicosocial, legal, a situaciones de violencia de género
- Protección y consolidación de procesos de salida de situaciones de violencia de género

RED DE SERVICIOS POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 32 servicios de Atención a Mujeres en situación de violencia de género
- 18 dispositivos de Articulación
- Un equipo territorial en Montevideo
- 12 Equipos de Atención a Varones que ejercen violencia hacia mujeres que son o fueron sus parejas
- Servicio de Atención a Mujeres en situación de Trata con fines de explotación sexual
- Portal de Ingreso a centros 24 horas
- Protección
- Proyecto de Vida y Autonomía
- Casa de Breve estadía para situaciones de riesgo por violencia doméstica
- Centro de Estadía Transitoria (CETI)
- Centro de medio Camino (CMC)

- Proyecto Capacitación para el Empleo
- Convenio con INEFOP
- Programa Alternativas habitacionales para mujeres en proceso de salida de situaciones de VBG. (Convenio MVOTMA– subsidio y garantía)

C) Prevención y Promoción de Derechos:

- Sensibilización y formación a operadores de programas directamente vinculados a familias, mujeres

D) Investigación y Métodos de Intervención:

- Análisis de femicidios.
- Nuevas manifestaciones de la violencia de género
- Encuesta de Prevalencia sobre la violencia basada en género y generaciones.
- Masculinidades. Criterios Orientadores de la intervención con varones agresores
- Indicadores de alto riesgo de vida

3.- Descentralización y Participación Ciudadana

Políticas Territoriales de Género:

- Prevención, Promoción de relaciones sociales, atención a la violencia basada en género: Servicios de Atención, Comisión Departamental de Lucha contra la VD
- Programas de Frontera
- Ruralidad y Género
- Territorialización de programas priorizados localmente
- Fortalecimiento de redes locales y organizaciones sociales
- Políticas de transversalización y articulación interinstitucional: Comisión Departamental de Género, Mesas Interinstitucionales de PPSS (MIPS)
- Articulación con Gobiernos Departamentales y Municipales
- Mesas de Desarrollo Rural

4.- Planificación, Formación y Gestión del Conocimiento y la Información

a) Sistema de Información en Género

Producir información sobre las desigualdades de género en intersección con generaciones y etnia – raza para el diseño, monitoreo y evaluación de la Política Pública. Visibilización de las situaciones de desigualdad a partir indicadores de género:

- trabajadoras domésticas
- afrodescendientes
- ruralidad
- uso del tiempo

- Línea de base para sistema de cuidados

b) Formación y Contenidos en Género

- Fortalecimiento a Organizaciones Sociales:

- Talleres de sensibilización y formación
- Respuesta a demandas del territorio:

- Actividades de Capacitación y/o Sensibilización en: Género, Desigualdades de Género, Masculinidades y Género.

- Asesoramiento y redacción de materiales institucionales en temas de contenido y conceptualidad de género.

c) Planificación y Presupuesto

- Articular y desarrollar con los organismos públicos presupuestados sensibles al Género y coordinar la elaboración de Proyectos Presupuestales de “igualdad de género”
- Elaboración y monitoreo de la Planificación Quinquenal y Operativa Anual
- Elaboración de informes de proceso y de gestión
- Elaboración de Memorias anuales
- Elaboración de informes solicitados por Dirección, MIDES u otros organismos

d) Administración y Gestión

Objetivo: Dar soporte y asistencia técnica a los procesos de Gestión Financiera y apoyo logístico a todas las áreas de Trabajo del Instituto y contribuir al desarrollo de una cultura organizacional de responsabilidad y compromiso con los objetivos institucionales en el marco del desarrollo de los RRHH.

5. – Asesoría de Cuidados y Género

El sistema de cuidados se convertirá en una herramienta de transformación sociocultural en las relaciones familiares y sociales en la medida que se asume la co-responsabilidad de las tareas de cuidado por parte de familias, sociedad y Estado, como un derecho de las personas que por su ciclo vital o su condición de salud no puedan desenvolverse con autonomía.

- Integración de la Junta Nacional de Cuidados
- Integración Técnica a los equipos de Formación
- Regulación: población que cuida
- Programa Cuidando con Igualdad
- Programa de corresponsabilidad de Género en el territorio
- Aportes a los Grupos de Trabajo: Infancia, personas con Discapacidad Adultos Mayores en dependencia

6.- Asesoría en Relaciones Internacionales

Objetivo: Contribuir a la transversalización del enfoque de género en las Políticas Públicas a nivel regional e internacional, así como realizar el monitoreo de los compromisos internacionales asumidos por el país.

- RMAAM Presidencia Pro tempore cuando corresponde al Uruguay. Coordinación de proyectos regionales apoyados por AECID para el fortalecimiento a Organizaciones Afro y Migrantes y fortalecimiento de políticas públicas en reconocimiento de los derechos del Trabajo Doméstico, políticas regionales para la prevención y atención a la Trata con fines de explotación sexual).
- Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe/ CEPAL. Presidencia Regional desde octubre de 2016 a noviembre de 2019.
- CEDAW, seguimiento y aplicación de recomendaciones en la generación de acciones y políticas.
- Seguimiento de proyectos internacionales con UNFPA, ONUMUJERES, PNUD, OPOS-OMS, Eurosocial, entre otros.
- Elaboración de informes sobre cumplimientos de compromisos país hacia la igualdad de Género en coordinación con Cancillería.

7.-Asesoría en Comunicación

Objetivo: Difundir y posicionar al Instituto Nacional de las Mujeres como organismo rector de las políticas de género. Efectivizar la comunicación en los diversos públicos. Elaboración de productos comunicaciones. Identidad institucional y manejo de medios de comunicación.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
400 - Políticas transversales de desarrollo social	001 - Dirección General de Secretaría	121	4.378.679	Transversalizar enfoque de igualdad de género, fortalecer las políticas de lucha contra la VBG, dar cumplimiento de compromisos internacionales, así como visibilizar las desigualdades entre varones y mujeres que aún persisten en nuestra sociedad.	1) Elaboración y monitoreo virtual de cursos sobre educación en 4 dimensiones: Afro descendencia, Masculinidades, Diversidad Sexual y Prevención del Abuso Sexual Infantil y Adolescente 2) Talleres en Promoción de derechos sexuales y reproductivos dirigidos a referentes de la ANEP y ASSE y de la educación en general a nivel territorial y estudiantes de educación 3) Fortalecimiento Modelo de Calidad con equidad de Género 4) Fondos más 5) Capacitaciones al funcionariado público, técnicas/os y operadoras/es sociales, sobre Violencia basada en género, fundamentalmente violencia doméstica y trata 6) Sello Cuidando en Igualdad

					7) Actividades 8M; 25 de noviembre; Diversidad
403 – Sistema Nacional Integrado de Cuidados – Protección Social	001 - Dirección General de Secretaría	121	661.565	Avanzar en la creación de un Sistema Nacional de Cuidados que promueva el desarrollo de la autonomía personal, la atención y asistencia a las personas dependientes y el desarrollo infantil. Se pretende valorar y profesionalizar la tarea del cuidado en el marco de un modelo de corresponsabilidad entre Familias, Estado, Mercado y Comunidad contribuyendo a la superación cultural de la división sexual del trabajo, promoviendo la corresponsabilidad de género.	Acciones realizadas para la consolidación del despliegue territorial del Sistema Nacional de Cuidados a través de las propuestas presentadas en las Iniciativas de corresponsabilidad de “Género en los Cuidados”. Se aprobaron 14 propuestas de las cuales se realizaron gastos en ellas propuestas realizadas en 2018 fueron \$ 6: - CUID-Arte – Paysandú - Deconstruyendo miradas sobre el cuidado – Río Negro - Participación de los varones en la atención en salud – Colonia - Espacio inclusivo de juegos y cuidados – Florida - Y a mí ¿quién me cuida? – Salto - El arte de cuidar – Soriano
401 - Red de asistencia e integración social	002 - Dirección de Desarrollo Social	121	167.086.314	Fortalecer las políticas y programas de prevención y atención de situaciones de VBG.	Sistema de respuesta -32 Servicios de atención en VBG, 18 Dispositivos de Articulación territorial y 12 Equipos de atención a varones Incluye: -Servicio de atención a mujeres que tengan dispuesta la medida de uso de tecnologías de verificación de presencia y localización en situaciones de violencia doméstica con alto riesgo de vida. -atención a varones que tengan dispuesta la medida de uso de tecnologías de verificación de presencia y localización. - 1 Servicio de atención de mujeres en situación de trata - 1 Casa de Breve Estadía destinada a mujeres con riesgo de vida.

					<p>-1 Casa de medio camino para mujeres en proceso de salida de situaciones de Violencia basada en Género</p> <p>-2 Centro de Estadía transitoria en Montevideo para mujeres en situación de VD actual por parte de su pareja o ex-pareja, con la finalidad de apoyar un proceso de construcción de un proyecto de vida autónomo y libre de violencia de género</p> <p>-1 Portal de ingreso a los dispositivos transitorios (Centros 24 horas)</p> <p>-1 Programa de Protección y Consolidación del proceso de salida de situaciones de Violencia Basada en Género (VBG)</p> <p>-1 Equipo Territorial en el departamento de Montevideo (ETM) que fortalezca el abordaje interdisciplinario e interinstitucional a las situaciones de VBG detectadas por equipos técnicos con anclaje territorial, vinculados a los diferentes Programas del MIDES y de otras instituciones públicas y/o privadas en el departamento de Montevideo.</p>
		121	128.555.928	Brindar atención a situaciones críticas	<p>El objetivo del programa es atender mujeres con niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situación de calle y que, por diversas razones, no están actualmente en condiciones de desarrollar y sostener un espacio familiar autónomo. La población comprende generalmente a familias que atraviesan situaciones de violencia, que viven en hábitats profundamente degradados y/o con dificultades en el acceso a la salud. a) Centros 24 horas: centros de convivencia colectiva para núcleos familiares constituidos por mujeres con NNA que necesitan asistencia. b) Centro de Medio Camino: centro de convivencia colectiva dirigido a mujeres con NNA que pueden sostener las dinámicas cotidianas y de convivencia en el centro, y que están en condiciones de “egresar” del programa hacia soluciones habitacionales con expectativas de permanencia (ej. a través de subsidios de alquiler).</p>

					<p>c) Centro de Estadía Transitoria (CET): acoge a familias provenientes de los centros del Programa de atención a Mujeres con NNA y de derivaciones realizadas desde MVOTMA. Se privilegia el ingreso de familias que cuentan con recursos suficientes para sostener un egreso en el corto plazo, pero que necesitan acompañamiento para efectivizar esta salida.</p> <p>d) Centro de Fortalecimiento Familiar (CEFF): acoge a familias provenientes de los centros del Programa MNNA, priorizando núcleos de cinco o más integrantes y focalizándose en el trabajo socioeducativo, a través de acciones orientadas a promover la capacitación educativa y laboral de la referente adulta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño y gestión para la puesta en práctica de proyecto piloto de vivienda acompañada (Proyecto Incubar) - Proyecto Hilar: seguimiento y apoyo social en dispositivos habitacionales de emergencia para mujeres con NNA.
--	--	--	--	--	---

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
400 – Políticas Transversales de Desarrollo y 401 – Red de asistencia e integración social	003 – Instituto Nacional de Alimentación	000 - Funcionamiento	43.111.259	Envío de CARNE semanal a Casa Breve Estadía; envío de FRESCOS a Casa Breve Estadía (frutas, verduras, huevos y queso rallado); envío de CANASTAS de emergencia a INMUJERES y SAF; envío de VIVERES SECOS cada 3 meses a Casa Breve Estadía; envío de VIVERES SECOS cada 3 meses a Refugios-Hogares con Madres, Niños, Niñas y Adolescentes y Hogares con mujeres; envío de TICKETS en forma mensual a INMUJERES, Equipo Móvil y SAF; envío de VIANDAS en forma semanal a Refugios-Hogares con Madres, Niños, Niñas y Adolescentes y Hogares con mujeres.
400 – Políticas Transversales de Desarrollo	001 – Dirección General de Secretaría y 002 - Dirección de			RRHH asignados a la supervisión de Servicios de Respuesta, Trata. RRHH asignados a transversalización en territorio educación y políticas públicas.

	Desarrollo Social			
400 – Políticas Transversales de Desarrollo	002 – Dirección de Desarrollo Social	501 – Género, Generaciones y capacidades diferentes	4.615.860	Proyecto Aguilar. Se trata de un dispositivo transitorio que apunta a brindar los apoyos necesarios para la generación de autonomía, dirigidos a mujeres con discapacidad con niños, niñas y adolescentes -NNA- a cargo.
401 – Red de Asistencia e integración social	002 – Dirección de Desarrollo Social	102 – Trabajo Protegido	11.538.408	<p>El programa Uruguay Trabaja se plantea contribuir al desarrollo de procesos de integración social a través de estrategias socioeducativas y de mejora del nivel de empleabilidad de personas en condición de vulnerabilidad social y desocupación de larga duración. En el marco de dicho programa se brindan talleres a I@s participantes del mismo en la siguiente temática:</p> <p>1. Capacitaciones en género Se desarrollan en base a la modalidad de talleres en grupo y consta de al menos la siguiente currícula obligatoria de contenidos:</p> <p>Taller I) Concepto de sexo y género. Construcción de ambos conceptos. Roles de género: productivo, reproductivo, gestión comunitaria. Estereotipos de género. Las autonomías de las mujeres: física, económica y en la toma de decisión.</p> <p>Taller II) Estereotipos de género y modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad. Cuidados y socialización de género.</p> <p>Taller III) Género y trabajo (en relación a la división sexual del trabajo). Acoso sexual. Asignación de roles en cuidados: el papel de las mujeres y el papel de los varones.</p> <p>Taller IV) Cuidado y salud de las mujeres.</p> <p>Taller V) Violencia doméstica. VBG</p> <p>Leyes de protección vigentes en relación a los puntos anteriores: en relación a la salud (PAP/mamografía), violencia doméstica, acompañamiento al parto, acoso sexual, entre otros.</p> <p>2. Módulo introductorio de formación básica para cuidadores/as: talleres en grupo que constan de la menos al siguiente currícula obligatoria:</p> <p>I) Presentación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC): el porqué de la</p>

				<p>política, sujetos de la política, ubicación dentro de las políticas del Estado (carga horaria estimada 2 hs)</p> <p>II) Cuidados desde la perspectiva de Derechos Humanos: Derecho a ser cuidado y a cuidar; Derechos de las personas con discapacidad; Derechos de las personas mayores (carga horaria estimada 3 hs)</p> <p>III) Nociones Conceptuales de Cuidados: Actividades de la vida diaria; Cuidados según ciclo de vida; El valor del cuidado: cuidar con calidad; Nociones conceptuales de: promoción de autonomía; independencia y autodeterminación; Nociones conceptuales: discapacidad, vejez, envejecimiento y situación de dependencia.</p> <p>Asimismo, el Programa cuenta con acciones afirmativas para población trans. destinando un 2% del total de cupos a dicha población.</p>
--	--	--	--	---

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
400 - Políticas transversales de desarrollo social	001 - Dirección General de Secretaría y 002 - Dirección de Desarrollo Social	AECID CND	50.683	Proyecto de apoyo a las políticas dirigidas a mujeres afro uruguayas como sector poblacional especialmente excluido.
		PNUD	160.000	Apoyo a la integración social de población afrodescendiente
		ONU MUJERES	640.000	Territorialización de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género; consultoría reglamentación de la Ley N° 19.580; materiales de difusión
		OPOS-OMS - UNFPA	320.000	Planes departamentales Violencia
		UNFPA	640.000	Materiales difusión de la ley
		Eurosocial		Trabajo con hombres agresores, 3 Panelistas Seminario Violencia basada en Género.
		Eurosocial		2 RRHH Capacitación en Presupuesto con Perspectiva de Género

400 Políticas transversales de desarrollo social	- 001 Dirección General de Secretaría	- B.I.D.	310.423	ATN OC UR: 16171 -Trata de Mujeres: Recursos y respuestas para su combate en la frontera: Uruguay -Brasil
--	---	-------------	---------	---

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Acciones DNGT 2018

El despliegue de dispositivos territoriales para el cumplimiento de funciones está orientado por criterios concebidos desde una perspectiva político institucional que integra la perspectiva de género en función de la atención ciudadana, las coordinaciones y articulaciones interinstitucionales y la promoción de la participación ciudadana.

Atención ciudadana

- a- Manual de Orientaciones técnicas de ATC que integra la perspectiva de género.
- b- Discriminación de consultas y atenciones en el SMART por identidad de género.
- c- Atención ciudadana con perspectiva de género: asesoramiento y derivaciones sobre servicios que abordan situaciones de VBG, realización de trámites de Tarjeta Uruguay Social trans.
- d- Asegurar la perspectiva de género en las condiciones edilicias de las Oficinas Territoriales como ser: creación de salas de lactancia, rincones infantiles, espacios diferenciados y privados para atención a mujeres víctimas de VBG.
- e- Fortalecimiento de RRHH: Instancias de capacitación y actualización de los RRHH en temáticas de género, diversidad sexual, explotación sexual, corresponsabilidad de género en los cuidados.

Coordinación y Articulación

- Priorización de la perspectiva de género en la coordinación programática de las acciones del MIDES en el territorio y en la expresión territorial de los acuerdos bilaterales DNGT – Direcciones Nacionales e Institutos, a través de las Coordinaciones Técnicas Territoriales.
- Promoción de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos interinstitucionales de base territorial, sean estos regionales, departamentales, municipales o locales.
- Participación en espacios de coordinación que trabajan temas de género: Comité de Lucha contra la Violencia Basada en Género, Comité Departamentales de Género, entre otros.
- Articulación en territorio con Unidades de Violencia del Ministerio de Interior y áreas de género de gobiernos departamentales.
- Soporte material y logístico para el funcionamiento de dispositivos de atención en temas de género: Servicio de Atención a Situaciones de Violencia Basada en Género, Servicio de atención a varones agresores.

Participación social

- Jornadas de sensibilización a poblaciones vinculadas con los programas UCC e Impulsa “¿Qué es ser mujer?”
- Jornadas de sensibilización a técnicos y funcionarios de CAIF.
- Actividades de promoción y difusión en redes y espacios interinstitucionales en el marco del mes de la mujer y el 25 de noviembre.

- Capacitaciones en género.
- Organización de actividad sobre sensibilización en la temática de violencia de género en el mes de noviembre.
- “Mujeres y Territorio, derrotando el individualismo” actividad organizada en el mes de la mujer.
- Coordinación de talleres de orientación laboral con mujeres.
- Organización de marcha 8M.
- Actividades de sensibilización en corresponsabilidad de género.
- Actividades de sensibilización en relación a la violencia de género.
- Exposición fotográfica “Mujeres en el Barrio”, muestra fotográfica.
- Apoyo con recursos materiales para transporte y material de comunicación sobre temas de género.
- Encuentro con la sociedad civil en torno a la temática violencia.

Ruralidad

- Promoción y difusión de actividades de involucren mujeres rurales.
- Apoyo a actividades de mujeres rurales.
- Apoyo material y logístico para la realización de Encuentros departamentales y regionales de Mujeres Rurales.

Frontera

- Identificación de problemáticas específicas asociadas a la doble vulnerabilidad género y frontera.
- Definición de estrategias de intervención interinstitucionales y binacionales.

Acciones Uruguay Crece Contigo 2018

- Participación en el Proyecto de “Parentalidades Comprometidas” liderado por INAU que tiene como objetivo la promoción de derechos y la corresponsabilidad de género, a través de procesos participativos desarrollados en una serie de talleres con un Manual como guía.
- Participación en la Estrategia de Embarazo Adolescente liderada por el MSP con el objetivo de disminuir la incidencia del embarazo no intencional en adolescentes y sus determinantes, garantizando la promoción y el ejercicio de sus derechos.
- Salas de Lactancia: se promovió la generación de espacios específicos en las oficinas de MIDES y de otros organismos públicos, para facilitar la lactancia materna de las funcionarias en el entorno laboral. En 2018 UCC apoyó la instalación de 13 Salas de Lactancia en las oficinas del MIDES, para funcionarias y usuarias.
- Asesoramiento y apoyo en salud sexual y reproductiva a mujeres embarazadas y madres, en el marco del Programa de Acompañamiento Familiar y por medio del Policlínico Móvil.
- Gestión de las Becas de Inclusión Socioeducativa del Sistema Nacional de Cuidados que facilitan el acceso a servicios de cuidados y liberan tiempo a las madres para el trabajo y/o estudio. En el marco del Programa de Acompañamiento Familiar de UCC.
- Gestión de becas del Programa de Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes del BPS, que promueve la continuidad educativa. En el marco del Programa de Acompañamiento Familiar de UCC.

Acciones PRONADIS 2018

- Desde la División de Atención a las Situaciones Discapacidad y Dependencia se promueve el dialogo en forma constante y permanente con los equipos de atención a mujeres en situación de violencia para incorporar la mirada de la discapacidad de modo de alcanzar el abordaje de situaciones con mirada integral.

- Encuentros regionales con la sociedad civil organizada, para trabajar la participación y la posibilidad de conformación de una red nacional, actividad con perspectiva de género.

3 – Desafíos 2019

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
401 – Red de Asistencia e integración social	002 - Dirección de Desarrollo Social	104 – Medidas de Inclusión Social	220.000.000	Centros 24 horas de atención a mujeres con NNA en situación de calle; Proyecto piloto de atención a mujeres con niños en situación de calle con autonomía (“Proyecto Incubar” “Proyecto Intendencia”); Atención a mujeres con niños que pernoctan en soluciones habitacionales de emergencia en espera a centros 24 horas (Proyecto Hilar).
400 - Políticas transversales de desarrollo social 401 - Red de asistencia e integración social	003 – Instituto Nacional de Alimentación	000 – Funcionamiento	63.837.831	Envío de CARNE semanal a Casa Breve Estadía; envío de VIVERES SECOS cada 3 meses a Casa Breve Estadía; envío de FRESCOS a casa Breve Estadía (frutas, verduras y huevos); envío de CANASTAS de emergencia a INMUJERES y SAF; envío de VIVERES SECOS cada 3 meses a Refugios-Hogares con Madres, Niños, Niñas y Adolescentes y dos nuevos refugios 24 horas con 2 tiempos de comidas; envío de TICKETS en forma mensual a INMUJERES, Proyecto Hilar, Proyecto Incubar y Equipo Móvil; Envío de VIANDAS en forma semanal a Refugios-Hogares con Madres, Niños, Niñas y Adolescentes y Hogares con mujeres, dos nuevos refugios 24 horas con 2 tiempos de comidas.
				-Completar la consolidación en el SMART de Mides las diferentes bases de datos administradas por las Intendencias Departamentales de las beneficiarias y los beneficiarios de prestaciones en el Sistema Nacional de Comedores. - Ampliar la capacidad de rendición de cuentas en términos de Políticas de Igualdad de Género a nuevos programas de Inda-Mides, dando cuenta de su transversalización en el conjunto de las acciones del Instituto Nacional de Alimentación.
	001 - Dirección General de Secretaría		2.300.188	-Set de la Mujer: Entrega del Set integrado con los elementos básicos necesarios durante la estadía en la maternidad. Dirigido a mujeres en Acompañamiento Familiar de UCC.

401 – Red de Asistencia e integración social		133 – Uruguay Crece Contigo		<p>-Salas de Lactancia: promueve la generación de espacios específicos en las oficinas de MIDES y de otros organismos públicos, para facilitar la lactancia materna de las funcionarias en el entorno laboral.</p> <p>-Participación en el Proyecto de Parentalidades Comprometidas liderado por INAU, que tiene como objetivo la promoción de derechos y la corresponsabilidad de género.</p> <p>-Participación en la Estrategia de Embarazo Adolescente liderada por el MSP con el objetivo de disminuir la incidencia del embarazo no intencional en adolescentes y sus determinantes, garantizando la promoción y el ejercicio de sus derechos.</p> <p>-Asesoramiento y apoyo en salud sexual y reproductiva a mujeres embarazadas y madres, en el marco del Programa de Acompañamiento Familiar y por medio del Policlínico Móvil.</p> <p>-Gestión de las Becas de Inclusión Socioeducativa del Sistema Nacional de Cuidados que facilitan el acceso a servicios de cuidados y liberan tiempo a las madres para el trabajo y/o estudio. En el marco del Programa de Acompañamiento Familiar de UCC.</p> <p>-Gestión de becas del Programa de Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes del BPS, que promueve la continuidad educativa. En el marco del Programa de Acompañamiento Familiar de UCC.</p>
400 - Políticas transversales de desarrollo social	002 Dirección de Desarrollo Social	- 501 – Género, Generaciones y capacidades diferentes	4.500.000	<p>- Proyecto Aguilar. Se trata de un dispositivo transitorio que apunta a brindar los apoyos necesarios para la generación de autonomía, dirigidos a mujeres con discapacidad con niños, niñas y adolescentes -NNA- a cargo.</p> <p>- Desde la División de Atención a las Situaciones Discapacidad y Dependencia continuar con el diálogo en forma constante y permanente con los equipos de atención a mujeres en situación de violencia para incorporar la mirada de la discapacidad de modo de alcanzar el abordaje de situaciones con mirada integral.</p> <p>- Encuentros regionales con la sociedad civil organizada, para trabajar la participación y la posibilidad de conformación de una red nacional, actividad con perspectiva de género.</p>

400 - Políticas transversales de desarrollo social	001 - Dirección General de Secretaría	121	10.663.528	<p>1) Elaboración y monitoreo virtual de cursos sobre educación en 4 dimensiones: Afro descendencia, Masculinidades, Diversidad Sexual y Prevención del Abuso Sexual Infantil y Adolescente</p> <p>2) Talleres en Promoción de derechos sexuales y reproductivos dirigidos a referentes de la ANEP y ASSE y de la educación en general a nivel territorial y estudiantes de educación</p> <p>3) Fortalecimiento Modelo de Calidad con equidad de Género</p> <p>4) Fondos más</p> <p>5) Capacitaciones al funcionariado público, técnicas/os y operadoras/es sociales y de las instituciones implementadoras del Modelo de Calidad con Equidad de Género, periodistas y comunicadores, sobre Violencia basada en género, fundamentalmente violencia doméstica y trata</p> <p>6) Sello Cuidando en Igualdad, en centros INAU y centros privados que reciben Becas de Inclusión Socioeducativa</p> <p>7) Actividades 8M; 25 de noviembre; Diversidad; Mujeres Afrodescendientes</p> <p>8) Convenio MIDES-Ministerio del Interior- INE-OPP tiene por objeto la planificación, diseño, implementación y sistematización de la segunda Encuesta Nacional de Prevalencia de Violencia Basada en Género hacia las Mujeres</p>
400 - Políticas transversales de desarrollo social	002 - Dirección de Desarrollo Social	121	200.383.529	<p>Sistema de respuesta</p> <p>-35 Servicios de atención en VBG, 19 Dispositivos de Articulación territorial y 12 Equipos de atención a varones</p> <p>Incluyen:</p> <p>i) Servicio de atención a mujeres que tengan dispuesta la medida de uso de tecnologías de verificación de presencia y localización en situaciones de violencia doméstica con alto riesgo de vida.</p> <p>ii) Atención a varones que tengan dispuesta la medida de uso de tecnologías de verificación de presencia y localización.</p> <p>- 3 Servicios de atención de mujeres en situación de trata (Montevideo y área metropolitana, Salto y Cerro Largo)</p> <p>- 1 Casa de Breve Estadía destinada a mujeres con riesgo de vida.</p> <p>- 1 Casa de medio camino para mujeres en proceso de salida de situaciones de Violencia basada en Género</p> <p>- 2 Centro de Estadía transitoria en Montevideo y Tacuarembó para mujeres en situación de VD</p>

			<p>actual por parte de su pareja o ex-pareja, con la finalidad de apoyar un proceso de construcción de un proyecto de vida autónomo y libre de violencia de género</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 Portal de ingreso a los dispositivos transitorios (Centros 24 horas). - 1 Programa de Protección y Consolidación del proceso de salida de situaciones de Violencia Basada en Género (VBG). - 1 Equipo Territorial en el departamento de Montevideo (ETM) que fortalezca el abordaje interdisciplinario e interinstitucional a las situaciones de VBG detectadas por equipos técnicos con anclaje territorial, vinculados a los diferentes Programas del MIDES y de otras instituciones públicas y/o privadas en el departamento de Montevideo. - 1 Servicio Telefónico de Violencia Doméstica 0800-4141 con alcance nacional. A través del cual se brindará orientación, apoyo y asesoramiento a mujeres en situación de violencia doméstica con especial énfasis en mujeres de pequeñas localidades y zonas rurales del país- que viven situaciones de violencia doméstica por sus parejas o ex-parejas.
--	--	--	---

INCISO 16 – PODER JUDICIAL

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

El Poder Judicial definió, dentro de su Presupuesto Quinquenal 2015-2019, objetivos que contemplan a través de la capacitación espacios de sensibilización en Género.

202	Fortalecer las políticas y procesos de capacitación en el ámbito jurisdiccional	Crear espacios de reflexión y sensibilización sobre ética, valores, género, sectores vulnerables, tutelas diferenciales y violencia, dirigidos a Magistrados, técnicos y funcionarios del ámbito jurisdiccional.	2016	2019
-----	--	--	------	------

203	Fortalecer las políticas y procesos de capacitación en el ámbito administrativo	Crear espacios de reflexión y sensibilización sobre ética, valores, género, sectores vulnerables, tutelas diferenciales y violencia, dirigidos a Magistrados, Defensores, Peritos y funcionarios.	2016	2019
-----	--	---	------	------

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo al que contribuye	Descripción de acciones
				No corresponde

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
203	973	2.266.943	Corresponde a la realización de 14 salas de lactancia finalizadas en el ejercicio 2018 de las 22 que se proyectaron inicialmente
203	971	332.154	Equipamiento de 22 salas de lactancia con sillones reclinables, heladeras tipo frigobar, dispensadores de papel

- c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir, que no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
			No corresponde

- d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

La información suministrada por el Poder Judicial al Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de violencia de Género hacia las mujeres, recogido en la Com 4401/2018 realizado por la Lic. Raquel Martínez Raggio en la que se realiza una recopilación de las actividades de capacitación y sensibilización referidas a la Ley N° 19.580, realizadas a través de CEJU y SECAP en el ejercicio 2018 se refleja en el cuadro a continuación:

ACCIONES 2018	ACCIONES	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Cant. personas
	II.a. Formación curricular (en ámbito de formación como currículas educativas terciarias o especializadas)		-Formación Inicial para aspirantes a magistrados . Currícula y módulos fijos: *Discriminación y violencia de Género (6 hrs). *Familia (12 hrs). *Violencia Doméstica (9hrs).
		-Formación continua. Instancias de Capacitación a magistrados : *Curso de Familia Especializada con participación de INAU. (6hrs.)	39
		-Curso Enfoque General de la Ley 19.580. (16 hrs)	88
		-Curso Enfoque Gral.- Ley 19.580. Capacitación obligatoria para Defensores Públicos y Procuradores .(16 hrs).	120
		--Curso (no obligatorio) "El Rol del Poder Judicial en el Abordaje de Estereotipos de Género Nocivos" (4 hrs)	41
		-Taller "Los estereotipos de género y las obligaciones del Poder Judicial en el derecho internacional" (19 hrs).	25
		-Curso sobre Enfoque particular de la Ley 19.580 en 4 Módulos (28 hrs. total)	179
	-"Curso sobre abuso sexual infantil" (16 hrs.)	25	
	-Instrucción a los operadores receptores ("interrogadores") en Juzgados Letrados de Familia Especializados de todo el país. (art. 164 del CPP).	Sin dato	

	II.d. Elaboración de manuales y herramientas pedagógicas para la formación, capacitación y la sensibilización.	-Mesa de investigación: “Violencia Doméstica y Familia”. Magistrados . Frecuencia mensual (2hrs.)	10
		-Mesa de investigación: “Familia y Familia Especializada”. Defensores Públicos y Procuradores . Frecuencia mensual. (2 hrs, 30 min)	14

3 – Desafíos para 2019

El Poder Judicial tiene incorporado para su Plan Operativo Anual 2019, objetivos, metas y acciones concretas para su realización a través de la capacitación de los funcionarios en temas de Ética, Valores, Género, Sectores Vulnerables, Tutelas diferenciales y Violencia.

OBJETIVO SEGÚN PLAN ESTRATÉGICO	LINEAS ESTRATÉGICAS SEGÚN PLAN ESTRATÉGICO	INDICADOR	LÍNEA BASE	META 2019	ACCIONES CONCRETAS PARA EL AÑO 2019	SERVICIOS A CARGO DE LA EJECUCIÓN
Fortalecer las políticas y procesos de capacitación en el ámbito administrativo	Crear espacios de reflexión y sensibilización sobre ética, valores, género, sectores vulnerables, tutelas diferenciales y violencia, dirigidos a Magistrados, Defensores, Peritos y funcionarios.	Cantidad de talleres de sensibilización en Género realizados	4	4	Organizar y realizar talleres de Sensibilización para incorporar la perspectiva de Género, Trata de Personas con fines de explotación sexual y comercial y Violencia Doméstica dirigido a Peritos ITF, Defensores Públicos y jerarcas de los servicios de apoyo.	DIVRRHH – Sector Capacitación (SECAP)

Fortalecer las políticas y procesos de capacitación en el ámbito jurisdiccional	Crear espacios de reflexión y sensibilización sobre ética, valores, género, sectores vulnerables, tutelas diferenciales y violencia, dirigidos a Magistrados, Defensores, Peritos y funcionarios.	Cantidad de talleres de sensibilización en género realizados	4	6	Organizar y realizar talleres de Sensibilización para incorporar la perspectiva de género, Trata de Personas con fines de explotación sexual y comercial y Violencia Doméstica dirigido a Magistrados	CEJU (Centro de Estudios Judiciales)
--	---	--	---	---	---	---

Para el año 2019 está prevista la finalización de las 6 salas de lactancia restantes, que implicarán un costo mayor al previsto para el ejercicio 2018, en vista que será necesario movilizar algunos servicios para disponer de espacio para instalarlas. El costo asociado a la refacción y reubicación de servicios estará en el entorno de los \$ 2.207.972, monto que ya se encuentra con la imputación correspondiente en el Proyecto 973 "Inmuebles" en el Programa 203 del Inciso 16.

INCISO 19 – TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

Para el Tribunal de lo Contencioso, no es sencillo, por el objeto que tiene, identificar políticas de igualdad de género específicas; donde a su vez, a nuestra consideración no se plantean conflictos relacionados con la igualdad de género.

De todos modos, el Tribunal se ha acercado de alguna forma al trabajo por la igualdad, donde en virtud de cumplir con el marco normativo, así como con el objetivo de reconocer, apoyar y manifestar la relación madre-lactante, se ha llevado a cabo la construcción de una Sala de Lactancia.

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
204 - Justicia administrativa	001 - Tribunal de lo Contencioso Administrativo	840	51.423	Se utilizó la totalidad del crédito disponible, sin necesidad de reforzar con crédito de otros rubros del organismo.	Se construyó una Sala de Lactancia, donde se eliminó un salón de archivo que ya no tenía utilidad. Se refaccionaron paredes, se acondicionó la ventilación y se la amuebló acorde a las necesidades y requerimientos para tan importante acción humana.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

No aplica al Organismo.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

No aplica al Organismo.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

No aplica al Organismo.

3 – Desafíos para 2019

El Organismo, en fusión del contexto descrito en el apartado 1, párrafo 1, no ha planificado para el Ejercicio 2019 ninguna acción específica. De todos modos, se está abierto, con una actitud proactiva hacia la temática en cuestión.

INCISO 25 – ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

Las principales acciones relacionadas con las políticas de igualdad de género llevadas a cabo por el Inciso en el actual período presupuestal, se describen a continuación:

- a- Diagnóstico de Género en funcionamiento en las 5 unidades ejecutoras de ANEP.
- b- Actualización de protocolos y mapas de ruta para prevenir y atender situaciones de vulnerabilidad y violencia de género y generaciones.
- c- Fortalecimiento de la Red de género de la ANEP.
- d- Organización de encuentros, jornadas, seminarios, cursos y capacitaciones asociados a género y sexualidad.

Mesa de trabajo interinstitucional sobre Violencia de género; organización del seminario internacional “Educación sexual en el sistema educativo: vigencia y perspectiva”; realización de las Jornadas de educación y género enfocadas en “las violencias institucionales” en el sistema educativo; participación en la campaña interinstitucional “Noviazgos libres de violencia. 50 días de reflexión”; curso virtual Noviazgos libres de violencia, en coordinación con el MEC y el Plan Ceibal; desarrollo del Programa de educación sexual, cuyo objetivo es implementar y consolidar la incorporación de la educación sexual en todos los niveles de la educación pública. Este programa incluye a referentes de educación sexual en los territorios.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
601 - Administración de la educación y gestión de políticas transversales	001 - Consejo Directivo Central	214 - Políticas de Género	\$1.876.486	- Desarrollar políticas de mejoramiento curricular -Desarrollar propuestas educativas innovadoras centradas en los estudiantes	- Diseño e implementación de reformas normativas para garantizar la efectiva igualdad de género en ámbito educativo. Se destacan: medidas de cuidado de las trayectorias a estudiantes con hijos menores de 5 años, aprobación del protocolo acoso laboral, acciones afirmativas hacia la población afrodescendiente y trans; acuerdos interinstitucionales en centros de cuidado con INAU; - Designación de centros de referencia y documentación en todo el país con

					<p>personal capacitado para atender las situaciones de vulneración de derechos;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación y distribución del protocolo de detección de situaciones de violencia y del librito de herramientas didácticas; - Elaboración de material educativo como ser "Pistas y herramientas para el abordaje de la convivencia en las comunidades educativas" para educación media, guía didáctica para educación y afrodescendencia.
--	--	--	--	--	---

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido "etiquetado"

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
608 Inversiones Edilicias y equipamiento	001 - Consejo Directivo Central	932 – Gestión de Políticas Transversales	\$8.400.218	<ul style="list-style-type: none"> - Financiamiento de 18 referentes departamentales en sexualidad a nivel nacional - Formación de referentes territoriales en el marco del Convenio UNFPA – Fac. Psicología. - Capacitación de 360 docentes en educación sexual en modalidad virtual y presencial. - Elaboración de la publicación "Ser y crecer con derechos" dirigidas docentes que trabajan con estudiantes con discapacidad. - Evaluación del programa de Educación Sexual - DIEE: grupo académico para su rediseño. - Participación en seminarios, jornadas, cursos, instancias de comunicación,

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

- 1- Incorporación del MÓDULO 0 sobre GÉNERO en todos los cursos para funcionarios de gestión, administrativos y docentes que imparte Gestión Humana.
- 2- Cursos virtuales interinstitucionales en temas como: Violencia de Género; Diversidad Sexual; Afrodescendencia y Género; Prevención del abuso sexual.

- 3- Eurosocial: Elaboración del PLAN INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE NIÑAS Y ADOLESCENTES A LAS FORMACIONES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
- 4- UNESCO: Proyecto SAGA.

3 – Desafíos para 2019

El crédito vigente 2019 para el Proyecto de Igualdad de Género se distribuye en \$U 19.394.041 asignados al Proyecto 121 de Funcionamiento, y \$U 1.531.617 asignados al Proyecto de Inversión 840.

Entre los principales desafíos se pueden mencionar:

- a- Completar el DIAGNÓSTICO DE GÉNERO como insumo para la elaboración del futuro PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE ANEP.
- b- Continuar con la sensibilización y formación en las temáticas de género, para el funcionariado de la ANEP.
- c- Seguir incorporando y actualizando protocolos y normativas que contribuyan a garantizar una efectiva igualdad de género en el ámbito educativo.
- d- Fortalecer los modelos de intervención educativa para prevención y atención en situaciones de vulnerabilidad.

INCISO 26 – UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

1. La Udelar cuenta con una **Red Temática de Estudios de Género** creada en el 2001 con el objetivo de estimular la investigación y la extensión en la temática de género en la comunidad universitaria.
2. En el año 2012 se crea la **Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG)** con el cometido de entender en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias.
3. En el año 2013 se integra la **Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación**, define un protocolo para la prevención y atención de situaciones. Actualmente trabaja en la integración del equipo técnico para el tratamiento de los casos.
4. En el año 2013 se firma un **convenio de Cooperación Udelar-Mides-INMujeres** cuyo objetivo es contribuir a la elaboración y puesta en marcha de acciones orientadas a incorporar la perspectiva de género en la gestión organizacional de la Udelar, así como el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas que la Udelar lleva adelante.
5. En el año 2013 comienza la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género – MCEG. La CAEG es responsable de la aplicación del MCEG y cuenta con un equipo técnico para su implementación a nivel central y en los servicios universitarios. La implementación del MCEG se efectiviza desde 2013 hasta la actualidad y su objetivo es transversalizar la perspectiva de género en la cultura universitaria.

6.

Costos del equipo asesor del MCEG (2018) – División Contaduría Central de Oficinas Centrales:

- 1 cargo docente Grado 3, 20 horas: **\$ 463.629**
- 3 cargos docentes Grado 2, 20 horas: **\$ 366.247,72 x 3 = \$ 1.098.743**

Total costos financiados con recursos centrales pr. 1.01.2019: **\$ 1.562.372**

7. La Udelar integra a través de **representantes** el **Consejo Nacional de Género – CNG**, espacio de definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas de género a nivel nacional (desde 2007 a la fecha) y el **Comité Consultivo de Cuidados**, asesor de la Secretaria Nacional de Cuidados en relación al cumplimiento de los objetivos, políticas y estrategias del SNIC.
8. Desde el año 2016, la Comisión Sectorial de Investigación Científica integra la Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT).
9. En marzo de 2017 el CDC reconoce la importancia de promover la equidad de género y se compromete a:
 - a) Promover las políticas en favor de la igualdad de género establecidas en el derecho interno y en los instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el país.
 - b) Implementar estas políticas al interior de la propia institución, con arreglo a la normativa universitaria, profundizando las acciones orientadas a reducir discriminaciones, desigualdades y

brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en el género.

c) Impulsar a nivel de la enseñanza de grado y de posgrado, la investigación científica, la extensión y demás actividades en el medio, la presencia de los problemas y los retos vinculados al género en toda su complejidad y desde una perspectiva de derechos.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo al que contribuye	Descripción de acciones
				No corresponde

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal: 348

Unidad Ejecutora 001: Oficinas Centrales y Escuelas Dependientes de Rectorado

Descripción de acciones:

1. Implementación de la política de igualdad Modelo de Calidad con Equidad de Género – MCEG desde 2013 hasta la actualidad, cuyo objetivo es transversalizar la perspectiva de género en la cultura universitaria.
2. La implementación del MCEG se encuentra en un proceso de expansión, adhieren a 2018 10 servicios universitarios: Agronomía (2013), Ciencias Económicas y de Administración (2013), Ciencias Sociales (2013), Derecho (2013), Humanidades y Ciencias de la Educación (2013), Psicología (2013), Veterinaria (2013), Arquitectura, Diseño y Urbanismo (2017), IENBA (2018) y Facultad de Información y Comunicación (2018).
3. Instalación y adecuación de salas de lactancia en varios servicios: Agronomía, Arquitectura, Ciencias Sociales, Ingeniería, Psicología, Química, Nutrición, Oficinas Centrales, Veterinaria, Información y Comunicación. En ejecución: Ciencias Económicas y de Administración.
4. Incorporación de Salas de Recreación, para hijos de docentes, funcionarios y estudiantes, con el objetivo de colaborar en la tarea de cuidados durante el período de vacaciones en algunos servicios universitarios. Facultades de Psicología y de Química.
5. Participación de la Udelar a través de la representación de ProRectorado de Investigación, Comisión Sectorial de Investigación Científica, Red Temática de Estudios de Género, Facultad de Ingeniería, y Dirección General de Planeamiento en el Proyecto SAGA (STEM and Gender Advancement).
6. Realización de actividades de capacitación dirigidas a integrantes de Comités y/o Comisiones de Género, un ejemplo es el Curso “Actualización en Acoso Sexual Laboral para un efectivo abordaje en las instituciones que implementan el Modelo de Calidad con Equidad de Género”. Se realizan diversas actividades de sensibilización y divulgación en género dirigidas a toda la población universitaria.

7. Realización de intervenciones en edificios y campañas de comunicación en el marco de fechas claves: 8 de marzo día internacional de la mujer, 25 de noviembre día internacional de la no violencia hacia la mujer y la Marcha de la Diversidad en el mes de setiembre.
8. Diseño, presentación y difusión de la Campaña “por una Universidad libre de Acoso Sexual”, en el marco de la implementación del Proyecto CSIC/Artículo 2 “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención” (FIC 25nov) del equipo del MCEG/CAEG y la RTG.
9. Presentación del libro “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención”, en el marco de la implementación del Proyecto CSIC/Art.2 del mismo nombre. Coordinado por el equipo del MCEG/CAEG y la RTG.
10. Pro Rectorado de Enseñanza: Coordinación con el Programa de respaldo al aprendizaje PROGRESA – Formación de Tutorías entre pares para la incorporación en el Plan de formación de un Módulo Género, dictado de 6 talleres a cargo de integrantes del MCEG/CAEG y RTG.
11. Pro Rectorado de Extensión: organiza en el marco del 8 de marzo dos mesas de trabajo: 1) Igualdad de género en el ámbito universitario y 2) Techo de cristal, academia e igualdad, con participación de la Pro Rectora de Investigación y las Decanas.
12. Se han desarrollado proyectos de extensión vinculados a mujeres privadas de libertad, mujeres y turismo rural y medios de comunicación y género.
13. Pro Rectorado de Investigación: En el 2018 fueron dos las acciones implementadas que buscan modificar políticas existentes para que se comience a compatibilizar las trayectorias académicas y las actividades reproductivas, en esta oportunidad orientadas hacia las mujeres. Estas acciones se aplicaron a dos Programas de la CSIC: Proyectos de I+D y Programa de Grupos. Ambos programas, comenzaron a asumir con fondos extra presupuestales los costos de la licencia maternal de docentes contratadas en Proyectos I+D o Grupos de Investigación cuyo período se inicie durante la ejecución del Proyecto o Programa sea que: se solape completamente con su ejecución o, culmine luego de finalizado el mismo. Esto se aplica tanto a investigadoras responsables como integrantes de los Proyectos y Programas.

Desde el año 2016, la CSIC integra la Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT). Este es un espacio de coordinación interinstitucional integrado por representantes de organismos, agencias e instituciones públicas de Uruguay, que trabajan en áreas vinculadas al desarrollo científico, tecnológico, la innovación, el sector educativo y el diseño y la gestión de políticas sociales con enfoque de género. Sesiona periódicamente para promover el intercambio de conocimientos y el análisis de políticas públicas en estas áreas, con el fin de implementar acciones y elaborar recomendaciones orientadas a garantizar oportunidades de acceso y sostenibilidad de trayectorias, educativas y laborales, en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM en sus siglas en inglés), desde una perspectiva de género.

14. **Bienestar Universitario:** En lo deportivo hay actividades comunes mixtas: fitness, voleibol, gimnasia laboral. Existe voleibol, futbol y basquetbol en versión masculina y femenina. En futbol 8 pueden participar mujeres. Existe futbol y handball exclusivamente femeninos.

15. Becas: Se aprobaron becas de accesibilidad educativa, en 3 versiones: a) Beca guardería, consiste en una prestación económica a estudiantes con niños/as legalmente a cargo entre 0 a 3 años. Se asignan 2 BPC mensuales durante 9 meses, cuando se otorga la primera vez y 11 meses cuando se renueva. El estudiante beneficiario deberá constatar que ha inscripto al niño/a en un centro de educación inicial habilitado por el MEC.

Se reguló en el Reglamento de Becas, el acceso a servicio de alimentación de becarios que requieren concurrir acompañados de un niño/a de hasta 12 años.

16. Unidad Ejecutora 002: Faculta de Agronomía

Descripción de acciones:

- Se planificó y realizó el proceso de Auditoria del MIDES-LATU, logrando el sello Nivel 1 “Compromiso” (1) del MCEG.
- Entre las oportunidades de mejora, se destaca: el fortalecimiento del comité, la difusión del modelo y sus cometidos, sistematizar la información, capacitación, poner en funcionamiento el protocolo de actuación para los casos de acoso, violencia doméstica y discriminación.
- Se aprobó un reglamento interno de funcionamiento del Comité de Género.
- Se ajustó el plan de acción y capacitación.
- Se ajustó la política de calidad.
- Se promocionó la campaña Tolerancia Cero a la violencia.
- Se destinó espacio en el sitio web institucional hacia la temática de género.
- Se trabajó en el interior con reuniones de trabajo en Cerro Largo.
- Se realizó diagnóstico en la EEMAC – Paysandú.
- Se conformó un protocolo de actuación y se integró una subcomisión para el tratamiento de situaciones de acoso.

17. Unidad Ejecutora 003: Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Descripción de acciones:

- Solicitar un profesional para la realización de un diagnóstico organizacional y aplicación del MCEG, financiado con fondos centrales.
- Realización de talleres de formación en género a cargo de la asesoría para la Igualdad de Género de la IMM, sin costo para FADU.
- Realización de intervenciones en el edificio y campañas de comunicación en el marco del día internacional de la mujer y la Marcha de la Diversidad, con fondos de la Facultad.

- Realización de una unidad curricular opcional con la temática de género y comunicación visual, abierta a todas las carreras, financiada con fondos de opcionales de la Licenciatura en Comunicación Visual.
- Formación de las siguientes comisiones:
 - a) Enseñanza y formación.
 - b) Atención a situaciones de acoso, violencia y discriminación.
 - c) políticas en equidad de género y diagnóstico.

18. Unidad Ejecutora 004: Facultad de Ciencias Económicas y de Administración

Descripción de acciones:

- Creación en 2018 de la comisión CAVIDA – Comisión de Actuación ante Violencia, Inequidades, Discriminación y Acoso, con un integrante técnico.
- Se realizaron actividades de sensibilización en género:
Fotos, pines con presentación del MCEG
- Se realizaron actividades de capacitación a los miembros del CCEG
- Se elaboró el Protocolo para la atención de situaciones de acoso

El costo asociado a las actividades explicitadas asciende a:

- Actividades de Divulgación y Sensibilización, fotos, video y pins: \$ 30.988
- Jornada de capacitación, horas salón multifuncional y diplomas (junio): \$ 11.983
- Jornadas académicas de la Facultad –organizada por la Unidad curricular de Economía y Género: \$ 7.479
- Actividades de capacitación del Comité, los integrantes participaron de la capacitación SISMO- Caja de Herramientas (agosto)– costo del salón: \$ 6.983
- Cuadro fachada: Diseño e impresión: \$ 18.296
- Sala de Lactancia: \$ 30.317
- Presupuesto asociado a la asistencia a reuniones del comité: 7 docentes y 7 TAS: \$ 44.773

19. Unidad Ejecutora 005: Facultad de Derecho

Descripción de acciones:

- A nivel de grado se dictó la asignatura semestral “Género y Derecho”, la que promueve la adopción de la perspectiva de género en la educación jurídica.

- Continuó funcionando el Grupo “Derecho y Género” creado en 2001, que integra la Red Temática de Estudios de Género.
- Se conformó la Comisión Permanente sobre “Igualdad de Género y Equidad” como ámbito asesor del Consejo de Facultad.
- Se dictaron cursos de Educación Permanente “Derechos Humanos, género y terrorismo de Estado”.
- Jornadas abiertas a todo público de capacitación y sensibilización vinculadas a la violencia basada en género. Jornada de Actualización Ley 19.580 “Violencia hacia la mujer basada en género” y “Jornada sobre aspectos prácticos de la ley 19.580, de violencia hacia las mujeres basada en género”.

Dichas jornadas no implicaron erogación. La asignatura fue financiada con fondos de Derecho y el curso de Educación Permanente fue financiado por Fondos de Facultad, Escuela de Posgrados.

20. Unidad Ejecutora 006: Facultad de Ingeniería

Descripción de acciones:

- Proyecto “Promoviendo carreras de TIC en adolescentes de secundaria en Uruguay”, en actividades por el Día Internacional de las niñas en las TIC. Por este proyecto se recibió el premio del Fondo Regional para la Innovación Digital en América Latina y el Caribe (FRIDA) de LACNIC. Financiación: INCO, IIE y Decanato.
- Proyecto CSIC. Art. 2, “Derribando barreras: Por más mujeres en las áreas STEM” del fondo universitario para contribuir a la comprensión pública de temas de interés general. Participan: INCO de Ingeniería, CSIC, Ciencias Sociales. Financiación: CSIC.
- Evento Matemáticas en el Cono Sur. Fue llevado adelante por IMERL. Los talleres pretenden fomentar la investigación femenina en las matemáticas. Financiación: CSIC, PEDECIBA, FING (IMERL), FCEN. (CMAT) y organizaciones de matemática.
- internacionales. Financiación: CSIC, Fcien, PEDECIBA, FING y organizaciones de Matemática internacionales.
- Participación en la Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT) y proyecto SAGA de UNESCO - Financiación propia y proyecto SAGA.
- Creación de la Comisión de Género en STEM de FING – Financiación propia.
- Participación de docentes en mesas y actividades de reflexión sobre la temática de docentes de FING, financiación propia.
- Desde 2013 la Facultad cuenta con Sala de lactancia 24 horas al día, financiada con Proyecto PCET MALUR.

21. Unidad Ejecutora 010: Facultad de Química

Descripción de acciones:

- Creación de la Comisión de Género en agosto 2018.
- Sala de Recreación, para hijos de docentes, funcionarios y estudiantes, con el objetivo de colaborar en la tarea de cuidados durante el período de vacaciones (diciembre 2018 y febrero 2019). Se recurrió a los servicios de una cooperativa para esta actividad de recreación y entretenimiento. Costo de la contratación. \$42.000.
- Sala de lactancia, mejoras en limpieza, higiene y mobiliario.
- Planificación Jornadas del 11 de febrero. Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- Capacitación de integrantes de la Comisión sobre el MCEG. Se intercambiaron conocimientos y experiencias.

22. Unidad Ejecutora 011: Facultad de Veterinaria

Descripción de acciones:

- Se creó la Comisión de Equidad y Género en 2010. Se presentó y aprobó un proyecto de Educación Permanente. Se incluyó la temática en el sitio web de la Facultad.
- Se planifica y audita en julio 2018 el proceso de auditoría del MIDES- LATU, logrando el Nivel 1 compromiso del MCEG.
- Se elaboraron y ajustaron documentos como el reglamento interno de funcionamiento y el plan de acción y capacitación.
- Se aprobó el documento: “Criterios para la inclusión no discriminatoria de estudiantes embarazadas, maternidad y paternidad responsable en Facultad de Veterinaria”.
- Se han realizado acciones de capacitación y sensibilización de acuerdo con el programa de Educación Continua sensibilización de género.

23. Unidad Ejecutora 012: Humanidades y Ciencias de la Educación

Descripción de acciones:

- Se han desarrollado acciones con Decanato, el Comité de Calidad con Equidad de Género, la Asamblea de Mujeres de Humanidades, el programa “Género, cuerpo y sexualidad”, y el grupo de trabajo sobre acoso del Departamento de Antropología Social.
- Se han desarrollado actividades conmemorativas en relación al Día Internacional de la Mujer como intervenciones gráficas en el edificio.
- Se crea la Comisión Ad hoc para la prevención de situaciones conflictivas, conciliación y buen relacionamiento.

- Se comenzó a elaborar el Protocolo para la prevención y atención de situaciones de acoso sexual y se planifica la conformación de un equipo técnico de referencia para el servicio.
- Se trabaja para la concreción de la Sala de alimentación y lactancia, así como con la generación espacios de cuidados para los períodos de vacaciones escolares y eventos de la facultad, como las jornadas académicas.
- Las integrantes del Comité de Calidad con Equidad y de la Comisión de Equidad y Género realizaron capacitación específica como el Curso “Actualización en Acoso Sexual Laboral para un efectivo abordaje en las instituciones que implementan el Modelo de Calidad con Equidad de Género” y la capacitación SISMO, Caja de Herramientas.

24. Unidad Ejecutora 016: Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes

Descripción de acciones:

- Creación de la Comisión Cogobernada de Género y Diversidad para la implementación del MCEG.
- Creación de un marco normativo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y otros tipos de violencia basada en género. Se comenzó a trabajar en la elaboración de un “Protocolo de Actuación frente al Acoso y Discriminación”.
- Prevención, recepción, seguimiento de casos y respuesta ante situaciones de acoso, discriminación y/o violencia Diseño de logo que representa a la Comisión y que será utilizado en el espacio que se destine en la web del servicio.

25. Unidad Ejecutora 019: Facultad de Psicología

Descripción de acciones:

- Se han desarrollado acciones con Decanato, Comité de Equidad y Género, la Unidad de Comunicación Institucional y el programa de género, salud reproductiva y sexualidades.
- Es la única facultad que ha curricularizado dentro de los cursos obligatorios los estudios de género en el ciclo inicial, con la unidad curricular “Género y Derechos Humanos”.
- Se recomienda el uso de lenguaje inclusivo.
- Se instala la sala de alimentación.
- Espacio de Cuidado y Recreación, destinado a familiares de entre 3 y 12 años a cargo de personal docente, técnico administrativo y de servicios de Facultad (2017). En julio de 2018 el Espacio pasó a ser parte curricular de la Licenciatura en Psicología, como una oferta de práctica, dependiente del Instituto de Psicología, Educación y Desarrollo Humano.
- Los costos asociados a la contratación de la sala de recreación, verano 2018 \$ 153.600. Extensión horaria docente: \$ 84.618.
- Sensibilización y capacitación en género, ciclo de talleres dirigido a funcionarios y a estudiantes.

- Se destinaron horas de diseño de la Unidad de Comunicación Institucional e impresiones de afiches para la convocatoria “Latido de todas” en el día internacional de la Mujer.
- Medición de la violencia a través del “Violentómetro”, herramienta para tomar conciencia de diferentes manifestaciones y grados de violencia de género en el marco de las relaciones de pareja. Los gastos se han traducido en horas de diseño de la Unidad de Comunicación Institucional, en la confección de pañuelos violeta con impresión alusiva a la fecha, e impresiones de violentómetros en formato marca libros.

26. Unidad Ejecutora 023: Facultad de Ciencias Sociales

Descripción de acciones:

- Se elaboró un Protocolo para la prevención y atención de situaciones de acoso sexual y se conforma un equipo técnico de referencia para el servicio.
- Se planifica en la firma de un Convenio con IMM con el objetivo de colaborar en la campaña contra la violencia de género y derivar los casos identificados.
- Coordinación con el colectivo Catalejo para sensibilizar sobre situaciones de acoso.
- Se instala una sala de recreación específicamente para el Día Internacional de la Mujer, con el fin de promover el cuidado activo de los varones.
- Se dicta el posgrado de especialización “Diploma en Género y Políticas Públicas”.
- Se dicta un curso optativo a nivel de grado, sobre la temática de género.

27. Unidad Ejecutora 024: Facultad de Ciencias

Descripción de acciones:

- Incorporación de sala de lactancia, nueva sala y adquisición de mobiliario – fondos propios, PCET MALUR y Plan de Obras Regular. \$ 50.578 (PCET – MALUR).
- Proyecto de Centro de Cuidados de Primera Infancia compartido con ISEF.

28. Unidad Ejecutora 025: Facultad de Información y Comunicación

Descripción de acciones:

- Creación del Comité de Calidad con Equidad de Género.
- Adhesión al MCEG con la instalación de un comité para implementarlo – fondos propios y centrales.
- Definición de una política de comunicación para la incorporación del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas sus comunicaciones – Financiación con presupuesto de facultad.
- Participación en actividades en apoyo a la equidad de género en ámbitos académicos.

- Apoyo logístico a actividades vinculadas a la agenda de género universitaria.

b) Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

c) Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

1. Resolución N°40 de 26.02.19 del CDC, Encomendar al Sr. Rector la redacción y difusión de una declaración de apoyo a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer el próximo 8 de marzo y de adhesión a las expresiones que se realicen a este respecto.

«Honrar principios»: En el **Día Internacional de la Mujer** Udelar declara:

Ante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer este viernes 8 de marzo, la Universidad de la República (Udelar) emitió una declaración sobre la base de la consigna «Construyamos una universidad libre de machismo». El documento alienta a identificar y cambiar las prácticas institucionales que reproducen desigualdades de género.

Texto de la declaración:

«Construyamos una universidad libre de machismo

8 de marzo: día internacional de las mujeres | Declaración de la Universidad de la República

El 8 de marzo es el día internacional de las mujeres. Se conmemora un día de lucha y se marca un horizonte de deseo. En ese sentido, la consigna para este año es “Construyamos una universidad libre de machismo”.

Desde hace muchos años, colectivos de mujeres son protagonistas en visibilizar el carácter machista de nuestra sociedad, cuestionándolo. Este movimiento diverso y difícil de encasillar, interpela. Se expande. Las convocatorias al 8 de marzo son cada vez más numerosas en todo el país. Las instituciones, públicas o privadas, intentan incorporar perspectivas de género y feministas (con mejor o peor suerte).

Así como en el resto de la sociedad, colectivos universitarios como la Red temática de género constatan prácticas institucionales que reproducen desigualdades de género y que afectan particularmente las trayectorias educativas, laborales y profesionales de las mujeres de la Universidad. En un sentido similar se han expresado las diferentes representaciones gremiales en el cogobierno. Los avances que puedan registrarse a ese respecto se deben a sus esfuerzos y dedicación para revertir estas prácticas, cambiarlas por otras, o matizar sus efectos perniciosos.

La ley orgánica nos compromete, entre otras cosas, a defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, así como los derechos de la persona humana. Ninguno de esos principios puede concebirse plenamente si se sostienen ideas y prácticas que subordinan un grupo social a otro. Para honrar esos principios, nuestra institución se debe profundos cambios. Aunque lejos de ser perfecta, nuestra Universidad tiene sus virtudes: es autónoma, abierta y democrática. En su gente está la posibilidad del

cambio. Por eso extendemos la invitación a toda la comunidad universitaria: construyamos una universidad libre de machismo».

Varios servicios universitarios realizaron actividades en tal sentido:

<http://www.universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/43105>

2. Desde la CAEG se trabaja coordinadamente con el Instituto de Capacitación y Formación para incluir la perspectiva de género en los cursos de inducción del Plan de Capacitación del Instituto, también se prevé para el 2019 la realización de un curso virtual “Sensibilización en Género” dirigido a funcionarias/os TAS.
3. Resolución N° 6 del CDC del 26.03.19:
(Exp. 011900-000593-18) - 1) Tomar conocimiento y agradecer el informe de actuación y perspectivas presentado por la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación y ampliado en Sala por su integrante, Anahir Viera, cuyo texto y antecedentes lucen en los distribuidos N° 1992/13 (CDGAP), 179, 256 y 257.19.
2) Reafirmar que para la Universidad de la República no son admisibles las conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio.
3) Solicitar al Señor Rector en función de los antecedentes y los comentarios realizados en Sala que elabore, en consulta con la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación, una propuesta de diseño institucional para la creación de un organismo de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación que contemple las necesidades de equipo técnico, espacio físico, dependencia institucional y forma de relacionamiento con los Servicios Universitarios, incluyendo también la revisión del actual Protocolo de Actuación.

4. Resolución N° 104 del CDC de fecha 02.10.18 – Circular N° 31.18

Atento: a la propuesta formulada en Sala por el Orden Estudiantil en relación con el tratamiento de la proyectada Ley Integral para **Personas Trans**;

CONSIDERANDO: I) Que uno de los fines de la Universidad de la República, establecidos en su Ley

Orgánica, es la contribución al estudio de los problemas de interés general y la propensión a su comprensión pública, así como la defensa de los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social y los derechos de la persona humana;

II) que una ley como la que se encuentra a consideración del Parlamento Nacional contribuirá a favorecer condiciones de igualdad de oportunidades y tratamiento de las Personas Trans, así como a su mejor integración social, a través de soluciones específicas para el acceso a la educación, el trabajo, la salud, la vivienda y la cultura;

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL, declara:

1 - La Universidad de la República expresa su apoyo a que el país discuta y se dé una ley por la que se atiendan los derechos de las **Personas Trans** en nuestra sociedad y se generen condiciones para superar

toda forma de discriminación y exclusión a su respecto.

2 - Exhorta a que una vez que se defina un texto por parte de los señores parlamentarios, los servicios universitarios que entienden en aspectos vinculados a la salud y los derechos humanos y la Asamblea General del Claustro expresen sus opiniones al respecto.

5. Llamados de la Comisión Académica de Posgrados (CAP)

A partir de la Resolución Nro. 7 del Consejo Directivo Central de fecha 08.12.15 las bases de llamados a Becas de Posgrados incluyen puntos referidos a licencia maternal. “En caso de licencia maternal la beca se mantiene y se prorroga durante el período de licencia. Se debe informar a la CAP al menos dos meses antes del comienzo de la licencia maternal.”

3 – Desafíos para 2019

1. **Generalización de la aplicación de la política MCEG** en la Universidad de la República.

Fortalecimiento y reorganización del trabajo del equipo asesor del Modelo para alcanzar el objetivo de generalización. Realización de diagnósticos organizacionales de los servicios de reciente incorporación al Modelo. Desafío de certificar nivel 1 “Compromiso” del MCEG en nuevos servicios. Generalización de acciones de conciliación con corresponsabilidad (salas de lactancia, espacios de cuidado, revisión de licencias para la conciliación de la vida familiar, laboral y educativa).

2. Resolución N° 6 del CDC del 26.03.19:

(Exp. 011900-000593-18) - 1) Tomar conocimiento y agradecer el informe de actuación y perspectivas presentado por la **Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación** y ampliado en Sala por su integrante, Anahir Viera, cuyo texto y antecedentes lucen en los distribuidos N° 1992/13 (CDGAP), 179, 256 y 257.19.

Conformación del equipo técnico para la atención de las situaciones de acoso y promover acciones de prevención para generar ambientes de trabajo y estudio amigables.

3. Realizar **difusión de la campaña** Universidad libre de acoso sexual llevada adelante por la Comisión Abierta de Equidad y Género.

4. Contar con presupuesto consolidado que incluya una Partida para salarios y una partida para gastos e inversiones.

5. Identificar las necesidades de cuidados de todos los funcionarios y estudiantes de la Udelar- Evaluar mecanismos para su instrumentación.

6. Realización de diagnósticos organizacionales con perspectiva de género a efectos de identificar brechas de género en el ámbito universitario.

7. Conformar comisiones para desarrollar acciones que consideren el cuidado como pilar necesario para la conciliación de la vida familiar, laboral y educativa. Por ejemplo, generalización de salas de lactancia, salas de recreación y centros de cuidado.

8. Promover la generalización de los criterios para la **inclusión no discriminatoria de estudiantes embarazadas, maternidad y paternidad responsable**.

9. Revisar las ordenanzas de licencias para promover la conciliación con corresponsabilidad.

Promover la paternidad activa entre otras acciones. En el **proceso de estudio del nuevo estatuto del Personal Docente**, se ha determinado que es necesario establecer derechos vinculados a la igualdad de género ausentes en el estatuto actual, fijando plazos complementarios en el momento de renovación en el cargo para aquellas docentes que hayan estado embarazadas durante el último período de ejercicio en el cargo y asegurando la permanencia en el cargo por un año de toda docente en los casos en que el vencimiento del período en curso ocurriera durante el ejercicio de licencia por maternidad.

En el nuevo estatuto se prevé también que la evaluación docente, deberá tener en cuenta el conjunto de lo realizado durante el período correspondiente, así como las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente, como la maternidad, la paternidad, la enfermedad.

SIGLAS:

MCEG: Modelo de Calidad con equidad de Género IENBA: Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes

CAEG: Comisión Abierta de Equidad de Género RTG: Red temática de Género

CPAAD: Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación

PROGRESA: Programa de Respaldo al Aprendizaje

CDC: Consejo Directivo Central

CSIC: Comisión Sectorial de Investigación Científica FIC: Facultad de Información y Comunicación

TAS: Funcionarios técnicos, administrativos y de Servicios

CDGAP: Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal SAGA: Stem and Gender Advancement

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

ICF: Instituto de Capacitación y Formación

Fuente: Servicios universitarios y Resoluciones de Consejos de UDELAR

Notas:

- (1) Certificación Nivel 1 “Compromiso”: Refiere a la Certificación del MCEG implantado en cada servicio universitario
- (2) Este es un proyecto de la UNESCO que busca proporcionar a gobiernos y responsables de políticas, herramientas que permitan reducir la brecha global de género en el campo de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas que hoy existe en todos los niveles de educación e investigación. En el marco de este proyecto, la Asesoría de Género de la OPP coordina la “Mesa de Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación”. En esta Mesa participan: MEC, ANEP, INMUJERES, IIBCE, PEDECIBA, ANII, CUTI, INE, MIEM, UTEC, Plan Ceibal y Udelar.

INCISO 27 – INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

- Se priorizó como eje estratégico vida libre de violencias.
- Promoción de los Derechos Sexuales y Reproductivos (DDSSRR) y la participación en la estrategia contra el embarazo adolescente no intencional.
- Diagnóstico institucional hacia la transversalización de la perspectiva de género
- Aportes a la normativa de la Ley VBG, la Ley de Trata, la Reglamentación de la Ley Trans y la aprobación de la modificación del Código de la Niñez.
- Generación de prácticas con enfoque de igualdad de género para los Centros Primera Infancia.

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2018, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
0	0	0	0		

El INAU viene realizando esfuerzos significativos a fin de poder avanzar con el “etiquetado” del gasto en género. No obstante, aún se encuentra en una primera etapa necesaria de identificación de las metas e iniciativas, proyectando una estrategia más clara y abarcativa para estar a corto plazo en condiciones de “etiquetar”.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
400	001	000	\$ 23.051.858	a. Transversalización del género en la Línea Estratégica, Vida Libre de Violencias. Ingresaron 24 Referentes Técnicos para la temática; 1557 operadores en el Sistema INAU, se capacitaron en la temática (700 Identificación, prevención y atención en Violencias y 857 contra la Explotación Sexual Comercial y no Comercial de NNA (ESC))
400	001	000	\$ 461.900	b. En Primera Infancia, desde el Espacio Salud del INAU se realizaron talleres con adultos referentes con el fin de unificar criterios de comprensión del desarrollo desde una perspectiva de género y de orientación ante conductas sexuales de niños/as pequeños/as en centros CAPI.

400	001	000	\$ 1.261.757	c. Policlínica de Sexualidad especializada en Género. Asesoramiento y atención para NNA sistema INAU Orientación, valoración y diagnóstico para la totalidad de los NNA del país. Tratamiento, para los NNA del Sistema INAU. Realización de 32 Talleres.
				d. Con el objetivo de sensibilizar y promover el Acceso de los NNA a los Bienes Culturales y a los Espacios Públicos , un total de 202 Talleres de Participación del PROPIA en el país abordaron la temática, así como, el 46% de las Iniciativas implementadas de los Fondos Concursables, se concretaron en clave de DD y desde una perspectiva de género y generaciones.
			\$ 91.552	e. Consulta al Equipo de supervisores acerca de las prácticas desarrolladas en los Clubes de Niños , en relación a género. La consulta fue realizada en 38 proyectos de todo el país. Entre los resultados sistematizados desde el Programa Infancia, se concluye la necesidad de capacitar a los adultos referentes de los Centros/proyectos, sobre prácticas educativas no sexistas , con la finalidad que las mismas, puedan ir permeando las prácticas de los Centros, en consonancia a la ponderación de la perspectiva de género en las políticas sociales. Se elaboró también, un documento sobre lineamientos programáticos en clave de género para los Proyectos de los Centros para 2019.
400	01	000	\$ 11.320.540	f. Fortalecimiento de los RRHH del SIPIAV y Comité contra la ESC Explotación Sexual Comercial y no Comercial de NNA (ESC).
400	01	000	\$750.878 ⁴	g. Instalación del mecanismo recepción y abordaje a la violencia institucional (MERAVI) desde setiembre. Constitución del Equipo y coordinación del grupo de trabajo de Derechos Humanos de INAU. Se asume la interlocución con los equipos de la INDDHH, tanto con su Área de Denuncias como con el Mecanismo Nacional de Prevención. Se canalizaron y analizaron todos los oficios cursados por dicha institución y se elaboraron las respuestas coordinando intra-institucionalmente los seguimientos consecuentes.

⁴ Un año de funcionamiento del mecanismo corresponde a \$2.252.636

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
			US\$ 6.000	<p>*Consultoría realizada por Josefina Fernández, especialista en el tema, sobre “diagnóstico de la temática en la institución y consecuente, propuesta de capacitación para RRHH”. El producto se enmarcó en la aprobación del proyecto “Construcción de Unidad de Género” con fondos Eurosocial+</p> <p>*Primera Infancia: Se continuó con del Convenio INAU/MIDES INMUJERES- FLACSO: Brindar el SCI (Sello Cuidando con Igualdad) a CPI. Antecedente: En el 2017, Piloto con 6 CPI que obtienen “certificación.” 2018: Ajuste de herramienta de evaluación SCI (en mesa interinstitucional) Capacitación de los Equipos, 21 supervisores y 4 Directores, para la generación de prácticas con enfoque de igualdad de género para CPI, el Comité Asesor del SCI otorga la certificación de la incorporación de este enfoque, en las prácticas desarrolladas por los Centros.</p> <p>Consultoría sobre "Elaboración de documento institucional de INAU para fortalecer la implementación interna de la Estrategia intersectorial de prevención del embarazo adolescente no intencional". Actualmente, el producto está siendo analizado por los agentes del territorio. Producto realizado con financiación del Fondo de Población de las Naciones Unidas /UNFPA</p> <p>Capacitación en la metodología “A rodar! Participación adolescente por los derechos sexuales y reproductivos”, en convenio INAU/UNFPA. Se realizaron 3 instancias presenciales (julio-agosto) destinadas a 40 adultos referentes, educadores y docentes, pertenecientes a 20 instituciones que trabajan con adolescentes en la zona metropolitana (centros oficiales de 24 hs, centros de UTU, Liceos, Escuela de Músicos del Ejército, proyectos calle, centros juveniles). Se elaboraron 15 videominutos sobre distintas temáticas vinculadas a los Derechos sexuales y reproductivos.</p>

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas. A modo de ejemplo: “se trabajó para incorporar la perspectiva de género en la estrategia y planes de comunicación del Inciso”.

- El INAU promovió (con colaboración de UNICEF y CIRE) un proyecto de modificaciones del Código de la Niñez y Adolescencia (CNA) con el objetivo de transversalizar el enfoque de género y DDHH en consonancia con la Convención sobre los DD del Niño, el Código del Proceso Penal y la Ley integral sobre Violencia basada en Género. Dicho proyecto tiene por objetivo modificar los artículos relacionados a malos tratos y violencia hacia los niños, niñas y adolescentes.

En noviembre de 2018 fue votado por la Cámara de Senadores y se encuentra a estudio de la Cámara de Representante

- Es de destacar además la intervención de la Unidad de Certificaciones Médicas y de la Dirección de la División Gestión y Desarrollo Humano en situaciones de violencia de género que darán lugar a mecanismos de prevención, tratamiento y realización de campañas de sensibilización.

3 – Desafíos para 2019

El INAU se encuentra diseñando un plan de trabajo 2019-2020 para la transversalización de la perspectiva de género en sus políticas, programas y proyectos. Esto es, la Institución tiene una expresa intencionalidad a fin de que todas las prácticas realizadas con NNA y sus referencias familiares, así como con la ciudadanía en su conjunto y los diversos procesos de trabajo que supone la gestión del Organismo, incorporen la perspectiva de género. Tanto en las acciones, como en el análisis de las situaciones, construcciones de respuestas, opciones y procedimientos. Es menester ampliar el alcance en clave de género que ya vienen teniendo los procesos de trabajo en torno a la construcción de las respuestas institucionales asociadas directamente a atender las crecientes y diversas situaciones de Violencias (tales como los servicios concretos y dispositivos en los territorios), incluyendo las peores como lo son las de Explotación Sexual y Comercial de NNA.

En tal sentido, se propone:

Disponiendo ya de análisis y documentos diagnósticos en la materia, las etapas siguientes implican **diseños institucionales** que permitan dar una mirada en común en el Organismo, generando posicionamientos y lineamientos institucionales.

Para este proceso se ha contado y cuenta con la cooperación de EUROSOCIAL +.

En 2019 se dispone de apoyo técnico para iniciar un **programa de formación sobre la temática y metodologías de género dirigido a funcionarias/os** con el objetivo de dotar a la institución de un grupo capacitado en la temática. Por ende, capaz de oficiar de agentes multiplicadores del saber contribuyendo directamente a la institucionalización de la perspectiva de género, a través de la conformación de un mecanismo para la transversalización.

Además del componente de formación se pretende **revisar documentos institucionales**, tales como Perfiles de atención, protocolos de actuación, hojas de ruta, entre otros. Asimismo, **revisar la oferta curricular, materiales de estudio, herramientas didácticas** realizada por el CENFORES así como, generar una **matriz que**

permita tamizar otras modalidades de capacitación que realice la institución garantizando la inclusión de la perspectiva de género y generaciones.

Se propone también a fin de lograr las modificaciones necesarias en el “relato institucional” elaborar un **documento marco donde se acuerde y comuniquen definiciones sobre género, diversidad y generaciones**, que contribuyan a una concepción compartida. Se pretende, **progresivamente ir permeando las prácticas de los operadores que trabajan en la atención con NNA así como, en la de quienes gestionan Centros y Programas.**

El INAU participa del Consejo Nacional de Género. En tal sentido, generar masa crítica y capacidades institucionales es un paso necesario para poder cumplir con las aspiraciones de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030. Para 2019 INAU se postulará a la **certificación del Modelo de Calidad con Equidad de Género** que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres.

En el marco del Convenio entre INAU e INMUJERES, se continuará con la implementación del **Sello “Cuidando con Igualdad”**. Se ejecutará este proyecto en sus 3 etapas en 12 CPI, capacitación, evaluación, e implementación de las estrategias de mejora sugeridas, tendientes a generar prácticas más igualitarias en Primera Infancia.

También, el INAU se integró al Consejo Consultivo de Diversidad Sexual. Para 2019 es de interés fortalecer las capacidades institucionales para generar herramientas de trabajo en la temática. En tal sentido se contará con el apoyo de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del MIDES, realizando los **talleres de sensibilización “Cultura laboral, acoso y heteronormatividad”**.

INAU participa de la Estrategia Intersectorial de **Prevención del Embarazo no Intencional en Adolescentes**. Para 2019 se pretende fortalecer los lineamientos institucionales, especialmente a través de la territorialización en sus proyectos de los contenidos y mandatos de la Estrategia. Para ello se cuenta con el apoyo de UNFPA; en el marco de este apoyo se realizarán instancias de **taller con equipos de todo el territorio nacional a los efectos de sistematizar experiencias, relevar dificultades y capacitar a los equipos**.

En la línea de garantizar el derecho a una **vida libre de Violencias basada en género y generaciones**, se continuará profundizando en las distintas formas de atención, prevención, promoción y reparación de riesgos y daños.

Por último, tanto en lo que tiene que ver con sensibilizar y difundir acerca de la vida libre de violencia, así como, del **acceso democrático a la ciudad, espacios públicos y bienes culturales**, se concretarán al menos, **tres Campañas** en el año.

INCISO 29 – ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

A continuación se realiza, luego de un resumen en el que se enumeran las fortalezas y las debilidades de la institución en implementar una política de género, un resumen de algunas acciones realizadas en este período:

Fortalezas identificadas:

ASSE es pionero en la implementación de servicios de salud sexual y reproductiva, alineados con los principios rectores del SNIS y en particular con el cambio en el modelo de atención. Se destacan en este sentido:

- ▲ acceso a anticoncepción y a técnicas de reproducción asistida
- ▲ atención integral a la diversidad sexual, a los y las adolescentes y a las personas viviendo con VIH
- ▲ atención calificada y humanizada del parto
- ▲ atención integral a la mujer en situación de embarazo no deseado e IVE
- ▲ atención integral a poblaciones vulnerables: personas privadas de libertad, personas con capacidades diferentes, trabajadores/as sexuales, etc.

De esta manera la institución cuenta con estructuras asistenciales y capital humano calificado y comprometido con los derechos sexuales y reproductivos, lo que en sí mismo es un aporte a la equidad de género.

Debilidades

- La política de género no se ha definido como tal en la institución, ni aún dentro de los aspectos vinculados a la calidad de atención y de gestión.
- No existen mecanismos de género institucionalizados, que tengan a su cargo la definición de esta política y la transversalización de la institución bajo este paradigma.
- La priorización de la perspectiva de género depende aún de los impulsos puntuales, lo cual atenta contra la sostenibilidad de los avances.
- De esta manera, si bien se trabaja mucho implementando servicios y prestaciones que aportan a la equidad de género, no se visualizan estos esfuerzos como una estrategia institucional definida y alineada con la política nacional en el tema.

Como un ejemplo: ASSE no ha podido cuantificar dentro de su presupuesto, aquellos proyectos vinculados a la equidad de género

Desde esta perspectiva, considerando que ASSE aporta a la equidad de género, aunque aún resta consolidar esta política a nivel institucional, se resumen dichos aportes en dos niveles: las acciones intersectoriales y las vinculadas a la implementación de servicios con perspectiva de género.

Aportes a las políticas de género a través de acciones intersectoriales.

Desde el año 2016, ASSE se suma al Consejo Nacional de Género y trabaja activamente en el Eje 3. Derecho a una vida saludable, liderado por el Ministerio de Salud e INMujeres.

En este contexto está participando en Estrategia para la igualdad 2030.

ASSE integra a su vez la Comisión Nacional Asesora en Salud Sexual y Reproductiva. En esta legislatura ha tenido una activa participación en la revisión de la reglamentación de la Ley de IVE luego del fallo del TCA.

Estrategia intersectorial y nacional de prevención del embarazo no intencional en adolescentes 2016 - 2020. Esta Estrategia forma parte del Plan Nacional de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia 2016 - 2020 y de los Objetivos Sanitarios Nacionales 2020. Su objetivo general es disminuir la incidencia del embarazo no

intencional en adolescentes y sus determinantes, garantizando la promoción y el ejercicio de sus derechos.

Aportes a las políticas de género a través de la implementación de servicios de salud sexual y reproductiva.

Consejería y provisión de métodos anticonceptivos.

Líneas de acción:

1. Mejorar el acceso a los métodos anticonceptivos modernos y seguros
2. Promover la libre elección del método anticonceptivo

Para ello se desarrollan las siguientes actividades:

- Capacitación permanente de los equipos de salud sexual y reproductiva y equipos básicos de territorio sobre: derechos sexuales y reproductivos, consejería en anticoncepción y actualización técnica en nuevos métodos anticonceptivos.
- Provisión de métodos anticonceptivos de larga duración en todo el país: DIU e implantes subdérmicos.
- Provisión de lubricantes, condones femeninos y masculinos en todo el país.
- Promoción del uso de condones en el contexto de una sexualidad placentera y saludable.
- Flexibilización de la entrega de condones: cuponerías, dispensación en puertas de emergencia, entrega en farmacia con la sola presentación de la cédula, descentralización del acopio de condones a la red de atención primaria, distribución en actividades sociales, recreativas, culturales, etc.
- Fortalecimiento de la logística de almacenamiento y distribución de todos los métodos anticonceptivos

Resultados:

- Implementación de servicios de salud sexual y reproductiva integrales que incluyen consejería y provisión de todos los métodos anticonceptivos disponibles fundamentalmente en el primer nivel de atención.
- 208 puntos de atención que insertan implantes subdérmicos. 200 profesionales capacitados para la inserción de implantes⁵. Mas de 55.000 implantes colocados a fines de 2017. (aproximadamente 20 % de la población de usuarias de ASSE en edad reproductiva). 91,7 % de tasa de continuación en el primer año (muy por encima de la media internacional que es de 75 %). Alta satisfacción en el uso por parte de usuarias. Alta aceptabilidad por parte de los profesionales (70 % están de acuerdo con que se incluya el implante dentro de la canasta de métodos anticonceptivos)⁶.
- Aumento de la oferta y el uso de condones femeninos. Aumento 7 veces la cantidad de condones femeninos distribuidos en el primer semestre de 2017 con respecto al primer semestre de 2015. En 20016 se distribuyeron 4.000.000 de preservativos masculinos y 100.000 preservativos femeninos, lo que duplica la proporción a nivel regional (1%).
- En 2017 se organizó el CONDONIZATE!, con la participación de Unidades asistenciales de todo el país.

Desafíos:

- Universalizar el acceso a los condones femeninos
- Continuar bajando las barreras de acceso a los métodos anticonceptivos. En este sentido sería fundamental contar con la habilitación expresa de las obstetras parteras para la prescripción de anticoncepción.
- Mejorar los registros de dispensación de métodos y el conocimiento de la demanda insatisfecha

⁵Relevamiento mayo 2017. DGRyC. ASSE

⁶ Ministerio Salud. Informe presentado en Coloquio sobre avances y desafíos en SSySR. Setiembre 2017.

Interrupción Voluntaria del Embarazo

Líneas de acción:

- Garantizar el acceso a servicios de IVE de calidad en todo el país.

Actividades:

- Capacitación y actualización permanente de los equipos de salud
- Relevamiento y monitoreo de servicios
- Referente técnico para resolución de casos complejos
- Comunicación permanente con organizaciones de la sociedad civil para conocer la perspectiva de las mujeres que utilizan los servicios, implementando acciones correctivas y de mejora cuando se identifican barreras de acceso.

Resultados:

- En suma, los servicios de IVE están disponibles en todo el país, los prestadores públicos (en su mayoría ASSE) realizaron el 53% de las interrupciones legales en 2016.
- El número absoluto de IVE tiende a alcanzar una meseta luego de un aumento durante los 3 primeros años de implementación de la Ley, como era de esperar.
- La tasa de IVE en 2016 fue de 12,3 IVE por cada 1000 mujeres en edad reproductiva. Este valor está por debajo de las tasas de aborto registradas en otros contextos legales liberales como Europa y Estados Unidos.
- El 60 % de las usuarias que realizan una IVE concurren a consulta posterior de control, por lo cual se implementa el asesoramiento en anticoncepción y la provisión del método elegido (siempre que sea posible) desde el IVE 3.

Desafíos:

- Garantizar que los servicios se ajusten a los tiempos previstos en la Ley, en todo el país, sin demoras.
- Conformar equipos multidisciplinarios que asistan en simultáneo en todos los departamentos.
- Aumentar IVE 4.
- Conocer las causas que determinan la repetición de la IVE.

Implementación de la Ley de Reproducción humana asistida.

ASSE cuenta con un servicio de referencia a nivel nacional para el diagnóstico y tratamientos de baja complejidad.

Los tratamientos de alta complejidad se realizan a través del Fondo Nacional de Recursos.

Según datos del FNR, en el período abril 2015 - julio 2017 ingresaron 1909 solicitudes de tratamiento de alta complejidad, 33 % corresponden a usuarias del sector público y 49% a usuarias que residen en el interior del país⁷.

Seguimiento de los embarazos.

Líneas de acción:

- Fortalecimiento de la gestión de los servicios obstétricos en el primer nivel de atención.
- Actualización normativa de los equipos técnicos

Actividades:

- Priorización de las consultas de captación del embarazo.

⁷ FNR. Informe presentado en Coloquio sobre avances y desafíos en SSySR. Setiembre 2017.

- Capacitación y actualización permanente de los equipos de salud que realizan el seguimiento de los embarazos.
- Asegurar la existencia y disponibilidad de insumos diagnósticos y terapéuticos: ecografías obstétricas y estructurales, test rápidos, etc.

Resultados⁸:

- 98% de embarazos controlados.
- 97% de embarazos con test de VIH y sífilis en 1er. y 3er. Trimestre.
- Descenso de sífilis congénita en 2015 (con respecto a 2014) en el área metropolitana.
- Transmisión vertical de VIH que se mantiene por debajo de la meta de eliminación.

Desafíos:

- Mantener los resultados logrados.
- Mejorar la captación precoz del embarazo.
- Garantizar el acceso a técnicas diagnósticas de rutina durante el embarazo.

Prevención y atención integral del embarazo en la adolescencia.

ASSE ha priorizado esta línea de acción, elaborando protocolos institucionales de abordaje y capacitando a equipos de salud de todo el país. El protocolo incluye acciones para el abordaje integral de la/el adolescente en el período preconcepcional, el embarazo, el puerperio y el primer año de maternidad-paternidad.

Se está difundiendo el protocolo a través de capacitaciones en todas las regiones del país.

En consonancia con lo anterior se está implementando la entrega de preservativos y anticoncepción de emergencia con la sola presentación de la cédula de identidad a todos los adolescentes que lo soliciten, en las farmacias de la institución.

Atención del parto y el nacimiento.

Líneas de acción:

- Implementación del plan de parto elaborado durante la secuencia de controles obstétricos, como estrategia para fortalecer la preparación para el parto y el nacimiento.
- Proyecto: Promoción y reconocimiento de buenas prácticas de atención en las maternidades de ASSE.

Objetivo: Contribuir a que las maternidades de ASSE brinden servicios de excelencia mediante el desarrollo de un modelo de gestión basado en los procesos asistenciales integrales y la mejora continua.

El catálogo de buenas prácticas de atención validado, contiene tres directrices políticas que guiarán el funcionamiento de las 28 maternidades de ASSE.

- Humanización de los cuidados de la mujer y del niño/a recién nacido/a, con enfoque familiar
- Seguridad en la atención, para usuarios/as y trabajadores/as.
- Calidad en la gestión de los servicios de maternidad-paternidad

Contiene específicamente buenas prácticas en promoción de derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género e inclusión.

Promueve la autoevaluación de los servicios de maternidad, la identificación de oportunidades de mejora y el reconocimiento de los logros.

De las 28 maternidades de ASSE, 12 solicitaron voluntariamente participar del proyecto en 2017, a las que se suman 3 maternidades en 2018. En estas 15 maternidades se asisten más del 80 % de los partos y nacimientos que ocurren en la institución.

Al realizar el proceso de autoevaluación se identifican fortalezas sobretudo en relación a la humanización de los cuidados tanto de la mujer como del niño/a. Las debilidades encontradas se corresponden con algunas áreas de la seguridad en la atención (bioseguridad, gestión de residuos, infraestructura) y con aspectos de la

⁸Metas asistenciales 2016. Sistemas de Información. ASSE

gestión de calidad (liderazgo, desarrollo del personal, gestión por procesos, evaluación y mejora continua). Los equipos de las maternidades han mostrado motivación y compromiso con la autoevaluación, involucrándose en la elaboración de planes de mejora.

Desafíos:

Sostener y profundizar los cambios en la cultura institucional que posibilitan la implementación de estas estrategias.

Priorizar desde el punto de vista presupuestal las mejoras en la infraestructura que son necesarias para lograr la habilitación de las maternidades.

Atención integral a la diversidad sexual.

Líneas de acción:

- Implementación de servicios integrales e inclusivos
- Capacitación del personal
- Elaboración y difusión de guías clínicas

Actividades:

- ASSE ha desarrollado experiencias pioneras en atención integral a personas trans como la policlínica del Hospital Saint Bois. Este servicio se ha constituido en referencia nacional e internacional para la calificación de recursos humanos en salud.
- En 2016 se incluye la hormonización e intervenciones de readecuación corporal (prótesis mamarias, histerectomía, etc.) como parte de las prestaciones que se brindan a esta población.
- En conjunto con Facultad de Medicina, Facultad de Psicología, el Colectivo Ovejas Negras y UNFPA, se realizan de forma sostenida acciones de capacitación en todo el país con el objetivo de descentralizar la atención de la población LTGBI, así como cursos optativos para profesionales de pregrado en formación en las diversas profesiones sanitarias.
- Desde estos aprendizajes, se elabora la Guía clínica para profesionales de la salud: salud y diversidad sexual y se aporta al Protocolo de hormonización del MS.

Desafíos:

Universalizar los servicios

Profundizar la capacitación y sensibilización del personal sanitario.

Violencia basada en género y generaciones.

En 2014 se crea el Equipo Coordinador de Referentes de Violencia Basada en Género y Generaciones de ASSE. En 2016 se elabora el protocolo institucional para la atención de situaciones de violencia basada en género y generaciones. Incluye el abordaje de la violencia sexual. Parte de una concepción de derechos humanos con perspectiva de género e incorpora el concepto de interseccionalidad de diversos factores de vulnerabilidad (edad, discapacidad, etc).

Asimismo, se elaboran 4 fichas temáticas conceptuales que complementan a dicho protocolo:

- a) Violencia basada en género y generaciones. Autora: Mág. Sandra Sande
- b) Violencia sexual: recomendaciones para su abordaje desde los servicios de salud. Autora: Dra. Fernanda Lozano
- c) Recomendaciones Generales para el apoyo emocional de víctimas de violencia sexual. Autoras: Dra. Fernanda Lozano, Psic. Wanda Oyola
- d) Cuando los niños hablan...cómo escuchar, registrar y validar el testimonio de los niños que han sufrido violencia. Autora: Dra. Magdalena García

Actividades de capacitación: jornadas para referentes en conjunto con equipos de salud sexual y reproductiva y salud mental, sobre nuevo código penal, violencia y explotación sexual, abordaje de violencias hacia niños/as y adolescentes, etc. Capacitaciones virtuales a través de la plataforma de ASSE.

Resultados:

- Mas de 300 funcionarios/as capacitados.
- Más de 150 referentes de VBG en todo el territorio.
- Participación en SIPIAV a nivel central y Comités de Recepción en casi todo el país.

Desafíos:

- Fortalecer cobertura de equipos de referencia en VBG, por ejemplo, en zonas de frontera.
- Capacitar al personal médico
- Mejorar la respuesta en situaciones de violencia sexual y de riesgo
- Mejorar registros
- Implementar reten asesor para casos de alto riesgo
- Implementar espacios de trabajo con personas que ejercen violencia

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo al que contribuye	Descripción de acciones

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
				Aportes a las políticas de género a través de acciones intersectoriales.
				<ul style="list-style-type: none"> • implementación de servicios de salud sexual y reproductiva • Provisión de métodos anticonceptivos de larga duración en todo el país: DIU e implantes subdérmicos. • Provisión de lubricantes, condones femeninos y masculinos en todo el país. • Entrega de métodos anticonceptivos • Fortalecimiento de la logística de almacenamiento y distribución de todos los métodos anticonceptivos
	ASSE		1.503.705	Interrupción Voluntaria del Embarazo <ul style="list-style-type: none"> • Estructura para dar la prestación. • Referente técnico para resolución de casos complejos

				Seguimiento de los embarazos. <ul style="list-style-type: none"> Asegurar la existencia y disponibilidad de insumos diagnósticos y terapéuticos: ecografías obstétricas y estructurales, test rápidos, etc.
				Prevención y atención integral del embarazo en la adolescencia <ul style="list-style-type: none"> entrega de preservativos y anticoncepción de emergencia con la sola presentación de la cédula de identidad a todos los adolescentes que lo soliciten, en las farmacias de la institución.
				Atención integral a la diversidad sexual <ul style="list-style-type: none"> Hormonización e intervenciones de readecuación corporal (prótesis mamarias, histerectomía, etc.).
				<ul style="list-style-type: none"> Violencia basada en género y generaciones Capacitación Publicaciones

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

INCISO 31 – UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

- Presentación a la comunidad UTEC de un informe que permitió conocer el estado de situación en cuanto a la representación por género en los distintos estamentos de la Universidad. En este sentido, se priorizó el trabajo en políticas institucionales concretas que conduzcan a una mayor equidad de género.
- Conformación de un Grupo de Trabajo con Equidad de Género (la conformación es voluntaria por parte de colaboradores de UTEC) con el objetivo principal de lograr que UTEC sea un agente de cambio para una sociedad más equitativa desde una perspectiva de género. Este hito surgió a partir de una convocatoria realizada por la Unidad de Capital Humano en el marco de la presentación del informe anteriormente mencionado.

El Grupo de Trabajo aborda cuatro líneas de trabajo en subgrupos que atienden las siguientes temáticas:

- Abordaje de los planes educativos desde una perspectiva de género.
- Abordaje de los aspectos relativos a las políticas de gestión de capital humano.
- Política de apoyo a las familias: sala de lactancia, guarderías, licencias por maternidad y paternidad, flexibilidad laboral para cuidadores, entre otras.
- Actividades de concientización, formación y prevención.

Tiene los siguientes objetivos específicos:

- a) Sensibilizar, concientizar y formar sobre equidad e identidades de género a estudiantes, colaboradores y comunidad.
 - b) Desarrollar iniciativas y proyectos conjuntos sobre diversidad, género y derechos con actores del medio, colectivos y organizaciones de la sociedad civil.
 - c) Promover el desarrollo de conocimiento y líneas de investigación en educación superior y género.
 - d) Proponer lineamientos institucionales en cuanto a la utilización del lenguaje.
 - e) Actualizar y revisar las prácticas de gestión de Capital Humano con una perspectiva de género.
 - f) Formalizar la integración del Equipo General de Trabajo de Equidad de Género.
- En el marco de generar una mayor participación de las mujeres en nuestras carreras, se resolvió que la asignación del 50% de los cupos de estudiantes admitidos son para mujeres inscriptas en las carreras de UTEC, sin necesidad de pasar el proceso de sorteo.
 - Conformación de una Comisión de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación que tuvo como principal hito en 2018 la difusión de un Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación.

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo al que contribuye	Descripción de acciones

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
353 – Desarrollo Académico	001	000 - Funcionamiento	\$ 68.400	Taller “Prevención de Situaciones de Violencia en el Trabajo” a cargo de la PhD. Silvia Franco. Actividad dirigida a líderes de equipo de UTEC.
353 – Desarrollo Académico	001	000 - Funcionamiento	\$ 17.100	Actividad “Coffee Break: Hablemos sobre la Prevención de la Violencia” a cargo de la PhD. Silvia Franco. Actividad dirigida a colaboradores de UTEC.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
		UDELAR – Dirección Nacional del Colectivo Trans del Uruguay – Organización Mujer y Salud Uruguay	\$0	Lanzamiento de “Ciclo de charlas UTEC-All inclusive” sobre diversidad y género invitando a otras instituciones educativas y personas de interés a dicha instancia.
		Embajada de los Estados Unidos (US Embassy)	\$48.585	Contribución al Proyecto “Flor de Lana”

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

- Integración de UTEC a la Mesa Interinstitucional de Mujeres en STEM.
- Acciones de comunicación interna para la difusión de diversos temas en relación a la equidad de género: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Día Internacional de las mujeres en la Ciencia, Día de Internacional de la Mujer.

3 – Desafíos para 2019

- **Objetivo:** Sensibilizar, concientizar y formar sobre equidad e identidades de género a estudiantes, colaboradores y comunidad.

Acción:

- Contratar una Consultoría para incorporar la perspectiva de género en las acciones que lleva adelante UTEC, tanto en materia académica como de gestión de personas.

- **Objetivo:** Desarrollar iniciativas y proyectos conjuntos sobre diversidad, género y derechos con actores del medio, colectivos y organizaciones de la sociedad civil.

Acciones:

- Continuar su participación en los Proyectos “Flor de Lana”, “Bricks and Bits” y generar un “Taller de Emprendedurismo e Identidad de género”.
- Realizar actividades a lo largo del año con el objetivo de comunicar diferentes eventos que fomenten la equidad de género.
- Reportar anualmente los datos, experiencias y buenas prácticas en la temática. Por ejemplo, seguimiento de indicadores definidos a nivel institucional.
- Fomentar la participación de colaboradores y docentes en congresos o eventos, nacionales e internacionales, sobre la temática.

- **Objetivo:** Proponer lineamientos institucionales en cuanto a la utilización en el lenguaje.

Acciones:

- Realizar lanzamiento en las distintas sedes de UTEC del “Ciclo de charlas UTEC-All inclusive” sobre diversidad y género invitando a otras instituciones educativas o personas de interés a dichas instancias.

- **Objetivo:** Actualizar y revisar las prácticas de gestión de Capital Humano con una perspectiva de género.

Acciones:

- Continuar con la difusión del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación, a cargo de la Comisión de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación.
- Diseñar el plan de formación docente en la prevención de situaciones de violencia, a cargo de la Comisión de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación.
- Proponer al CDCp la actualización de los estatutos en cuanto a: Licencia por maternidad y paternidad; Medio horario para cuidados del recién nacido; Licencia especial por enfermedad para cuidados de familiares directos. Formalizar la flexibilidad laboral para situaciones personales y/o familiares especiales.
- Proponer mejoras en el equipamiento de las salas de lactancia en los diferentes Institutos Tecnológicos Regionales de UTEC.

- Elaborar el Código de Ética.

- **Objetivo:** Formalizar la integración del Equipo General de Trabajo de Equidad de Género.

Acciones:

- Determinar calendario de reuniones para el Equipo General de Trabajo de Equidad de Género.
- Realizar una agenda de eventos/actividades para el año 2019.
- Disponibilizar el presupuesto para cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos propuestos.

INCISO 32 – INSTITUTO URUGUAYO DE METEOROLOGÍA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo al que contribuye	Descripción de acciones
420 - Información Oficial y Documentos de Interés Público	001 - Instituto Uruguayo de Meteorología	121	21.317	Formación y capacitación en igualdad de género	Cursos
		840	177.444	Proyecto de inversión sala de lactancia	Recuperación y acondicionamiento de espacio físico y adquisición de los insumos a los efectos de la Sala de Lactancia.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

En el año 2018 se constituyó la comisión de género del Instituto Uruguayo de Meteorología en donde se comenzaron a proyectar las grandes líneas de acción entre ellas:

- Visión integradora, en la que se contemplen las diferentes expresiones culturales, así como el desarrollo de un trato basado en la igualdad de género.

- Contemplar las realidades de la totalidad de los funcionarios del instituto, desde la perspectiva de género, con una visión global de las distintas unidades organizativas diseminadas por todo el territorio nacional.
- Promover las alianzas estratégicas. En una primera aproximación, se ha trabajado con el MIDES a través de INMUJERES.
- Desde un punto de vista de la formación y concientización, se propenderá a la realización de cursos y talleres (uno de ellos versó sobre Derechos Humanos e Igualdad de género; otro sobre Habilidades conversacionales -desde un punto de vista transversal- y Taller de Género; dictados por la ENAP).
- En el mismo sentido, se consideró de fundamental importancia los indicadores de las políticas públicas, de manera de familiarizar al funcionariado acerca de ellas y su reflexión sobre Derechos Humanos y políticas de género.
- Desde un punto de vista comunicacional, se utilizarán los mecanismos institucionales disponibles y útiles a los efectos de incorporar la perspectiva de género en los planes de comunicación del Instituto.
- Se comenzó a delinear un protocolo respecto a posibles situaciones de acoso laboral.
- Se consolidó la sala de lactancia.

3 – Desafíos para 2019

- Ingreso de nuevos participantes a la comisión.
- Actuar coordinadamente con la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional, promoviendo jornadas de integración y trabajo conjunto.
- Implementación y puesta en funcionamiento de la sala de lactancia.
- Jornadas de sensibilización (ej. en ocasión del día internacional de la mujer, se convocó a funcionarias de varias partes del territorio nacional a exponer su arte, así como sus experiencias laborales en ocasión del servicio).
- Cursos y talleres (presenciales y on line).

INCISO 33 – FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

i. Marco normativo: igualdad y Estado de derecho

APLICACIÓN DE LEYES:

- Nuevo Código de Proceso Penal (Ley N°19.293, publicada el 09/01/2015).
- Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. (Ley 19.580, publicada el 09/01/2018).
- Ley de Prevención y Combate de la Trata de personas (Ley N° 19.643, publicada el 14/08/2018).

CREACIÓN DE UNIDADES DE GESTIÓN:

- Creación de la Unidad Especializada en Género (Resolución N° 477/16, de fecha 13/07/2016).
- Creación de la Unidad de Víctimas y Testigos (Resolución N° 83/2016, de fecha 16/02/2016).
- Creación de la Unidad Especializada en Derechos Humanos (Resolución N°002/2015, de fecha 07/09/2015).

CREACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE FISCALÍAS ESPECIALIZADAS:

-Por Resolución del Poder Ejecutivo, de fecha 21/02/2016, se transformaron las Fiscalías Letradas Nacionales de lo Civil de 12º, 13º y 14º Turnos, en Fiscalías Letradas Nacionales de Violencia Doméstica de 4º, 5º y 6º Turnos; las Fiscalías Letradas Nacionales de lo Civil Especializadas en Violencia Doméstica de 15º, 16º y 17º Turnos en Fiscalías Letradas Nacionales de Violencia Doméstica de 1º, 2º y 3º Turnos. Por Resolución N° 021/16, de fecha 01/02/2016, todas comenzaron sus actuaciones el día 08/02/2016.

-Por Resolución N° 609/2018, de fecha 08/11/2018, se determina instalar tres (3) Fiscalías Penales de Montevideo de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Violencia Basada en Género transformadas por la Ley N° 19.670, a partir del 15 de noviembre de 2018, las que se denominarán Fiscalías Penales de Montevideo de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Violencia Basada en Género de 1º, 2º y 3º turno, respectivamente.

-Creación de la Fiscalía de Lesa Humanidad (Resolución 075/2018, de fecha 21/02/2018).

ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES:

- Instrucción N°5 (11/10/2017). Atención y Protección a Víctimas y Testigos.
- Instrucción N° 8 (17/05/2018). Instrucción Delitos Sexuales.
- Instrucción N°9 (17/05/2018). Instrucción Programa de Protección Especial para personas víctimas y testigos de los delitos.
- Instrucción N° 10 (24/08/2018). Suspensión Condicional del Proceso y la Aplicación del Proceso Abreviado.
- Protocolo de Acoso Sexual Laboral (en proceso de aprobación).

CREACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE LA FGN:

Desde el mes de octubre de 2016 se recibió el apoyo del Programa Justicia y Género del Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (Ilanud) de la Fundación Justicia y Género para la realización del diagnóstico de base sobre igualdad de género en la institución y la elaboración de la política pública para la igualdad de género.

-Por Resolución N° 214/2017 (de fecha 25/04/2017), se aprobó la Política Pública y el Plan Estratégico de Igualdad de Género de la Fiscalía General de la Nación.

-Elaboración de la Guía de Lenguaje inclusivo para la FGN, dando énfasis a las actuaciones fiscales y a la comunicación con los medios de prensa. Edición, publicación y difusión de la misma, brindando una capacitación para su uso.

ii. Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género

-Se determinaron los/las fiscales referentes que participan en las comisiones de articulación interinstitucional, en acuerdo con cada una de ellas/os y se determinó el objetivo y alcance de su participación (Resolución 952/2016, de fecha 21/12/2016).

-Se creó el Comité de Articulación para la Justicia de Género (CAJG), constituido por Ministerio del Interior, Poder Judicial, la Red Uruguaya contra la Violencia Doméstica y Sexual (RUCVDS) y la FGN. Participan los mecanismos de género del Ministerio del Interior, Poder Judicial y FGN y dos referentes de los servicios de atención psico-social y jurídica de la RUCVDS. (06/06/2017).

-Se designó una representante fiscal para integrar el Comité Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial y No Comercial de la Niñez y la Adolescencia (CONAPEES) (Resolución 580/2017, de fecha 22/09/2017).

-Se realizan instancias gubernamentales permanentes de coordinación intersectorial e interinstitucional con: Consejo Nacional de Género, Consejo Nacional por una Vida Libre de Violencia de Género hacia las Mujeres, Sistema Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia contra la Violencia, Comité Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial y No Comercial de la Niñez y la Adolescencia, Comisiones Departamentales por una Vida Libre de Violencia de Género hacia las Mujeres, Mesa Interinstitucional para la Prevención y Combate a la Trata de Personas, Comité de Articulación para la Justicia de Género.

iii. Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación

Se cuenta con un Centro de Formación desde el cual se diseñan e implementan planes de formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, de forma presencial o a través de videoconferencias que permitan alcanzar a todos los/las fiscales y funcionarios/as del país. Las mismas contaron con exponentes nacionales y extranjeros especializados en la temática.

iv. Comunicación: acceso a la información y el cambio cultural

La Fiscalía cuenta con un Departamento de Comunicaciones que ha realizado campañas orientadas al cambio cultural para la igualdad de género, como por ejemplo, spots publicitarios durante los años 2017-2018 en conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). Difusión masiva de actividades relacionadas con la igualdad de género tanto en nuestro país como hacia el exterior. Publicaciones de doctrina, jurisprudencia nacional e internacional en apoyo a la tarea de los/las fiscales. Publicaciones sistematizadas según temática específica, de material bibliográfico de utilidad para funcionarios/as técnicos/as y administrativos/as de la institución.

v. Tecnología: hacia el gobierno electrónico y economías innovadoras e inclusivas

Creación del Sistema de Información del Proceso Penal Acusatorio del Uruguay (SIPPAU), el 06/09/2017. El Departamento de Políticas Públicas realiza un relevamiento de datos de la base del

SIPPAU, con respecto a todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres (violencia doméstica, trata y explotación sexual, femicidio, como así todas otras formas de violencia).

vi. Cooperación: hacia una gobernanza multilateral democrática

Creación del Departamento de Cooperación Internacional (Resolución N° 83/2016, de fecha 16/02/2016), a través del cual se realiza la implementación de acuerdos de cooperación entre países y sub-regiones en cuanto a los Derechos Humanos de las Mujeres. (Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR y Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos)
Se participó del Primer Taller del Grupo Especializado en Temas de Género-GEG en la AIAMP realizado en la ciudad de Antigua Guatemala.

vii. Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política

Mediante el SIPPAU se desarrollaron y fortalecieron los instrumentos de medición sobre las desigualdades de género, permitiendo promover la producción de información para el seguimiento de los compromisos asumidos de género en la región. Así también se facilitan la fidelidad y oficialidad de los datos para llevar adelante una investigación confiable.

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
200 - Asesoramiento Cooperación y Representación	001 - Fiscalía General de la Nación	121	159.891	Contribuir para la erradicación de violencia de género y generar e intervenir judicialmente	- Impresión de 4.000 folletos para el día Internacional de la Mujer. - Impresión de 5.000 folletos para difusión de Ley de Trata de Personas. - Adquisición de muestra fotográfica “Toco tu Piel” para sensibilizar sobre el femicidio. - Realización de una investigación sobre mujeres privadas de libertad en el Uruguay.

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
200 - Asesoramiento Cooperación y Representación	001 - Fiscalía General de la Nación	000	\$ 4.163.235	Costo anual de las remuneraciones de fiscales y funcionarios administrativos afectados a la Unidad de Género y a las Fiscalías Penales de Montevideo de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Violencia basada en Género de 1º, 2º y 3º turno (*)

(*) Las Fiscalías Penales de Montevideo de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Violencia basada en Género de 1º, 2º y 3º turno se instalaron el 15 de noviembre de 2018.

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

- ✓ Se fortaleció el liderazgo de la Unidad Especializada en Género en el ámbito interinstitucional (Consejo Nacional de Género, Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de violencia de género hacia las mujeres, CONAPEES, PRONADIS, CAJG, Mesa de Tobilleras, entre otras, y en el ámbito internacional (UNICEF, ONU Mujeres, Eurosocial+, UFEM- Argentina, AIMPM).
- ✓ Se apoyó en forma continua a los/as fiscales de todo el país con respecto a jurisprudencia, doctrina nacional e internacional con relación a temas de género.
- ✓ Se interactuó con los/as fiscales de todo el país en casos concretos que requirieron el apoyo de la Unidad de Género.
- ✓ Distribución de Guía de Lenguaje Inclusivo, brindando capacitación a fiscales para su uso.
- ✓ Exposición de muestra fotográfica de Mujeres Afrodescendientes uruguayas en Sede Central de Fiscalía. Campaña de sensibilización por el mes de la mujer.
- ✓ Distribución de 5.000 folletos sobre Acoso callejero. Campaña de sensibilización por el Día Internacional de la Mujer.
- ✓ Exposición de muestra fotográfica de Mujeres rurales uruguayas en Sede Central. Campaña de sensibilización por el mes de la mujer.
- ✓ Participación del Segundo Taller del Grupo Especializado en Temas de Género-GEG en la AIAMP realizado en la ciudad de Guatemala.
- ✓ Capacitaciones y seminarios sobre la Ley Nº 19.580 (Violencia hacia las mujeres basada en género). Se detallan:
 - 11 de abril: Ministerio de Relaciones Exteriores
 - 22 de junio: Facultad de Ciencias Sociales dirigida a abogados/as de los servicios de Atención del Sistema de Respuesta a la Violencia
 - 4 de agosto: Facultad de Derecho dirigida a abogados/as integrantes de las Comunas de la Intendencia de Montevideo
 - 10 de agosto: Casa de la Cultura en la ciudad de Minas-Lavalleja organizado por las Comisiones Departamentales de lucha contra la violencia hacia las mujeres dirigida a los/as fiscales y Sociedad Civil
 - 25 de octubre: Hotel Cristal Tower organizado por CLADEM-Mujer Ahora
 - 12 de noviembre: Facultad de Derecho dirigida a estudiantes y abogados/as
 - 16 de noviembre: Ciudad de Paysandú en representación del Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de violencia de género hacia las mujeres dirigida a los/as fiscales y Sociedad Civil
- ✓ Reunión de trabajo con la representante de ONU Mujeres de Uruguay. Intercambio de información sobre las respectivas acciones emprendidas por cada institución con respecto a la violencia de género, buscando nuevas líneas de trabajo conjunto.
- ✓ Reunión de trabajo con representante de EUROsocial+ sobre la situación actual. Tratativas para lograr apoyo financiero para la realización de un Protocolo de investigación y litigio en casos de femicidios.
- ✓ Encuentro Nacional de Comisiones Departamentales del Consejo Nacional Consultivo. Convocatoria a todos/as los /as referentes fiscales.

- ✓ Participación de actividad realizada en Conapees, con la visita de la Dra. Oberlín de Argentina, en el mes de mayo.
- ✓ Participación y exposición en la temática de Trata de personas, en la reunión internacional de Interpol realizada en el mes de mayo en Uruguay.
- ✓ Participación en el Taller “Trata de personas con fines de explotación sexual y laboral: herramientas para la cobertura periodística”, en el marco del proyecto “Uruguay mira la trata”, realizada en setiembre.
- ✓ Participación en mesa sobre trata que realizó el Ministerio de Defensa, organizada por Inmujeres.
- ✓ Capacitación, en la temática de trata de personas, en el Centro de Formación Docente de la ciudad de Florida.
- ✓ Jornada de actualización en el programa de tecnologías de verificación de presencia y localización diseñadas para monitorizar personas en situación de alto riesgo en violencia doméstica. Asistencia de representantes de la Fiscalía Departamental de Rivera.
- ✓ Participación del Encuentro Euroamericano EUROsocial+: diálogo en torno a la lucha contra la violencia de género. Realizado en París, Francia. Evento financiado por EUROsocial+.
- ✓ Acto del día 25 de noviembre “Día Internacional de lucha contra todas las formas de violencia hacia las Mujeres”. Homenaje a las víctimas de violencia basada en género. Ponencia de la Lic. July Zabaleta, encargada de Dirección de la División de Políticas de Género del Ministerio del Interior y de la artista uruguaya Manuela Aldabe, quien expuso su muestra fotográfica “Toco tu piel”, que comprende fotografías de prendas de vestir de víctimas de femicidio de nuestro país.
- ✓ Capacitación sobre la Convención sobre adultos mayores organizado por la Organización Nacional de Jubilados y Pensionistas del Uruguay.
- ✓ Elaboración del Protocolo de acoso sexual en el ámbito laboral (Ley Nº 18.561). Aún pendiente de aprobación.
- ✓ Participación en el Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata y la Explotación de Personas.
- ✓ Invitación y participación en programas radiales y televisivos.
- ✓ Capacitación sobre el Nuevo CPP con perspectiva de género.
- ✓ Propuesta para la creación de las Salas de Lactancia, conforme a la Ley Nº 19.530. Aprobado, pendiente de efectivizar la creación de las mismas.
- ✓ Se continúa trabajando en la investigación sobre “*Perfil delictivo de las mujeres en situación de encierro en Uruguay. Un análisis desde la perspectiva de género*”.
- ✓ Relevamiento de datos de casos de femicidios en el año 2018.
- ✓ Proyecto para la realización de un curso de Abuso Sexual hacia NNA. Informes técnicos para el nuevo Sistema Acusatorio. Primera reunión con representantes de ITF, Facultad de Medicina, ASSE, MSP, SIPIAV, con apoyo de UNICEF. Pendiente de aprobación.
- ✓ Aprobación de Instrucción de Delitos Sexuales.
- ✓ Se trabajó en forma articulada, durante todo el año, con la División de Políticas de Género del Ministerio del interior y con INMujeres.

3 – Desafíos para 2019

- ✓ Se hace imprescindible hacia 2019 ponderar una necesaria proyección programática a mediano plazo en materia de la transversalización del enfoque de género tanto en lo que refiere a la gestión de la organización como al andamiaje correcto en el escenario de políticas públicas que son misión de la Fiscalía de la Nación. Proyectando trabajar en forma articulada intra institucionalmente, a efectos de garantizar la transversalización de género en la institución.

- ✓ Reforzar el apoyo a todos/as los/as fiscales, en especial a las Fiscalías Departamentales y a las Fiscalías Penales de Montevideo de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Violencia Basada en Género, mediante el apoyo en la preparación de casos, doctrina y jurisprudencia y litigio, entre otros.
- ✓ Capacitación presencial sobre las siguientes temáticas:
 - Femicidios desde una mirada antropológica
 - Masculinidades
 - Abuso Sexual Infantil
 - Trata de personas
 - Derecho internacional de los DDHH
 - Facebook

Se procurará que estas capacitaciones sean filmadas a los efectos de subirlos a intranet, para así todos/as los funcionarios/as de la FGN que no puedan concurrir, puedan tener acceso a las mismas. También se realizarán seminarios y distribución de material pertinente.

- ✓ Elaboración de Protocolo sobre investigación y litigio de muerte violenta de mujeres (femicidios), con apoyo de Eurosocial+ y UFEM.
- ✓ Conclusión de la investigación sobre *“Perfil delictivo de las mujeres en situación de encierro en Uruguay. Un análisis desde la perspectiva de género”*.
- ✓ Concretar la creación de las Salas de Lactancia.
- ✓ Creación de una o más Fiscalías Penales de Montevideo de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Violencia Basada en Género.
- ✓ Apoyo jurisprudencial y doctrinario a fiscales.
- ✓ Apoyo en litigio estratégico a fiscales.
- ✓ Relevamiento de datos cuantitativos de los casos de femicidios cometidos en el año 2019. Breve descripción de los hechos. Datos comparativos con los años 2017 y 2018.
- ✓ *Actividades de sensibilización a través de:*
 - Creación y difusión de folletos sobre la Ley 19580*
 - Creación y difusión de folletos sobre Abuso Sexual Infantil y Trata y Explotación de Personas.*
 - Creación y difusión de afiches sobre Trata y Explotación de Personas y Abuso Sexual Infantil.*
 - Creación de 2 Spots publicitarios sobre Trata y Explotación de Personas y Abuso Sexual Infantil.*
- ✓ *Participar en el Tercer Taller del Grupo Especializado en Temas de Género-GEG en la AIAMP a realizarse en la ciudad de Antigua Guatemala, a realizarse en mayo.*

INCISO 34 – JUNTA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno (Ejercicios 2015 a 2018).

La JUTEP es un organismo pequeño, con muy escasos recursos y ninguna asignación presupuestal destinada a políticas de género.

El 75% de su personal (incluyendo al Directorio) y el 60% del cuerpo docente externo es de sexo femenino. En las actividades externas (fundamentalmente cursos) se fomenta una política de equilibrio de género, aunque la decisión final siempre corresponde al organismo destinatario.

2 – Describir las acciones realizadas durante el año 2018.

a- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido “etiquetado”

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas. A modo de ejemplo: “se trabajó para incorporar la perspectiva de género en la estrategia y planes de comunicación del Inciso”.

3 – Desafíos para 2019