

*Misión Permanente del Uruguay
ante la Oficina de Naciones Unidas y*

Organismos Especializados

UruguayDigital

NV/0151/2012

La Misión Permanente de Uruguay ante la Oficina de las Naciones Unidas y los Organismos Internacionales con sede en Ginebra saluda muy atentamente a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos –Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de la Discriminación contra la Mujer en la Ley y en la Práctica- y tiene el honor de hacer referencia a su Nota del 8 de diciembre de 2011, relativa a la Resolución 15/23 del Consejo de Derechos Humanos de llevar a cabo un estudio temático de investigación sobre la implementación de leyes y las políticas, y de estrategias efectivas para eliminar la discriminación en contra de las mujeres en la vida política y pública y, particularmente, durante transiciones políticas, incluyendo transiciones que implican un cambio fundamental en el régimen político y/o el sistema legal.

Al respecto, se transmite en adjunto la contribución de la República Oriental del Uruguay a la solicitud de información, destacando prácticas y reformas legislativas y políticas significativas adoptadas para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género desde la entrada en vigencia de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1980).

La Misión Permanente de Uruguay ante la Oficina de las Naciones Unidas y los Organismos Internacionales con sede en Ginebra hace uso de la oportunidad para reiterar a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos – Grupo sobre la Cuestión de la Discriminación contra la Mujer en la Ley y en la Práctica- las seguridades de su más alta y distinguida consideración.



Ginebra, 13 de marzo de 2012

A la Oficina del Alto Comisionado
de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de la Discriminación contra la Mujer
en la Ley y en la Práctica
Ginebra

OHCHR REGISTRY

14 MAR 2012

Recipients :... *SPD*
.....
.....
.....



**Ministerio de Relaciones Exteriores República Oriental del Uruguay
Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario**

RESPUESTA DE URUGUAY AL GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA LEY Y EN LA PRÁCTICA: PRÁCTICAS Y REFORMAS LEGISLATIVAS Y POLÍTICAS SIGNIFICATIVAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TIEMPOS DE TRANSICIÓN POLÍTICA DESDE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN 1980.

Para el Estado uruguayo la consolidación y extensión de los derechos de la mujer ocupan un lugar preponderante en la agenda nacional. Una genuina equidad de género, una auténtica igualdad de oportunidades y principios tales como inclusión y no discriminación constituyen elementos claves para un Uruguay actualmente en desarrollo y crecimiento.

En tal sentido y a fin de dar respuesta a la solicitud de información efectuada, se destacan a continuación las principales reformas en materia legislativa.

- 1. Iniciativas constitucionales y otras iniciativas legislativas, así como reformas llevadas a cabo para promover los derechos de la mujer y la igualdad de género, incluyendo mediante la revisión y revocación de disposiciones discriminatorias en la legislación.*

La Constitución de la República aprobada en 1967, con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004, consagra la igualdad entre todas las personas sin discriminación.

En su artículo 8º dispone que "*todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes*".

En tal sentido, los derechos consagrados en el artículo 7º aplican a hombres y mujeres por igual: *"Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general"*.

En este orden de ideas, se destacan como históricas:

- La Ley 10.783, del 18 de setiembre de 1946, a través de la cual se equiparan los derechos civiles de la mujer a los del hombre;
- La ley 12.572, del 23 de enero de 1958, por la que se crean los salarios de maternidad, prestación a la que tiene derecho toda mujer asalariada que vaya a dar a luz;
- La ley 16.045, del 2 de junio de 1989, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, en cuanto a: llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación, criterios de evaluación de rendimiento, derecho a la promoción y ascenso, estabilidad laboral, beneficios sociales, suspensión y despido (particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia), posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica, capacitación y actualización, así como criterios de remuneración.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) tiene a su cargo el control de cumplimiento de las normas vigentes, nacionales o internacionales relativas a la condición de la mujer y la no discriminación, a partir de la sanción de la ley nacional de prohibición de todo tipo de discriminación en el empleo. Tiene también a su cargo el procesamiento de todas las denuncias de acoso sexual.

- A través de la Ley 16.048 de junio de 1989, se introdujeron en nuestro Código Penal dos ilícitos penales relativos a la incitación o comisión de actos de odio, desprecio o violencia contra determinadas personas (Arts. 149 bis y 149 ter):

Art.149 bis. (Incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas). *"El que públicamente o mediante cualquier medio apto para su difusión pública incitare al odio, al desprecio, o a cualquier forma de violencia moral o física contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, religión u origen nacional o étnico, será castigado con tres a dieciocho meses de prisión"*.

Art.149 ter. (Comisión de actos de odio, desprecio o violencia contra determinadas personas). *"El que cometiera actos de violencia moral o física, de odio o de desprecio contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, religión u origen nacional o étnico, será castigado con seis a veinticuatro meses de prisión"*.

- La ley 16.226 del 29 de octubre de 1991, por la que se crea el Instituto Nacional de la Mujer y la Familia.
- La ley 16.707 del 12 de julio de 1995, que incorpora al Código Penal el artículo 321 bis sobre violencia doméstica.
- La ley 17.215 del 24 de setiembre de 1999, que prevé que toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gravidez o en período de lactancia, tiene derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo.
- La ley 17.242, del 20 de junio de 2000, por la que se consagra el derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo de a las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas, a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.
- Ley 17.386 del 23 de agosto de 2001. Se dispone que toda mujer durante el tiempo que dura el trabajo de parto, incluyendo el momento de nacimiento, tendrá derecho a estar acompañada de una persona de su confianza. Todo centro asistencial deberá informar en detalle a la embarazada del derecho que le asiste en virtud de lo dispuesto por el artículo 1º y estimulará la práctica a que éste hace referencia.
- Ley 17.474 del 14 de mayo de 2002. Toda mujer a la cual se le constate fehacientemente un embarazo gemelar múltiple, tendrá derecho al cobro de una asignación prenatal a partir del momento en que se determine el mismo. Tal condición conferirá el derecho a percibir una asignación equivalente al triple de la establecida en el régimen general, por cada hijo en gestación.
- Ley 17.514 del 2 de julio de 2002. Se declaran de interés general las actividades orientadas a la prevención, detección temprana, atención y erradicación de la violencia doméstica. En toda cuestión de violencia doméstica, además de las medidas previstas en el artículo 316 del Código General del Proceso, el Juez, de oficio, a petición de parte o del Ministerio Público deberá disponer todas las medidas tendientes a la protección de la vida, la integridad física o emocional de la víctima, la libertad y seguridad personal, así como la asistencia económica e integridad patrimonial del núcleo familiar

Art. 2: *"Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho".*

- La Ley 17.823 del 8 de setiembre del 2004 del Código de la Niñez y de la Adolescencia en el Art. 9º, reconoce el derecho de los niños, niñas y adolescentes a ser tratados en igualdad de condiciones cualquiera sea su sexo, religión, etnia o condición social.
- La ley 17.817 de agosto de 2004, de lucha contra el racismo, la xenofobia y toda forma de discriminación.

A partir de la aprobación de la Ley 17.817, se introdujo en la legislación uruguaya una definición del concepto de "discriminación" en los siguientes términos:

"A los efectos de la presente ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública."
(Art. 2)

Esta disposición incluye, entre otras, las discriminaciones sustentadas en el sexo así como en la orientación o la identidad sexual. Los ámbitos alcanzados por la norma son el político, el social, el cultural o "cualquier otra esfera de la vida pública".

Asimismo, la mencionada ley creó la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación,

El funcionamiento de esta Comisión fue reglamentado por el Decreto del Poder Ejecutivo Nº 152/06, del mes de mayo de 2006, disponiéndose que sus acciones se desarrollen en el ámbito del área de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura (Dirección de Derechos Humanos del MEC).

Normativa Reciente:

En los últimos años se han producido importantes cambios con relación a la situación y condición de las mujeres en el Uruguay, así como en materia de reformas legales y en políticas públicas, programas y acciones con enfoque de género para la no discriminación.

Entre las medidas aprobadas en desarrollo de los derechos de las mujeres en relación al trabajo se puede citar la ley 18.065, que regula el trabajo doméstico, y la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, estimulándose la inclusión de cláusulas que permitan, en forma práctica, garantizar la igualdad de oportunidades. En líneas generales, las mujeres alcanzan mayores niveles de calificación que los hombres y en los

últimos años los egresos universitarios de mujeres han duplicado a los de los hombres.

Con fecha 11.09.2009 se aprobó la Ley N° 18.561 (Acoso Sexual), entrando en vigor luego de diez días de su publicación, cuyo articulado tiene el objetivo de prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. La referida ley tiene aplicación tanto en el ámbito público como privado y entiende como acoso sexual *"todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por una persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido, cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe."*

Desde 2007 nuestro país cuenta con la Ley N° 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres de la República, la cual es el marco legal para la implementación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA 2007 – 2011) por el que se impulsaron políticas de equidad, transversales al conjunto del Estado, el que fue creado con una amplia participación institucional y social.

Asimismo, a través de esta ley se creó, en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), que está integrado por representantes del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Congreso de Intendentes, de la Universidad de la República y de la sociedad civil. El Consejo tiene como función velar por el cumplimiento de la Ley y su reglamentación, promoviendo el compromiso de los encargados de las políticas públicas con las acciones del Plan y su implementación. El Consejo está obligado a presentar ante la Asamblea General una rendición de cuentas anual respecto de los avances en la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, a realizarse en el marco de las actividades del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

Avances en relación a la legislación sobre delitos sexuales:

El principal avance legislativo obtenido en estos últimos 10 años, en relación a los delitos sexuales no comerciales, es la aprobación de la Ley 17.938 de enero de 2006. La misma derogó los artículos 116 del Código Penal y 23 del Código de Procedimiento Penal, conforme a los cuales los delitos de violación, atentado violento al pudor, estupro y rapto se extinguían si el agresor contraía matrimonio con la víctima.

Por otra parte, la ley 18.039 incorporó nuevas circunstancias que habilitan la acción de oficio en los delitos sexuales:

- la relación de dependencia laboral de la víctima respecto del ofensor.

- la condición del ofensor de responsable de la educación o de la salud de la víctima.

En este orden de ideas, el Estado uruguayo ha avanzado significativamente en los últimos años, en el desarrollo de acciones de lucha contra la trata de personas, en particular mujeres, niñas, niños y adolescentes.

En la legislación uruguaya se incluyen las siguientes disposiciones para la sanción de la trata:

La Ley de Migraciones, Nº 18.250 del 27 de diciembre del 2007, en su sección II Art. 77, 78, 79, 80 y en su sección III Art. 81. Se incorpora un tipo penal nuevo y específico, destinado a penalizar las conductas referidas al tráfico y trata de personas.

En el mismo sentido, la Ley Nro. 17.815 sobre violencia sexual, comercial y no comercial cometida contra niños, adolescentes o personas incapaces, tipificó los delitos de pornografía, prostitución y tráfico para explotación sexual. Por decreto del Poder Ejecutivo No. 385/04 se creó el Comité Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial y no Comercial de niños, niñas y adolescentes (CONAPESE) coordinado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU). En el mismo sentido se está ejecutando el primer Plan Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes. Estas acciones son consistentes con el ya citado Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, aprobado por Ley. Nro. 18.104, que incorpora como obligación del Estado, bajo la Línea Estratégica Nro. 15; el *"Desarrollar medidas hacia las personas en situación de discriminación agravada"*. En consonancia con ello, la acción 15.4 del citado Plan, dispone el *"desarrollo de medidas de protección para mujeres, niñas, niños y adolescentes contra la trata y el tráfico de personas"*.

En este marco, se conformó en el año 2008 la Mesa Interinstitucional de Combate a la Trata de Mujeres con fines de explotación sexual comercial, con el objetivo de iniciar un diálogo entre las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil y elaborar una política pública para el abordaje de la problemática.

2. *El fortalecimiento de las instituciones estatales, las maquinarias y los mecanismos nacionales para implementar acciones encaminadas a eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer.*

En el año 2005, el Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer (INFM), es reinstalado en el Ministerio de Desarrollo Social creado por la Ley 17.866 del 21 de marzo de 2005 pasando a denominarse Instituto Nacional de las Mujeres.

Sus objetivos se encuentran señalados en la ley 17.930 (Art. 337)

- Ejercer, como ente rector de las políticas de género, las funciones de promoción, diseño, coordinación, articulación, ejecución, así como el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas.
- Garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres, integrando la igualdad de oportunidades y derechos a los derechos políticos, económicos sociales y culturales.
- Promover una ciudadanía plena, garantizando la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en el proceso de desarrollo nacional.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales que el país ha suscrito en materia de género y realizar y ejecutar, dentro de sus posibilidades financieras, los convenios internacionales de cooperación vinculados a dicho cumplimiento.
- Promover el acceso de las mujeres a los recursos, las oportunidades y los servicios públicos, de manera de contribuir a erradicar la pobreza, fortaleciendo su capacidad productiva mediante el acceso al empleo, el crédito, las tierras, la tecnología y la información.
- Garantizar el acceso y la plena participación de la mujer en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.

Planes y Programas Nacionales recientes:

- Plan de Atención a la Emergencia Social (P.A.N.E.S) orientado a la salida de la exclusión social de miles de uruguayos /as, reestablecimiento de los mecanismos de negociación colectiva de las condiciones laborales, avances en el plano de los derechos humanos desde una concepción integral a partir de la investigación de los crímenes cometidos por la última dictadura militar y de la colocación de los derechos humanos de las mujeres como tema de la agenda política.
- En el año 2004 se llevaron adelante 2 planes nacionales directamente relacionados con la perspectiva de género: Plan Nacional de Igualdad en el Empleo y Plan Nacional de lucha contra la Violencia Doméstica. Este último fue aprobado el 10.06.2004 y tiene como finalidad *"erradicar las situaciones de violencia doméstica en Uruguay, promoviendo estilos de vida saludables, caracterizados por la equidad de trato y oportunidades, la tolerancia y el respeto en la diversidad, para que, tanto en el ámbito privado como en el público, se efectivice el pleno goce de los derechos humanos de todos y todas los habitantes de la República, a través de un trabajo articulado entre los actores sociales y políticos basado en objetivos consensuados y claramente definidos que consideren a la persona como centro de atención"*.
- A partir del año 2005, se creó en la órbita del MSP el Programa Nacional Salud de la Mujer y Género, el cual se propone fortalecer el marco político, técnico y operativo en que se ejecutan las acciones de salud orientadas a las mujeres.

El Programa cuenta con seis áreas de acción: Salud sexual y reproductiva; Violencia de género; Cáncer en la mujer; Mujeres, salud mental y género; Condición del varón; Asesoría en investigación y gestión continuas.

Incluye acciones específicas para determinados grupos de población, históricamente excluidas:

- Mujeres rurales, migrantes internas y zafrales
- Mujeres trabajadoras en general y particularmente trabajadoras con trabajo informal
- Mujeres discriminadas por causas socio-histórico-culturales: afrodescendientes, lesbianas, trabajadoras sexuales, discapacitadas, presas, discriminadas por sus creencias religiosas.

- Como otro plan significativo, cabe destacar la existencia, a partir del año 2007, del ya citado Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que abarca el período 2007 – 2011. Dicho Plan, aborda la violencia doméstica desde una perspectiva de género, conteniendo acciones establecidas para la implementación efectiva del Plan Nacional de lucha contra la Violencia Doméstica y acciones para el desarrollo de medidas de protección para mujeres contra la trata y el tráfico de personas.

La ley 18.104 declara de interés general las actividades orientadas a la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres y obliga al Estado a adoptar las medidas necesarias para asegurar el diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de políticas públicas que integren la perspectiva de género. Le confiere al Instituto Nacional de las Mujeres la función de coordinar y promover la transversalidad en las instituciones públicas la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades y de derechos, basándose en los principios de integralidad, descentralización, participación, inclusión y promoción de los derechos humanos.

Para lograrlo, le otorga el cometido del diseño de un Plan Nacional de igualdad de oportunidades y derechos que permita dar cumplimiento a los compromisos internacionales ratificados o firmados por el país relativos a la no discriminación de las personas en función de su sexo, raza, etnia, edad, condición social, orientación sexual o creencia religiosa.

- Programa Objetivo Empleo

Este programa de incentivo a la contratación de mano de obra -Objetivo Empleo- opera mediante un subsidio al costo de contratación disminuyendo el costo laboral del empleador privado. Por su intermedio se busca apoyar la inserción laboral en empresas privadas de trabajadores/as desocupados de larga duración pertenecientes a hogares pobres y aumentar así la probabilidad del/a trabajador/a de acceder a ocupaciones productivas.

Se logra favorecer la inserción de un grupo de desempleados/as de mayor vulnerabilidad (social, económica y laboral), en detrimento de otros, con mejores posibilidades de obtener un puesto sin necesidad del subsidio.

Continuando con el compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres, se incorporó una medida de acción positiva hacia las mujeres en el monto subsidiado (60% del costo laboral del trabajador para el caso de los hombres y 80% del costo laboral para el caso de las mujeres).

Las personas inscriptas ascendieron a casi 11.000, representando un 73% mujeres (7.938) y 27% hombres (2.915).

La propuesta de este tipo de programas está condicionada por la fase del ciclo económico en el que se implementa, ya que su efectividad está directamente relacionada con el contexto de recuperación de la actividad económica.

La población objetivo está compuesta por: desocupados/as de larga duración; pertenecientes a hogares pobres (por debajo de la línea de pobreza), con un máximo de una persona por hogar; mayores de 18 años y hasta 65 años; con un máximo de nueve años de escolaridad.

El programa proporcionará como beneficio un subsidio a la remuneración del/a trabajador/a por un período de doce meses.

En forma opcional se evaluará la posibilidad de otorgar un beneficio monetario opcional, por una única vez, para financiar la capacitación de dicho/a trabajador/a a solicitud de la empresa.

- Monto del beneficio (componente salarial): 60% del costo laboral del/a trabajador/a para el caso de los hombres y 80% del costo laboral para el caso de las mujeres (la remuneración del/a trabajador/a, que será la fijada para la categoría para la que fue contratado en el convenio colectivo que rige para la empresa, más la carga social patronal correspondiente al salario subsidiado). Este porcentaje de subsidio regirá hasta un tope de salarios nominales 50% por encima del Salario Mínimo Nacional. (SMN). En definitiva, el monto máximo de subsidio será 60 u 80% de un SMN y medio, más la carga social patronal correspondiente al salario subsidiado.
- El beneficio será entregado al/a empleador/a una vez presentada la documentación que certifique el pago de sueldos y los aportes a la seguridad social correspondientes. El mecanismo de pago podrá realizarse mediante la generación de un crédito al/a empleador/a por concepto de aportes patronales a la seguridad social.
- Es un contrato de acuerdo al régimen legal general. Por consiguiente generará todos los aportes, derechos y obligaciones para las partes que establece la legislación vigente.
- El beneficio se otorgará por una jornada completa de 40 horas semanales. En caso de pactarse una jornada inferior, el monto del subsidio será proporcional a una de 40 horas.

El incentivo a la contratación tiene una duración máxima de 12 meses. Los contratos a término están excluidos del beneficio. En caso de no cumplimiento del contrato se aplica el régimen laboral legal establecido. El trabajador goza de cobertura de seguridad social de acuerdo al régimen general y la jornada de trabajo será acordada entre partes. La

remuneración del/a trabajador/a será la fijada para la categoría para la que fue contratado/a en el convenio colectivo que rige para la empresa.

- Programa PROIMUJER / INEFOP

Su objetivo general es contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la formación y en el empleo. Sus objetivos específicos son:

- Contribuir a la inserción laboral de mujeres con dificultades de acceso al empleo mediante acciones formativas con enfoque de género y equidad pertinentes con la demanda laboral.
- Fortalecer a las Entidades de capacitación (ECAs) en términos de calidad y equidad tanto en sus propuestas pedagógicas como en sus equipos institucionales.
- Fortalecer a las Instituciones del interior del país en su capacidad de generar iniciativas locales sustentables de formación con calidad y equidad.
- Incorporar criterios de equidad de género en las políticas y programas de formación y empleo.

Proimujer constituye el Primer Programa a nivel nacional de capacitación laboral con enfoque de equidad de género. El mismo se implementó en el año 2001, impulsado por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, luego de un prolongado proceso de negociaciones.

Inicialmente tuvo carácter de Programa Piloto y su principal objetivo, en tanto piloto, fue ensayar modos de intervención, estrategias y metodología a efectos de transversalizar la perspectiva de género y equidad en la formación profesional y contribuir al diseño de una política activa de formación y empleo que incorpore esta mirada al conjunto de sus acciones.

Mediante convenio con CINTERFOR/OIT, éste se constituye en su sede y le brinda a través del Programa FORMUJER (BID/OIT/CINTERFOR) asistencia técnica tanto en aspectos del diseño, como de la propia gestión. La fase piloto del Programa se desarrolló entre junio de 2001 y julio de 2003. Durante este período se ensayó un modelo similar al aplicado en tres países de América Latina¹ en donde se ejecutó el Programa FORMUJER.

En setiembre de 2003, luego de una evaluación del modelo aplicado, se rediseña el Programa atendiendo las recomendaciones que surgen de la misma. Dichas recomendaciones se centraron en aspectos del modelo de gestión, así como en ciertos lineamientos metodológicos de las acciones formativas.

Las principales actividades desarrolladas por el Programa desde los inicios hasta la fecha se centraron en el diseño, implementación, ejecución y monitoreo de actividades de capacitación e inserción laboral con enfoque de equidad de género. Inicialmente el Programa se dirigió exclusivamente a mujeres residentes en áreas urbanas o rurales desocupadas, que buscan

empleo por primera vez o se encuentran en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones.

En el año 2006 se incorpora la opción de cursos mixtos, en virtud de entenderse que la inclusión de hombres permitiría profundizar conceptual y metodológicamente en el enfoque de género, al habilitar el análisis de las relaciones entre hombres y mujeres desde esa doble perspectiva. En el 2008 se incorpora, previa capacitación a las Entidades de Capacitación (ECAs), el enfoque de masculinidad, al constatarse la necesidad de dar un marco conceptual de esta nueva dimensión que enriqueciera y fortaleciera los procesos formativos desde la construcción de identidades masculinas y femeninas, en determinados contextos socioculturales condicionantes.

En este mismo año se integran nuevas modalidades focalizadas en colectivos con dificultades muy específicas de acceso al empleo, alguno de los cuales no estaban siendo atendidos por ningún programa, que comenzaron a implementarse en 2011. Desde el inicio (agosto 2009) a la fecha se ejecutaron un total de 225 cursos en todo el país. El total de participantes en ese período fue de 4.240, previéndose una cobertura del orden de las 1.300 participantes más para el presente año. Por otra parte, el programa desarrolló anualmente talleres de fortalecimiento a las ECAs en aspectos tanto administrativos como conceptuales, metodológicos, de gestión y evaluación, totalizando 20 instancias de capacitación en Montevideo y en el interior del país.

Por otra parte, se desarrollaron estrategias para fortalecer el vínculo del programa con los sectores empresarial y trabajador, tanto para la difusión del programa, sensibilización en la temática de género, así como para consultas y validación de sectores ocupacionales identificados como demandantes. Estas estrategias también involucraron a actores de los gobiernos locales y del gobierno central.

En dos oportunidades se realizaron encuentros con participantes del programa, representativas de las diferentes áreas ocupacionales, modalidades de inserción y territorios y ECAs. Los mismos tuvieron por objetivo evaluar los procesos formativos, los desempeños de las ECAs, y las herramientas de intervención del Programa. Se evaluaron positivamente, pero dificultades de diferente índole impidieron realizarlos desde el 2007 en adelante.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) es creado por la Ley Nº 18.406, del 24 de octubre de 2008, como Persona Pública no Estatal, de carácter tripartito. Posee como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Está dirigido por un Consejo Directivo integrado en forma tripartita por siete titulares, con sus respectivos alternos, en representación del Poder Ejecutivo, del Sector Empresarial y del Sector Sindical.

3. *La mejora de la participación política de las mujeres, en pie de igualdad con los hombres, en los procesos transicionales y post - transicionales, a todos los niveles de la toma de decisiones,*

incluyendo mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal.

En marzo de 2009 se sancionó la Ley N° 18.476 que establece en su artículo 1° que es de interés general *"...la participación equitativa de personas de ambos sexos en la integración del Poder Legislativo, de las Intendencias, de las Juntas Departamentales, de las Juntas Locales Autónomas de carácter electivo, de las Juntas Electorales y los órganos de dirección de los partidos políticos"*. No obstante, establece la obligatoriedad de incluir personas de ambos sexos solamente en las listas electorales a las convenciones nacionales y departamentales de 2009. *"... en toda elección de primer grado que se celebre para la integración de las autoridades nacionales y departamentales, se deben incluir, en todas las listas o nóminas correspondientes, personas de ambos sexos, en cada terna de candidatos, titulares y suplentes, en el total de la lista o nómina presentada"*. La obligatoriedad de incluir personas de ambos sexos en cada terna de candidatos regirá para las próximas elecciones nacionales y departamentales (2014-2015).

Esta normativa tuvo diversas interpretaciones por lo que se aprobó la Ley interpretativa N° 18.487, de mayo de 2009, a través de la cual se aseguró la participación de mujeres en cada terna de candidatos.

Si bien la llamada Ley de cupos debe considerarse un avance en virtud de tratarse de la primera vez que se logra un acuerdo político para el establecimiento de una medida afirmativa de este tipo, el gobierno uruguayo es conciente de sus debilidades. De hecho, la Ley deja librado el lugar de las mujeres tanto a la titularidad como a los lugares de suplencia, por lo que puede no tener efectos de aumento sustantivo de mujeres en los ámbitos mencionados. Por otra parte, en la medida que la ley sólo menciona las elecciones de 2014, estamos claramente ante una medida transitoria. En las elecciones legislativas de 2009, un 14,6% de las bancas quedaron ocupadas por mujeres, lo que implica un relativo avance aunque, aún cuando se trata de un guarismo bajo para el país.

En 2010, por primera vez en la historia del país, fueron electas tres mujeres como titulares en el cargo de mayor jerarquía de los gobiernos departamentales (intendentas). Esto implicó un real avance para las mujeres políticas y una satisfacción, ya que las intendentas pertenecen tanto a la capital del país como al interior y son de diferentes partidos .

Asimismo, estas elecciones departamentales inauguraron el tercer nivel de gobierno en Uruguay: las alcaldías o municipios. De un total de 89 alcaldías, en 22 fueron electas mujeres, lo que representa un 25% del total. Donde no hubo incremento sustantivo fue en los órganos legislativos departamentales (Juntas Departamentales), ya que se pasó de un 17,1% a un 17,8% de mujeres en el total de 589 ediles departamentales.

4. El incremento del acceso de las mujeres a la justicia, incluyendo los mecanismos de justicia transicional.

Con el fin de disminuir la complejidad en relación al acceso a la justicia al que muchas veces deben enfrentarse las mujeres víctimas, ya sea a

reacciones estigmatizantes y/o revictimizantes del sistema, se han creado (ley 17. 514), entre otros, 4 Juzgados especializados en el área de violencia doméstica en el departamento de Montevideo y se han previsto turnos judiciales en todo el país para la atención de situaciones de urgencia

Finalmente, se ha fortalecido el sistema de justicia creando: dos Juzgados del Crimen Organizado con competencia nacional, dos Defensores de Oficio (Ley de Rendición de Cuentas 18.362 de oct. 2008) y dos Fiscalías Especializadas (Ley 18.390 de oct. 2008) cuya finalidad es combatir la trata de personas.