



Fortalecimiento de capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

INSTITUCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DEFENSORÍA DEL PUEBLO

URUGUAY



Institución Nacional de
Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo

Equipo de cambio: Mariana González Guyer

Rosana Medina Ciceri

Ma. Alejandra Musacchio Ares

Montevideo, 19 de noviembre de 2014.

INDICE

I. Introducción

II. Marco general

III. Principios y valores

IV. Objetivos de la Política Institucional de género

V. Líneas estratégicas

VI. Monitoreo y evaluación

VII. Implementación de la política

I. INTRODUCCIÓN

La Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) es un órgano estatal autónomo que funciona en el ámbito del Poder Legislativo y tiene por cometido la defensa, promoción y protección en toda su extensión de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y el Derecho Internacional.

Fue creada por la Ley N° 18.446 de 24 de diciembre de 2008 (modificada posteriormente por la Ley N° 18.806) en cumplimiento de los Principios de París, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, por Resolución 48/134 de 1993, así como de los compromisos asumidos en la Declaración y Programa de Acción de Viena, emanados de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos del año 1993. Su primer Consejo Directivo asumió funciones el 22 de junio de 2012, momento en que empieza a funcionar la INDDHH.

Es un mecanismo complementario de otros ya existentes, destinado a otorgar mayores garantías a las personas en el goce efectivo de sus derechos y para verificar que las leyes, las prácticas administrativas y políticas públicas, se ajusten a las normas internacionales protectoras de los derechos humanos.

Se trata, pues, de una Institución de reciente inclusión en la estructura del Estado Uruguayo, para dar cumplimiento a requerimientos tanto de las organizaciones nacionales de derechos humanos, como de los organismos internacionales de control de los tratados de Derechos Humanos de los que el país es Parte.

Asimismo, el artículo 83 de la Ley N° 18.446, establece que la INDDHH llevará a cabo, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, las funciones del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, Tratado Internacional del que la República es parte.

Dado que su conformación es muy reciente gran parte de los esfuerzos se centran en generar la estructura institucional. Actualmente, la Institución se encuentra en un proceso de pleno desarrollo, crecimiento y fortalecimiento institucional para lo cual se

ha valido, entre otros, de acciones de cooperación, las cuales fundamentalmente tienden a dar apoyos económicos pero también de intercambio de experiencias y talleres de capacitación.

El Taller sobre Transversalización de la Perspectiva de Género, organizado por PROFIO con el apoyo de la GIZ, es un ejemplo de ello, y ha sido valorado muy positivamente desde las autoridades de la Institución para comenzar con el abordaje del tema en la práctica diaria. Así mismo constituye una oportunidad para reafirmar el compromiso político de este Consejo Directivo en la necesidad de alcanzar la plena inclusión de la perspectiva de género en el accionar de la INDDHH.

La revisión de los patrones socioculturales que favorecen las inequidades de género es una obligación internacional asumida por el Estado Uruguayo y constituye una perspectiva imprescindible para el abordaje de los derechos humanos.

La INDDHH como institución promotora y responsable de monitorear el cumplimiento de los derechos humanos tiene como deber esencial incorporar esta perspectiva en el accionar interno y externo.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió en 1997: "... transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad."

Desde el momento de su conformación la INDDHH ha valorado como importante integrar la perspectiva de género y en ese sentido ha desarrollado algunas acciones, tal como integrar la temática en las Asambleas Nacionales de Derechos Humanos, en los

informes anuales, temáticos y a organismos internacionales, investigar eventuales violaciones de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo la integración a la Red de Defensorías de Mujeres de la Federación Iberoamericana de Ombusman ha significado un gran aporte y facilitado instancias de intercambio.

Habiendo transcurrido dos instancias grupales de talleres y un arduo trabajo para avanzar en el desarrollo institucional con perspectiva de género, se presentará a continuación la Política Institucional de Género, sugerida por el equipo designado y avalada por el Consejo Directivo de la Institución. La misma contempla la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito interno, potenciando el marco estratégico elaborado para el 2014-2016, así como los servicios que la misma brinda.

Este proceso se ha visto enriquecido, en la medida que se viene llevando adelante en forma conjunta con la Defensoría del Vecino de Montevideo, reforzando la articulación ya existente entre ambas instituciones.

Se considera importante resaltar que en la medida que la INDDHH aún se encuentra en proceso de construcción institucional y cuenta con poco personal, existe la oportunidad de que se incorpore la perspectiva de género en la elaboración y desarrollo de herramientas de trabajo, temáticas y enfoques. La reafirmación de esta perspectiva como política institucional marca la necesidad de que la misma deje de ser vista como un tema de algunas integrantes, o de problemáticas particulares, para favorecer que sea aplicada de manera integral.

II. MARCO GENERAL

La igualdad de género ha tenido un desarrollo teórico conceptual y normativo importante. En primer término analizaremos algunos conceptos claves para luego hacer un breve repaso sobre la normativa nacional e internacional y por último analizaremos algunos elementos del marco institucional.

El desarrollo de las teorías de género nos permite realizar una revisión de las estructuras y de las instituciones develando las desigualdades que han colocado a las mujeres en

situación de subordinación. Como expresa Amorós (2000), el género opera como un subtexto donde puede leerse entre líneas la exclusión de las mujeres¹.

La construcción cultural de las personas determina a mujeres y a varones de distintas manera y les imprime una forma de accionar sesgada, adjudicándole necesidades, roles y funciones diferenciales. Estas necesidades, roles y funciones que en general no suelen percibirse son las que han determinado las distintas formas de subordinación hacia las mujeres y que se expresan en múltiples fenómenos: mayor tasa de desempleo, menor remuneración, baja representación en cargos de poder, maternidad forzada, esclavitud sexual, violencia hacia las mujeres y expresiones más extremas como el femicidio. Estas situaciones son realidades a las que no se encuentra ajeno nuestro país, a pesar de ser considerado uno de los países de la región con menor desigualdad. A modo de ejemplo, la tasa de desempleo, si bien ha descendido en términos generales, se evidencia para el caso de las mujeres que continúa siendo superior a la masculina (8.2% vs 5.0%) según cifras del Instituto Nacional de Estadística (2013). En relación a participación política y en cargos de poder diferentes estudios han señalado que Uruguay aún presenta un importante déficit en este sentido. En julio de 2013, las mujeres representaban solamente el 11.6% del Parlamento: un 10.1% en la Cámara de Representantes y un 1.6% en la Cámara de Senadores, mostrando una disminución respecto a la anterior legislatura. En relación a la violencia contra las mujeres, Uruguay es el segundo país de América Latina en la tasa de mujeres asesinadas por su pareja o ex pareja.

Según Scott² “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones

¹Amoros, C. 1991. Hacia una crítica de la razón patriarcal. Anthropos. España.

² Scott, J. “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En: El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual. M. Lamas Comp. Universidad Autónoma de México UNAM. PUEG. 3ra edición México.2003

significantes de poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no es necesariamente en un solo sentido. Como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género comprende cuatro elementos interrelacionados. Destacaremos aquí dos que resultan clave para el presente análisis. El primer elemento refiere a símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones, múltiples (y menudo contradictorias) -Eva y María, por ejemplo, como símbolos de la mujer en la tradición cristiana occidental-, pero también mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción. Para los historiadores, las preguntas interesantes son cuáles son las representaciones simbólicas que se evocan, cómo y en qué contextos.

El segundo refiere a conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de varón y mujer, masculinas y femeninas. De hecho, esas declaraciones normativas dependen del rechazo o represión de posibilidades alternativas y, a veces, tienen lugar disputas abiertas sobre las mismas. Sin embargo, la posición que emerge como predominante es expuesta como la única posible. La historia subsiguiente se escribe como si esas posiciones normativas fueran producto del consenso social más que del conflicto. La intención de la nueva investigación histórica es romper la noción de fijeza, descubrir la naturaleza del debate o represión que conduce a la aparición de una permanencia intemporal en la representación binaria del género. Este tipo de análisis debe incluir nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales, tercer aspecto de las relaciones de género”.

Por mucho tiempo, estas desigualdades fueron negadas o se les atribuyó explicaciones derivadas de las diferencias naturales o biológicas. Mujeres y varones tendemos a adoptar posiciones neutras, que niegan, desconocen u olvidan las desigualdades de las que partimos. Así, la tendencia en los abordajes institucionales es la neutralidad, sin embargo el análisis de género da cuenta de que una intervención basada en una postura aparentemente neutra, refuerza o multiplica las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres.

La transversalización de género en el abordaje institucional busca revertir esta situación y permite develar las desigualdades de género que se reproducen tanto en el relacionamiento interno como en la prestación de los servicios. Así, la transversalización de género es “el proceso de evaluación de las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y a todo nivel. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres, una dimensión integral en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales para evitar que se perpetúe la desigualdad entre mujeres y hombres”³.

Los avances del Derecho Internacional de los Derechos Humanos dio lugar a la existencia de Convenciones internacionales específicas que aportaron definiciones claves. En este sentido, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer, conocida por su sigla en inglés como CEDAW, brinda una definición de discriminación hacia las mujeres. El artículo 1 expresa la "discriminación contra la mujer" "denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto

³ Manual para la formulación de políticas institucionales de género. Federación Iberoamericana del Ombusman, página 10.

o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Al decir de autoras como Patricia Palacios Zuloaga⁴, el principio de no discriminación constituye el complemento necesario del principio de igualdad, el corolario negativo y práctico de este.

Es a partir de esta definición que los Estados deben tener como principio rector la no discriminación de género y ello obliga a revisar todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público.

En el art. 5 de Cedaw establece que “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

A partir de esto Rebecca Cook y Simone Cusack definen estereotipos de género como “la construcción social y cultural de hombres y mujeres, en razón de sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales”⁵.

⁴ Patricia Palacios Zuloaga. “La no discriminación” Estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación.

Además expresan “Debido a que los estereotipos de género están a menudo profundamente arraigados en nuestro inconsciente aun cuando informan nuestros procesos de razonamiento consciente, una ley, política o práctica puede no tener la intención de discriminar en contra de las mujeres sobre la base de estereotipos de género. Sin embargo, (...) la perpetuación no intencional de estereotipos de género puede resultar en discriminación contra las mujeres. Cuando una ley, política o práctica es neutral, debe estarse alerta para poder identificar los estereotipos de género que podrían estar operando en su implementación, pues no puede permitirse que la perpetuación inconsciente o involuntaria de los estereotipos de género resulte en discriminación en contra las mujeres”⁶.

Uruguay es un país que se caracteriza por haber ratificado los principales tratados internacionales. Específicamente en la temática conviene destacar:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica (1969), Ratificada por Uruguay por la Ley Nº 15.737 de 8 de mayo de 1985.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Uruguay por el decreto Ley Nº 15.164 de 4 de agosto de 1981, y su Protocolo Facultativo, ratificado por Uruguay por la Ley Nº 17.338 de 18 de mayo de 2001.
- Convención sobre los Derechos del Niño y sus Protocolos Facultativos, Ratificada por Uruguay por la Ley Nº 16.137 de 28 de septiembre de 1990.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem do Pará), ratificada por Uruguay por la Ley Nº 16.735 de 13 de diciembre de 1995

⁵ Rebecca J. Cook, Simone Cusack. Esterotipos de género. Perspectivas legales Transnacionales. Página 23.

⁶Rebecca J. Cook, Simone Cusack. Esterotipos de género. Perspectivas legales Transnacionales. Página 155.

- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PF-PIDESC), ratificado por Uruguay por la Ley N° xxx

En el marco nacional, la Constitución de la República Oriental del Uruguay, ampara los derechos fundamentales inherentes a la personalidad humana en sus Artículos 7, 72 y 332, y consagra en el Artículo 8 el principio de igualdad de todos los habitantes ante la ley.

En materia de normas de fuente nacional, Uruguay cuenta con múltiples normas tendientes a armonizar el derecho interno con las obligaciones internacionales asumidas. Más allá de las normas tendientes a dar respuesta a algunos de los principales fenómenos que determinan la desigualdad existente entre mujeres y varones, cabe destacar la Ley N° 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay, que declara de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (artículo 1) y que dio lugar a la aprobación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres (Decreto Presidencial N° 184/2007).

Como ya se expresó en la introducción, la INDDHH fue creada por la Ley N° 18.446 siguiendo los Principios de Paris. En el art. 36 de la mencionada ley se establece la composición: *“La INDDHH estará presidida por un órgano colegiado de cinco miembros que se denominará Consejo Directivo y que tendrá a su cargo la dirección y representación de la Institución, sin perjuicio de las facultades que se le otorgan por la presente ley. En su integración se procurará asegurar la representación pluralista de las fuerzas sociales de la sociedad civil interesadas en la promoción y protección de los derechos humanos, conforme a los principios de equidad de género y no discriminación”*.

Esto implica que ya en la ley de creación está contemplado el principio de igualdad de género y de no discriminación para la composición del Consejo Directivo, lo que sin lugar además determina su accionar político.

Asimismo la misión de la INDDHH establece que *“es una entidad del Estado uruguayo independiente y autónoma encargada de la defensa, promoción y protección en toda su extensión de los DDHH de todas las personas”*.

La formulación de la misión referente a la *“defensa, promoción y protección en toda su extensión de los DDHH de todas las personas”* resulta adecuada por el énfasis en lo abarcativo. Es amplia en relación a los derechos y a las personas. La enunciación de derechos y de personas, en función de una concepción de derechos dinámica y en permanente proceso de ampliación, y considerando la intersectorialidad de las discriminaciones de los diferentes sectores de la población implicaría una explicitación que terminaría siendo limitante.

Por otra parte, dentro del marco estratégico, el género se destaca como uno de los ejes transversales.

En cuanto a las debilidades, del diagnóstico realizado se destacan las siguientes: no existe previsión en el reglamento interno, no se visualiza un marco de abordaje claro para la transversalización de género, aún no se elaborado el plan operativo del marco estratégico, el sistema estadístico es aún insuficiente. Otras debilidades refieren a que se explicitaron visiones críticas que por ejemplo, apuntaron a la existencia de conductas machistas; problemas relacionales; debilidad en la transversalización de género y en la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres, estas opiniones pusieron sobre la mesa aspectos a revisar y modificar, algunas de las cuales serán consideradas a efectos de elaborar la política que sigue.

III. PRINCIPIOS Y VALORES

Para la definición de los principios de la política de género se retoman los ejes transversales discutidos y aprobados para el Marco Estratégico de la INDDHH. Dado que el marco estratégico está acordado y aprobado, se considera oportuno y favorable para

la implementación de la política, desarrollar y profundizar en algunos de los principios seleccionados en éste.

De los ejes transversales planteado por el marco estratégico se seleccionó género y la articulación sociedad civil – Estado.

Para el concepto de género resulta relevante el principio de igualdad y no discriminación que se desarrolló anteriormente, y que es considerado un valor institucional.

Respecto a la articulación sociedad civil – Estado se entiende que las organizaciones sociales han jugado un rol clave en la construcción y extensión de los derechos humanos y en particular en los derechos de las mujeres. Por otro lado, la INDDHH se propone funcionar como bisagra para la construcción y fortalecimiento de una agenda de derechos humanos en la sociedad uruguaya, que promueva la integración de las demandas e intereses de las organizaciones sociales en las políticas públicas.

El marco estratégico de la INDDHH destaca también una serie de valores que orientarán su acción. Se seleccionaron la no discriminación e igualdad ya mencionadas, y la integridad, en el entendido que contempla componentes éticos de transparencia, rendición de cuentas, apertura, integralidad.

IV. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico y el actual desarrollo de la INDDHH, la política de género a implementar será focalizada y buscará apoyarse en el Marco Estratégico 2014-2016 de manera de fortalecer la implementación de ambos. La duración prevista de la política será de 24 meses (2015-2016).

A. Objetivo General

Nos planteamos como **objetivo general** *profundizar el enfoque de género en el desarrollo institucional con el fin de que la INDDHH lo integre en su funcionamiento interno y en las acciones y servicios que lleva adelante.*

Se procura de esta manera contribuir también a uno de los objetivos institucionales definidos en el marco estratégico: “lograr la excelencia como Institución”. Se entiende que la excelencia debe incorporar la perspectiva de género para ser tal, basándonos en el modelo de calidad con equidad (PNUD).

B. Objetivos específicos

Los **objetivos específicos** de la política serán:

- Crear, desarrollar e implementar un sistema de información de denuncias con perspectiva de género con el fin de conocer mejor la población que accede a la INDDHH y poder establecer las correcciones que se consideren pertinentes a efectos de democratizar el servicio.
- Fortalecer las articulaciones con actores públicos y privados vinculados a la igualdad de género, de manera de posicionar a la INDDHH y lograr mayor impacto en el medio.
- Integrar la perspectiva de género a través de la sensibilización y capacitación a todos/as los/as integrantes de la INDDHH para que la misma se incorpore en el quehacer diario.
- Elaborar progresivamente una política de RRHH (selección, capacitación y evaluación) que incorpore la perspectiva de género de manera de asegurar una gestión de RRHH con equidad.
- Elaborar un plan operativo de género partiendo del Plan Estratégico de manera que la política de género se incorpore en plan operativo institucional.

IV. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Se considera relevante vincular la política de género a desarrollar con la estrategia de la INDDHH. La reciente constitución de la INDDHH lleva a la necesidad de consolidarse en el mediano y largo plazo como referente de derechos humanos en el país, para lo cual se propone en su marco estratégico: 1. Ser referente en DDHH en Uruguay e incrementar la incidencia a todos los niveles de la sociedad; 2. Fomentar la comprensión y respeto de los DDHH por parte de la sociedad uruguaya; 3. Consolidar el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura; 4. Lograr la excelencia como institución.

Entendemos que el objetivo 4 “Lograr la excelencia como institución”, que plantea como eje estratégico: “definir e implementar arreglos operativos y de gestión que garanticen el correcto funcionamiento de la INDDHH para el debido cumplimiento de su mandato”, es adecuado a efectos de apoyar e insertar las dos líneas estratégicas que buscamos desarrollar en la política de género.

Se trata en definitiva, de integrar la perspectiva de género activamente en los arreglos operativos y de gestión que se implementen, a efectos que la “excelencia” institucional efectivamente sea tal.

Dado que las líneas estratégicas constituyen acciones permanentes y continuas diseñadas para realizarse en un largo o mediano plazo, se ha optado por seleccionar aquellas que derivándose de los principales problemas encontrados en el diagnóstico, puedan conducir a los objetivos y engarzarse en alguno de los ejes estratégicos definidos por la INDDHH. De esta manera, se busca que la política de género a implementar, se apoye y coadyuve al logro de objetivos institucionales.

El equipo destacó cuatro problemas de los relevados en el diagnóstico como muy relevantes:

- La existencia de diferentes visiones de la perspectiva de género en la conceptualización de los DDHH. En este aspecto se visualizó que hombres y mujeres perciben de manera diferente la aplicación o no de la perspectiva de

género en el quehacer institucional. De las actividades se desprende, además, que en varios casos se entiende que por el sólo hecho de trabajar en DDHH está implícita la perspectiva de género. Como fue dicho en el marco general, durante mucho tiempo se ha tendido a naturalizar los efectos diferenciales en hombres y mujeres. El ámbito de los derechos humanos no ha estado exento a esta mirada y es únicamente a través de un trabajo específico que se ha logrado avanzar.

- La inexistencia de sistemas de información de registro de denuncias (lo cual impacta en la posibilidad de planificación, monitoreo y evaluación). El hecho de que existan sistemas de información deficitarios debilita la posibilidad de visualizar en forma diferenciada los problemas que presentan hombres y mujeres y por ende realizar un análisis cuali y cuantitativo de género que permita mejorar los servicios brindados.
- La inexistencia de un sistema de recursos humanos. Se carece de un sistema de recursos humanos y próximamente se duplicará el número de personal lo que podría llevar a reproducir inequidad. *Se podría avanzar una política interna para incidir en el cambio de roles y estrategias, para la conciliación de la vida familiar y laboral, así como para la corresponsabilidad entre Institución, pareja, familia, y qué tipo de política.*
- La falta de un Plan Operativo Anual que aún no fue elaborado. El carecer de un Plan Operativo constituye una dificultad para la medición de la eficiencia y eficacia en el trabajo, para evaluar el trabajo de la INDDHH en su conjunto y de sus integrantes.

Atendiendo a los problemas destacados, se definen dos líneas estratégicas para alcanzar los objetivos:

- *Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la INDDHH a través de la creación y puesta en marcha de herramientas y mecanismos específicos.*

Se busca poner en marcha herramientas y mecanismos que permitan visualizar y evitar las desigualdades de género que podrían darse en el ámbito de las relaciones internas, así como asegurar la no reproducción en los servicios que se brindan.

Se procura que la INDDHH no mantenga una posición neutral respecto a la generación y reproducción de las desigualdades de género. En este aspecto cobra vital importancia la articulación con las organizaciones de la sociedad civil y los organismos estatales involucrados en la temática.

Hasta el momento el análisis de las denuncias es incipiente y no permite desagregar con precisión las necesidades y demandas de varones y mujeres, por lo cual se procura montar un sistema de información que habilite análisis más sofisticados que permitan trazar líneas políticas más claras.

Por otro lado, la política de recursos humanos que se ha llevado adelante, no está institucionalizada, y funciona basada en actitudes personales, no hay definiciones expresas que incorporen la perspectiva de género entre los diferentes aspectos vinculados a los recursos humanos. Dada la complejidad de crear una política integral de recursos humanos, que guarda relación con la dependencia funcional y el número de recursos humanos de los que se dispone actualmente, se busca ir desarrollando acciones parciales que progresivamente logren la consolidar una política.

Atendiendo que la INDDHH aún no cuenta con un Plan Operativo, se buscará generar un plan operativo de género de manera de atender algunos aspectos que surgen como dificultades del diagnóstico institucional tales como la carencia de marcos de abordaje.

Para ello se proponen las siguientes acciones:

- 1.1 Desarrollar e implementar el sistema informático soporte del Área de Denuncias, que incorpore la PG desde las definiciones primarias de lo que buscamos con el sistema y los datos que queremos obtener - trabajo conjunto

con la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC).

1.2 Definir claramente las competencias de la Comisión Administrativa en cuanto a los RRHH de la INDDHH.

1.3 Definir y desarrollar sistema interno de RRHH que incorpore la perspectiva de género.

1.4 Crear un registro de curriculums y antecedentes personales de los/as integrantes de la institución (pases en comisión, contratados/as y futuros funcionarios/as).

1.5 Diseñar e implementar un módulo de inducción en derechos humanos y género para las personas que ingresan a la INDDHH.

1.6 Formular e implementar un Plan Operativo de género que coadyuve al Plan Operativo correspondiente al Marco Estratégico 2014-2016.

1.7 Fortalecer la participación de las organizaciones de mujeres y de la institucionalidad de género en las Asambleas Nacionales de Derechos Humanos.

- *Promover la revisión de la concepción de DDHH desde la perspectiva de género, de manera de atender las especificidades de mujeres y varones, tanto en lo interno de la institución, como en su agenda de trabajo y en la prestación de servicios.*

Esta línea es consistente con el análisis de género, donde se detectan diferencias en las percepciones de varones y mujeres que conforman la INDDHH.

Se suele entender que hecho de trabajar desde un marco de Derechos Humanos muchas veces parece llevar implícita la perspectiva de género, pero sabemos que esto no es así ya que no necesariamente cualquier regla, norma o política que apunte a la protección y promoción de los derechos humanos de manera general, tiene los mismos efectos en

todos los sectores de la población. Hay efectos diferenciados que si no se reconocen, pueden terminar reforzando discriminaciones, estereotipos, roles que son vigentes e injustos.

La incorporación explícita de la perspectiva de género procura develar la dimensión genérica que se manifiesta tanto en el nivel interno (dinámica laboral, procesos de gestión y toma de decisiones, división del tareas y roles, etc.) como en el externo (productos y servicios que brinda la Institución).

Para ello se proponen las siguientes acciones

2.1 Diseño y ejecución de un proceso de sensibilización y capacitación a todos/as los/as actuales integrantes de la INDDHH en perspectiva de género.

2.2 Elaboración de un manual de buenas prácticas de atención de eventuales violaciones de derechos humanos.

2.3. Incorporar en la página web semestralmente, la información estadística referida a denuncias.

V. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El sistema de monitoreo y evaluación permite analizar el desarrollo de cada una de las líneas estratégicas propuestas, medir las acciones implementadas y realizar los ajustes necesarios para alcanzar las metas.

Como se expresó en el diagnóstico, la INDDHH no cuenta con un sistema de evaluación y monitoreo específico. Sin embargo, tanto los equipos técnicos como el Consejo Directivo mantienen reuniones periódicas donde se definen acciones y se evalúan las actividades realizadas.

Entendemos que para la evaluación y monitoreo de la política propuesta se deben crear mecanismos concretos, pero además se deben integrar algunas acciones de evaluación a las actividades ya desarrolladas por la INDDHH. En este sentido se propone realizar

reuniones mensuales del equipo de cambio para ver los avances en la aplicación de la política (monitoreo), reuniones trimestrales de monitoreo y evaluación con el Consejo Directivo y reuniones de evaluación, al menos semestrales o cuando se considere necesario, con todo el equipo técnico.

Al año de implementación de la política se realizará una evaluación de medio término con todo el personal de la INDDHH, donde se presentará un informe. Finalizada la implementación, a los dos años, se realizará la evaluación final de resultados, que dará la base para la realización de un nuevo diagnóstico institucional.

Como ya se dijo, la INDDHH es una institución de reciente creación y con un plantel de recursos humanos, por lo cual la responsabilidad institucional del cumplimiento y desarrollo de la política institucional aquí planteada, corresponderá al equipo de cambio que ha trabajado internamente en la construcción, revisión y desarrollo de las distintas etapas que ha implicado su formulación, en acuerdo con el Consejo Directivo.

A los efectos de generar un sistema de evaluación y monitoreo específico de la PG, se presentan a continuación los indicadores y fuentes de verificación correspondientes a cada línea estratégica planteada.

Líneas Estratégicas	Acciones	Indicadores	Fuente de verificación
1. Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la INDDHH	1.1 Desarrollar e implementar el sistema informático soporte del Área de Denuncias, que incorpore la perspectiva de género desde las definiciones primarias de lo que buscamos con el sistema y los datos que queremos obtener - trabajo conjunto con la (AGESIC).	Sistema de Información incorpora al 100% de las denuncias sexo, edad, educación, derecho vulnerado, organismo denunciado. El 100% de las denuncias pueden analizarse estadísticamente.	Reportes de información. Informe anual.

	1.2 Definir claramente las competencias de la Comisión Administrativa en cuanto a los RRHH de la INDDHH.	Acuerdo aprobado y publicado entre la INDDHH y la Comisión Administrativa.	Informe Anual. Página web.
	1.3 Definir y desarrollar sistema interno de RRHH que incorpora perspectiva de género.	Sistema interno de RRHH permite medir la relación de mujeres y varones en la estructura institucional. Sistema interno permite conocer uso de licencias de acuerdo a roles y necesidades de mujeres y varones	Reporte anual sobre recursos humanos.
	1.4 Crear un registro de curriculums y antecedentes personales de los/as integrantes de la institución (pases en comisión, contratados/as y futuros funcionarios/as).	100 % del personal cuenta con antecedentes personales actualizados. Se cuenta con la relación de mujeres y hombres en el acceso a capacitaciones actualizado	Reporte anual sobre recursos humanos.
	1.5 Diseñar e	100% del	Listado de

	implementar un módulo de inducción en derechos humanos y género para las personas que ingresan a la INDDHH.	personal que ingresa participó de los espacios de inducción sobre la perspectiva de género.	participantes de las actividades. Relatorías de los espacios de capacitación. Evaluaciones de participantes.
	1.6 Formular e implementar un Plan Operativo de género que coadyuve al Plan Operativo correspondiente al Marco Estratégico 2014-2016.	Plan Operativo de género elaborado y aprobado.	Informe anual. Página web.
	1.7 Fortalecer la participación de las organizaciones de mujeres y de la institucionalidad de género en las Asambleas Nacionales de Derechos Humanos.	Aumento en un 10% de las organizaciones de mujeres y de la institucionalidad de género que participan en la Asamblea.	Memoria de las Asambleas.
2. Promover la revisión de la concepción de DDHH desde la Perspectiva de Género de manera de atender las especificidades de mujeres y varones, tanto en lo interno de la INDDHH como en su	2.1 Diseño y ejecución de un proceso de sensibilización y capacitación a todos/as los/as actuales integrantes de la INDDHH en perspectiva de género. 2.2 Elaboración de un manual de	100% del personal participó de los espacios de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género. Manual de buenas prácticas	Listado de participantes de las actividades. Relatorías de los espacios de capacitación. Evaluación de las/os participantes. Página web.

<p>agenda de trabajo y en la prestación de servicios.</p>	<p>buenas prácticas de atención de eventuales violaciones de derechos humanos.</p> <p>2.3. Incorporar en la página web semestralmente, la información estadística referida a denuncias.</p>	<p>elaborado, aprobado y publicado.</p> <p>Datos estadísticos de denuncias publicados en la página web.</p>	<p>Informe anual.</p> <p>Página web.</p>
---	---	---	--

VI. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA DE GÉNERO

La INDDHH actualmente cuenta con una cantidad de recursos humanos limitada, lo que determina que el equipo responsable de la implementación de la política debe ser el mismo que hasta el momento ha trabajado en el diseño. Sin perjuicio de lo cual, se realizarán alianzas internas con las distintas áreas de trabajo para la implementación de la política.

El trabajo mancomunado con el Área de Capacitación será clave para las actividades 1.5 y 2.1.

Con el equipo técnico que trabaja en denuncias se trabajará en conjunto en las actividades 1.1, 1.6 y 2.2.

Para la actividad 1.7 con la persona responsable de la convocatoria y organización de las Asambleas.

El aporte del Área Administrativo Contable, que integra el equipo de cambio, será fundamental en las actividades 1.2, 1.3, 1.4.

El Área de Comunicación estará involucrada en todo lo referente a la publicación de la información correspondiente en la página web institucional.

En lo que hace a las coordinaciones interinstitucionales, como se ha expresado con anterioridad, la oportunidad de que el proceso de transversalización de género de la INDDHH se haga en forma simultánea con la Defensoría del Vecino de Montevideo, favorece las sinergias e intercambios ya existentes. En particular, se procurará realizar planes conjuntos de sensibilización y capacitación.

Asimismo se buscará realizar alianzas con otras instituciones con las que ya se tiene convenio como el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, la Universidad de la República, la AGESIC y el Instituto de Derechos Humanos de Chile.

Asimismo se continuará y fortalecerá el contacto e intercambio con las organizaciones de mujeres y con los espacios institucionalizados especializados en la temática.

La presente propuesta ya ha sido enviada a los integrantes del Consejo Directivo para su aprobación. Una vez que se cuente con la misma, se realizará una versión amigable de la propuesta para la difusión interna y se convocará a una reunión con todos/as las/os integrantes de la INDDHH a efectos de validarla y recibir insumos. Con la propuesta consolidada, se realizarán actividades para la difusión pública de la política.