

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA**  
**LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA**  
**Informe de Pasantía**

**Reporte final, práctica educativa de egreso:**  
Intendencia de Montevideo - División Asesoría para la  
Igualdad de Género

**Lucía Arellano Scottini**  
Tutora: Niki Johnson

**2022**

## **Introducción**

Este trabajo es producto de la práctica educativa como modalidad de egreso de la Licenciatura en Ciencia Política. Para llevar a cabo dicha práctica fue necesario realizar un convenio entre la Intendencia de Montevideo y la Universidad de la República- Facultad de Ciencias Sociales- Departamento de Ciencia Política. La práctica educativa se desarrolló específicamente en la División Asesoría para la Igualdad de Género (DAIG), en el área de transversalidad para la igualdad de género, y se extendió desde el 1ero de diciembre de 2021 hasta el 8 de abril de 2022, en el convenio que reglamenta la práctica, se plantea como objetivo principal que desde el rol de estudiante pueda desarrollar habilidades relacionadas con distintas etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas departamentales para la igualdad de género, y a su vez elabore reportes específicos que sirvan de insumo para la DAIG.

La tutoría de la práctica estuvo a cargo de la Dra. Niki Johnson, quien se encargó de orientar y monitorear mi trabajo tanto en el desarrollo de la práctica como en la escritura de este reporte. Además, dentro de la Intendencia de Montevideo se asignaron como mis referentes a las funcionarias Elena Goiriena y Lorena Alesina, quienes fueron las encargadas de la supervisión de la práctica dentro de la institución.

El informe que se desarrolla a continuación se divide en dos partes: en la primera parte que es de carácter descriptivo se desarrolla cuál fue el ámbito de la práctica, el marco conceptual con el que se trabajó, las actividades desarrolladas y los sentires que dejó esta experiencia. La segunda parte es mayormente analítica y en ella se presenta una propuesta de un sistema de indicadores para el monitoreo de la Estrategia para la Igualdad de género de Montevideo, hoja de ruta para la elaboración de las políticas públicas de género departamentales de éste quinquenio.

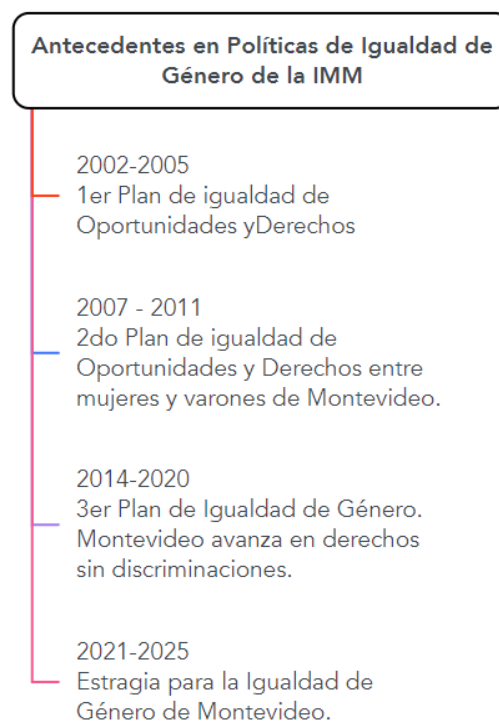
Para realizar este trabajo tomé los conceptos que ha adoptado la Intendencia de Montevideo para construir su política de género: el enfoque en derechos humanos. Este enfoque visibiliza que las diferencias de poder entre hombres y mujeres, se alimentan de las relaciones de género, producto de construcciones sociales y culturales. Además al considerar al Estado como garante de los derechos y bienestar de los ciudadanos, el enfoque de derechos humanos se relaciona estrechamente con las responsabilidades asumidas por el Estado uruguayo

mediante la firma y ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos, que se desarrollarán más adelante.

### **Presentación del ámbito donde se desarrolló la práctica**

La Intendencia de Montevideo trabaja hace varias décadas en políticas públicas de igualdad de género y de derechos de las mujeres, siendo pionera en el país en incorporar el género como un tema específico a la hora de pensar la política pública.

En el año 2016 se crea la División Asesoría para la Igualdad de Género (DAIG) de la Intendencia de Montevideo, lugar donde se desarrolló la práctica educativa.



Fuente: Elaboración Propia.

La DAIG cuenta con diferentes áreas de trabajo:

- Vida libre de violencia de género: esta área tiene como objetivo garantizar una vida libre de violencia de género. Para ello brinda atención psicosocial y jurídica a mujeres en situación de violencia de género, además cuenta con un servicio específico para hombres que deciden dejar de ejercer violencia.

- Referentes territoriales: desde esta área se trabaja la articulación e intervención en el territorio, con el objetivo de mejorar el sistema de respuesta en situaciones de violencia basada en género.
- Participación y empoderamiento de las mujeres: esta área brinda apoyo a diferentes espacios que promueven y potencian el empoderamiento y participación de las mujeres.
- Transversalidad para la igualdad de género: trabaja en conjunto con otras áreas de la intendencia y municipios para que las políticas que se lleven a cabo incorporen la perspectiva de género, y fomenten de manera efectiva a la igualdad de género.
- Cambios culturales: es el área encargada de la comunicación con perspectiva de género de la DAIG (Intendencia de Montevideo, s.f).

### **Marco normativo internacional y regional sobre Igualdad de Género**

En los años 70's con el desarrollo de la teoría feminista, se ponen en evidencia las pautas y patrones de conducta generados y reproducidos por las sociedades, estos patrones construyen estereotipos de género otorgando roles y funciones a varones y mujeres (Rigat-Pflaum, 2009). Estos estereotipos favorecieron el desarrollo histórico de dos esferas de acción: la pública y la privada, siendo éstas a su vez excluyentes entre sí. La esfera pública se le reservó a los varones y en ella se desarrollaron los intereses comunes, los espacios de deliberación y los asuntos políticos, en tanto la esfera privada a la cuál fue relegada la mujer, se relaciona con el ámbito doméstico, los cuidados y las relaciones parentales que se dan en el mismo (de Barbieri,1996).

"Fueron las mujeres y las organizaciones de mujeres -el movimiento de mujeres- tanto en el ámbito de los estados nacionales como a nivel internacional, las que lograron colocar como “tema” de diversas agendas un problema socialmente entendido como desigualdad natural desde lo biológico. Sacaron del espacio “privado” la problemática de las desigualdades entre los géneros y forzaron su tratamiento en el ámbito de lo “público” a través de la demanda de un papel activo del Estado" (Rigat-Pflaum, 2009:2).

Una vez que dicha demanda quedó instalada, tomó fuerza la idea de que debe ser el Estado el que debe asumir la responsabilidad de generar las condiciones necesarias para alcanzar la

igualdad de género, ya que esto es clave para profundizar la democracia (Rigat-Pflaum, 2009).

"El Estado es asumido como un actor político con posibilidades reales de operar sobre discriminaciones y desigualdades y a través de su gestión, las políticas públicas, tiende a saldar deudas históricas entre los ciudadanos y ciudadanas, asumiendo la responsabilidad de crear condiciones para la real igualdad no solamente de oportunidades sino también de las condiciones a las que ellos/as se enfrentan" (Rigat-Pflaum, 2009:3).

Por los motivos presentados anteriormente, la erradicación de la violencia basada en género, y la promoción del empoderamiento de las mujeres son objetivos que articulan la agenda nacional con la agenda internacional, puesto que Uruguay ha ratificado diferentes convenciones internacionales: "uno de los principales mandatos emanados de estos compromisos se traducían en la elaboración de Planes Nacionales y la inclusión de marcos conceptuales integrales sobre VBG (que introdujera el vector generacional y otras interseccionalidades implicadas)" (DINAMIA, 2020: 36).

Tal como expone DINAMIA (2020:35) los principales compromisos internacionales con los que Uruguay ha ratificado y con los que ha alineado su agenda política son:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), ratificada en Uruguay mediante la Ley 15.164 el 4 de agosto de 1981.
- La Convención sobre Derechos del Niño (CDN, 1989).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Belém do Pará, 1994), ratificada en Uruguay mediante la Ley 16.735 el 13 de diciembre de 1995.
- La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995 (artículos 29 y 31) y el
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia transnacional (conocido como Protocolo de Palermo, 2000).

“By the mid-1990s, many Western countries had developed women’s policy agencies focusing on women’s needs and interests and designed policies and actions so as to improve their social position. However, most of these were sectoral policies, not crosscutting other government actions, and even less designed in interaction with them. The Beijing Platform for Action established the principle that gender equality policies should be conceived horizontally, within the different policy competencies of the government, and not solely as a sector policy in itself” (Meier, 2018:172)

Siguiendo con la agenda internacional, en 2015 todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, incluido Uruguay, aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los objetivos en 15 años (ONU). Los cometidos de la EIGM colaboran con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente al Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Además la EIGM contribuye con otros ODS que tienen metas vinculadas al avance en igualdad de género: ODS 1. Fin de la pobreza, ODS 2. Hambre cero, ODS 3. Salud y bienestar, ODS 4. Educación de calidad, ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico, ODS10. Reducción de las desigualdades, ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

### **Presentación de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2021-2025**

Una de las tareas principales a la que se encontraba abocada la DAIG en el periodo en el que desarrollé la práctica fue la elaboración de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2021-2025 (EIGM), próxima a ser presentada públicamente.

La elaboración de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2021-2025 se enmarca en un proceso de trabajo de larga data en la cuestión de género, en el que la Intendencia de Montevideo ha ido acumulando experiencia, recomendaciones y aprendizajes, a través del monitoreo y evaluación de las políticas públicas anteriormente aplicadas.

El Estado, a través de sus distintas instituciones, es responsable de garantizar los derechos humanos de la población, y, tal como se plantea en el art. 22 de la Ley 17514, “El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia

basada en género<sup>1</sup> y fomentar el apoyo integral a la víctima. Además, teniendo en cuenta que “ni el Estado ni las políticas son neutrales sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en que están inmersos, incluidas las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino” (Montaño y Batthyány 2012: 22), incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas se torna indispensable, dado que permite visibilizar que las desigualdades sociales, económicas y políticas existentes entre hombres y mujeres no se deben a una cuestión biológica, sino que son resultado de una construcción social, y por lo tanto pueden ser modificables.

Partiendo de la premisa antes planteada, desde la DAIG se propone construir una estrategia (la EIGM) que aborde la cuestión de género desde diferentes ejes temáticos que atiendan la complejidad del tema, para que, además de dar respuesta a una serie de problemáticas, contribuya a reconocer a la mujer como ciudadana, agente de derechos y no meramente como un sector vulnerable de la población a ser atendida.

La EIGM cuenta con una estrategia de transversalización efectiva de la igualdad de género, acción fuertemente impulsada por la ONU, desde la conferencia de Beijing en 1995. El *gender mainstreaming* “reconoce que ningún campo es neutral al género y que es necesario profundizar el análisis multicausal y la integralidad de la acción, y que el Estado es el responsable de hacerlo” (Rigat-Pflaum, 2008:45), por ello se hace necesario pensar las políticas públicas desde este enfoque que visibiliza y reconoce la existencia de desigualdades de género sistémicas, que son de carácter simbólico, normativo, subjetivo y relacional.

“Un rasgo que se incluye normalmente en las definiciones de *mainstreaming* de género es la práctica de mostrar la manera en la que las relaciones de género tienen importancia en las prácticas institucionales, donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes. Esto sirve para facilitar la implementación de una estrategia tanto para la igualdad de género como para la mejora de las políticas principales” (Walby, 2004:2)

---

<sup>1</sup> En el texto original se utiliza el término de “violencia doméstica” ya que cita la Ley N° 17514 Ley De Erradicación De La Violencia Doméstica (**DINAMIA, 2020: 135**), pero a los efectos de este trabajo se sustituye por el concepto de “violencia basada en género” que “se entiende como una violación de derechos humanos, consecuencia del sistema patriarcal”.

Además de la estrategia transversal, la EIGM se estructura en base a cuatro ejes temáticos:

1. Vida libre de violencia de género y generaciones: Se entiende a la violencia de género como un problema social, que se enmarca dentro de un sistema patriarcal, ésta se puede manifestar como violencia física, violencia sexual, violencia económica y violencia psicológica, y puede desarrollarse tanto en el ámbito público como el privado (Ramírez et al, 2020). Este eje se centra principalmente en el abordaje de situaciones vinculadas a la prevención y promoción de vínculos libres de violencia, para ello también se busca fortalecer la articulación intra e interinstitucional para el cumplimiento de los objetivos.
2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres: los objetivos de este eje apuntan a promover y garantizar el empoderamiento y la autonomía de las mujeres. Siguiendo la definición de la CEPAL (2012) se aborda la autonomía desde tres dimensiones: Autonomía económica: en torno a esta dimensión se busca reducir la brecha de género salarial, promover la distribución igualitaria de las responsabilidades del cuidado y el trabajo no remunerado, para mejorar las condiciones de empleo y permitir el desarrollo de emprendimientos productivos por parte de las mujeres. Autonomía política: promover y garantizar las condiciones de igualdad en la participación social y política. Autonomía física: se centra en el derecho a la salud integral, garantizando una atención en salud libre de discriminaciones<sup>2</sup>.
3. Derecho a la ciudad y al territorio: este eje parte de las propuestas del urbanismo feminista sobre la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la planificación, diseño y gestión del territorio. El concepto de “derecho a la ciudad” se ha construido con el objetivo de generar ciudades más justas e inclusivas para sus habitantes. Desde la teoría feminista se entiende que los espacios, al igual que los roles de género son constructos sociales que se encuentran relacionados entre sí, por lo que “la ciudad se convierte en un espacio político, un espacio donde las y los ciudadanos elaboran sus deseos, reivindicaciones y demandas y, por ende, un espacio de luchas y conflictos” (Sanz, 2013:93) motivo por el cual la ciudad no puede entenderse desde con una visión neutral de género, puesto que las experiencias y percepciones vividas en la misma no son ajenas al género de sus habitantes.

---

<sup>2</sup> En el documento de la CEPAL “Construyendo autonomía: Compromisos e indicadores de género” (2012), la autonomía física incluye vivir libre de violencia, pero en la EIGM la VBG está contemplada en el eje 1.



Desde este tercer eje de la EIGM se invita e intenta repensar a Montevideo “cuestionando los aspectos que perpetúan las desigualdades y haciendo visibles las vías que las mujeres han empleado para (re)apropiarse de los espacios y a través de ellos subvertir el orden simbólico masculino” (Sanz, 2013:95).

“Al definir el espacio como una entidad socialmente construida, el análisis feminista de la ciudad pone en manos de sus habitantes la posibilidad de concebirlo como algo deconstruible y transformable, susceptible de verse (re)apropiado, un ámbito en el que poder plasmar sus deseos” (Sanz, 2013:103).

4. Cultura organizacional con igualdad de género: Este cuarto eje se basa en lo que plantea Rigat-Pflaum:

“El primer paso necesario [para generar el cambio deseado] es analizar las desigualdades de género en la estructura y procesos de las mismas instituciones del Estado. Es decir, del mismo actor que se está planteando mejorar las desigualdades entre los géneros a través de sus políticas. Este proceso implica asumir el compromiso de tomar decisiones de cambio institucional que afectan recursos y en la mayoría de los casos requieren de medidas de discriminación positiva para visibilizar y (re)posicionar a las mujeres” (2009:5).

Por lo que este cuarto eje presenta el trabajo a realizar a la interna de la institución. Los objetivos se centran en promover y garantizar ámbitos de trabajo libres de violencia y estereotipos de género, además apuesta a garantizar trayectorias laborales igualitarias.

Frecuentemente tanto a nivel internacional como local, con el objetivo de contribuir a un (re)diseño institucional que tenga perspectiva de igualdad de género, se ha puesto énfasis en la creación de agencias o áreas políticas para la mujer, que generalmente no han tenido el efecto transformador ni las consecuencias deseadas y previstas, esto se debe en gran parte a que no se tienen en cuenta las limitaciones estructurales de la propia institución que bloquea el cambio, generando resultados negativos. (Waylen, 2017). Este es uno de los motivos por el cual considero que tanto la estrategia de transversalidad como el eje 4, en conjunto con la mirada interseccional (que se desarrolla más adelante), se tornan fundamentales para que toda la EIGM alcance exitosamente sus objetivos, puesto que es a través de la estrategia de transversalidad que se busca integrar sistemáticamente la perspectiva de género en las políticas departamentales y municipales, desde su planificación, implementación, monitoreo y

evaluación, y a su vez cabe destacar que el eje 4 es sustancial para efectivizar dicha estrategia de transversalidad, puesto que su cometido es incidir en los comportamientos y políticas tanto “hacia adentro como hacia afuera” de la institución.

En la elaboración y en el análisis de la estrategia se incorporan tres miradas transversales. Primero, el **territorio**: se entiende como un espacio geográfico y humano delimitado, en el que interactúan diferentes estructuras de poder, por lo que las dimensiones político-jurídicas, económicas y también simbólicas y culturales toman especial importancia en su definición (Rincón, 2011). Segundo, la **participación**: este será el mecanismo que promueve procesos de diseño y construcción de política pública de forma participativa, más democrática, entendiendo que la participación aporta diversas visiones sobre la problemática y sus posibles soluciones, a la vez que facilita que la política se legitime, puesto que los actores se sienten parte del proceso (Drago, 2011). Tercero, la **interseccionalidad**: concepto que permite analizar cómo, al cruzarse el género con otras identidades (edad, sexualidad, etnia, clase social etc), se generan diferentes experiencias de opresión y privilegio. Incorporar la mirada interseccional permite “una reflexión permanente sobre la tendencia que tiene cualquier discurso emancipador a adoptar una posición hegemónica y a engendrar siempre un campo de saber-poder que comporta exclusiones y cosas no dichas o disimuladas” (Viveros Vigoya 2016:344). Cada una de estas miradas aporta a que la construcción de la política sea más eficiente y representativa.

Teniendo en cuenta estas miradas se definieron los ejes estratégicos ante las autoridades políticas y equipos de igualdad<sup>3</sup>. Luego se comenzaron con las etapas de consulta a la sociedad civil, el entramado institucional y municipios.

En febrero se realizaron encuentros territoriales con los municipios. Estas jornadas se concibieron como instancias de intercambio de las cuales generar propuestas para mejorar el diálogo y la articulación de las políticas de género con el territorio. Se formaron tres mesas de trabajo, una por eje de la EIGM, y en cada una de ellas referentes de la DAIG explicaron la consigna y organizaron los trabajos del grupo. En estas instancias surgieron diferentes demandas y sugerencias, que luego fueron sistematizadas y analizadas, con la intención de ser incorporadas en la estrategia.

---

<sup>3</sup> Los equipos de igualdad a nivel municipal y departamental se crearon en 2013 y su rol principal es “asesorar, orientar e intervenir para lograr una efectiva incorporación de la perspectiva de género en las políticas principales de su ámbito de incidencia” (Junta Departamental de Montevideo, 2022:5).

La elaboración e implementación de políticas públicas de forma participativa es altamente recomendada por distintos organismos internacionales, más aún en lo que refiere a políticas de género, que apuntan a un cambio en las formas de relacionamiento de la sociedad. Optar por este camino no es sencillo, los tiempos de gestión y planificación son muy variantes y complejos dada la diversidad de actores que participan (Valencia Agudelo, 2012).

La etapa de consulta es clave en la elaboración de la estrategia ya que el intercambio genera información sobre el estado de situación y las demandas de atención que sistematizadas de forma correcta, son poderosos insumos que sirven de guía a la hora de determinar qué líneas de acción seguir. Los beneficios de que el proceso de elaboración de la estrategia sea participativo son varios, por un lado aumenta la efectividad y la legitimidad de la política, puesto que al haber sido previamente discutida, incorpora visiones y demandas heterogéneas. A su vez, contribuye a romper la percepción de que las problemáticas asociadas al género son un tema que atañe solo a las mujeres, también funciona como un proceso empoderador, al escuchar su voz en el ciclo de la política pública (Oszlak, 2009).

Siguiendo con el proceso de transversalización, uno de los puntos en los que se puso énfasis en la elaboración de la EIGM, fue en incorporar a la planificación el presupuesto con perspectiva de género, proceso que implica “una deconstrucción del androcentrismo imperante en los procedimientos, normas, actores involucrados, decisiones políticas, etc., del proceso presupuestario en general, para lograr una sustantiva incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todo el ciclo de políticas.” (Alesina, 2020: 33). Esta incorporación es resultado de los comentarios surgidos en la evaluación del 3er Plan de Igualdad de Montevideo, que planteaba seguir las recomendaciones de los organismos internacionales de intensificar los esfuerzos para identificar el presupuesto asignado a la política. ¿Pero, por qué es importante avanzar en este sentido? Teniendo en cuenta que el presupuesto es un instrumento fundamental en la planificación de las políticas públicas, el contar con presupuesto asignado sirve para visibilizar qué es lo que se quiere hacer, los recursos y medios de que se disponen para lograrlo (CEPAL 2017), a la vez permite que las acciones gubernamentales a las que se comprometen los diferentes departamentos y municipios tengan un compromiso también monetario, facilitando la transparencia, ejecución, monitoreo, y evaluación de las metas y objetivos comprometidos. Es por ello que en el marco de elaboración de la EIGM se trabajó con los equipos de igualdad y direcciones de los departamentos de la IM y municipios, para poder avanzar en la identificación del

presupuesto. En el mes de marzo se realizaron tres talleres virtuales denominados “¿Cómo identificar el presupuesto destinado a la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2022-2025?”, con el objetivo de guiar al funcionariado de las Unidades de Gestión Presupuestal, a las personas responsables de realizar compras en cada departamento, y a integrantes de los equipos de igualdad, en cómo incorporar la perspectiva de género en las diferentes etapas de planificación del presupuesto, y a identificar los recursos presupuestales que aportan a dicha perspectiva.

De la realización de estos talleres se concluye que a medida que se vaya incorporando de manera más fluida la perspectiva de género en todas las fases presupuestales, la brecha existente entre planificación y presupuesto va a disminuir, teniendo como resultado una política más coherente y eficiente. Para continuar por este camino, se sugiere:

1. identificar en el SAP<sup>4</sup> la actividad presupuestal denominada “Igualdad de género”, para facilitar el etiquetado de los recursos destinados por cada departamento de la IM
2. cuantificar los recursos financieros destinados a la planificación 2022 de la EIGM.

### **Actividades realizadas (cronograma de trabajo, tareas, responsabilidades, productos elaborados, espacios de participación)**

En el convenio que reglamenta la práctica educativa, se presenta el plan de trabajo en el cual se detallan una serie de tareas a realizar durante el transcurso de la práctica:

- a) relevamiento y sistematización de información vinculada a la etapa de formulación de la Estrategia para la Igualdad de Género 2021-2025 (EIGM);
- b) participación y apoyo en instancias de consulta con la sociedad civil, en relación a la EIGM
- c) formulación de indicadores para el monitoreo de la EIGM

La tarea que desarrollé, principalmente, fue la de relevamiento y sistematización de la información surgida de reuniones y encuentros con el entramado institucional y la sociedad civil, este tipo de tareas no requería demasiado análisis y era sobre todo mecánica, pero en lo personal me fue muy útil para familiarizarme con las propuestas de la EIGM y entender el camino que se había atravesado para llegar a los ejes, objetivos y metas elaboradas, y a la institución también le beneficiaba que la practicante llevase a cabo este tipo de tareas, al

---

<sup>4</sup> SAP: abreviatura de la expresión alemana "Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung", es un sistema de gestión empresarial.

permitir que las demás compañeras se ocuparan de otras tareas que requerían su atención más urgentemente.

Los días 15, 16 y 17 de febrero se realizaron encuentros territoriales con los municipios, en estas jornadas se buscó generar instancias de intercambio donde surgieran propuestas para mejorar el diálogo y la articulación de las políticas de género con el territorio. En estas instancias se formaron tres mesas de trabajo, una por eje de la estrategia, y en cada una de ellas referentes de la DAIG explicaron la consigna y organizaron los trabajos del grupo, en base a preguntas disparadoras para el intercambio.

Pude participar y acompañar en una de estas instancias, la del día 17 de febrero que se desarrolló en la Plaza de las Pioneras y en la que participaron los Municipios B, C, y CH, los otros dos días no pude concurrir dado que el horario coincidía con mi jornada laboral, pero de igual manera, sistematice la información surgida de los tres encuentros.

Varios de los aportes y demandas surgidos en estas instancias se repetían sin importar a qué Municipio pertenecían, y también varios ya se encontraban contemplados dentro de los objetivos de la EIGM, pero lo que me resultó más interesante al sistematizar la información, fueron aquellos aportes que eran propios del Municipio en el que se planteaba, en esos aportes se hacía evidente la importancia de incluir las miradas transversales: territorialidad, participación e interseccionalidad. A modo de ejemplo, en los encuentros con los Municipios A y G surgieron demandas relacionadas con la falta de veredas que permitieran la libre circulación, o la falta de espacios de recreación y disfrute y también se mencionaron problemas de seguridad provocados por perros y caballos que circulan libremente. Este tipo de problemática no surgió en otros Municipios. Las demandas diferentes que surgieron en los Municipios D, E y F se relacionaron principalmente con la necesidad de más trabajo y capacitaciones, y también en promover y efectivizar la participación de los ciudadanos a través de “un acercamiento a las vecinas con un lenguaje más claro y llano” y destacaban la importancia de esto porque “si las mujeres no saben que tienen derechos, no acceden a ellos, tienen que saberlo”. En cambio en los Municipios B, C, y CH, los temas que más se destacaron fueron en torno a las tres autonomías: “la autonomía física permite la participación, la participación empodera, y permite autonomía económica”, por ello destacaban la importancia de apoyar el “emprendedurismo de las mujeres”, además se puso énfasis en el acceso a la salud y el abordaje integral: discapacidad, género y generaciones, y también especial atención a la salud mental. Este tipo de instancia, junto con el

acompañamiento a reuniones con equipos de igualdad de la IM, me permitió conocer parte del proceso de la elaboración participativa de la política pública, los mecanismos que se utilizan, los intercambios y negociaciones que se dan en estas instancias, y también como estudiante oriunda del interior, conocer a través de los relatos de las distintas mujeres participantes de estos encuentros un poco más del territorio montevideano, sus particularidades y modos de habitarlo.

Otra de las actividades en las que pude participar, en este caso como oyente, fue en la realización de un taller de capacitación a los equipos de igualdad municipales y departamentales y a las Oficinas de Gestión Presupuestal para la identificación y definición de los presupuestos para la implementación de la EIGM, anteriormente mencionado.

En estos talleres denominados “¿Cómo identificar el presupuesto destinado a la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2022-2025?” realizados en el mes de Marzo, el objetivo era crear un espacio en el que se diera intercambio y análisis sobre la identificación del presupuestos para las acciones previstas en la EIGM, además se pretendía compartir la relevancia de los Presupuestos con enfoque de género en las políticas públicas, cuáles son las tendencias internacionales y como desde la IM y los Municipios se podía aspirar a llevar a cabo dicha tarea. (Bianchi, 2022)

En las tres instancias de talleres llevadas a cabo, “ participaron en total 43 personas, de las cuales 32 fueron mujeres y 11 fueron hombres, 14 representantes de las Unidades de Gestión Presupuestal, 18 representantes de los Equipos de Igualdad y 11 representantes de las áreas de compras” (Bianchi, 2022:7)

Surgieron datos interesantes a tener en cuenta por la DAIG, de los cuales destaco los siguientes:

- Al momento de realizar los talleres (marzo 2022) había “departamentos de la Intendencia que no destinan recursos financieros para el cumplimiento de la política de igualdad de género” (Bianchi, 2022:7) , aunque contaban con líneas presupuestales que les permitía hacerlo.
- Los equipos de igualdad departamentales se comprometieron a cuantificar los recursos financieros destinados a la planificación 2022 de la EIGM.

El tercero de los objetivos planteados al inicio de la práctica educativa fue participar en la formulación de indicadores para el monitoreo de la EIGM, este objetivo no pudo ser cumplido dentro del plazo en el que se desarrolló la práctica, dado que el cronograma de actividades de la EIGM fue cambiando y adaptándose a los plazos de la realidad del trabajo. Ante esta situación fue que opté por realizar como parte de este informe final un aporte al diseño del sistema de indicadores para el monitoreo de la EIGM, para así alcanzar el tercer objetivo de la práctica y a su vez aportar una herramienta de trabajo para el equipo de la DAIG.

<b>Cronograma actividades</b>					
<b>Actividades</b>	<b>dic 2021</b>	<b>ene 2022</b>	<b>feb 2022</b>	<b>mar 2022</b>	<b>abril 2022</b>
1. Revisión de bibliografía					
2. Revisión de indicadores y de evaluación del 3er plan					
3. Participación en reuniones del equipo de Transversalidad					
4. Participación en reuniones con equipos de igualdad					
5. Participación y apoyo en instancias de consulta con la sociedad civil					
6. Participación en taller virtual: ¿Cómo identificar el presupuesto destinado a la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo 2022-2025?					
7. Sistematización de información					
8. Elaboración informe cuantitativo de la EIGM					

Fuente: Elaboración Propia.

## **Comentarios y sentires sobre el proceso y ámbito de la práctica**

Al momento de elegir la modalidad de egreso, además de evaluar las ventajas y desventajas de cada modalidad, consideré mis características personales, y puesto que me percibo como una persona introvertida, me resultaba más “cómodo y fácil” optar por la monografía, ya que en cierta forma hubiera representado una continuidad en lo que había sido mi trayectoria académica como estudiante. En cambio, la práctica me permitía una aproximación al trabajo de campo y se me presentó como un desafío el incorporarme a un equipo de trabajo, e intentar brindar aportes desde el conocimiento que traía desde la licenciatura.

También representó un desafío organizar los horarios en la IM y mi trabajo remunerado, resultando en jornadas de mínimo de diez horas de actividad, que a medida que fueron transcurriendo los meses fue haciéndose notar, puesto que además del cansancio físico, entraba en juego el nerviosismo y ansiedad que representa el cierre de una etapa tanto en lo académico como en lo personal.

Al iniciar la práctica, sentí que había tomado la decisión correcta, principalmente me gustaría destacar el ambiente de trabajo existente dentro de la oficina de la DAIG, desde el primer día todo el equipo se mostró receptivo a mi llegada y me expresó su disposición a compartir su conocimiento del funcionamiento institucional, o a guiarme en lo que refiere a mi rol como practicante estudiantil dentro del equipo. Este ambiente de trabajo ameno, sin dudas, facilitó el transcurso de la práctica al hacerme sentir parte del equipo de trabajo.

A medida que pasaron los meses tuve que aprender a manejar mis expectativas respecto a cuál podía ser mi aporte a la institución. Para evitar la frustración en el proceso, tuve que entender y reconocer que la práctica era con fines educativos, y que en lo personal, desde el primer momento, sentí que la experiencia de la práctica aportó muchísimo, tanto en mi desarrollo como futura profesional como en lo personal.

En lo académico me ha aportado la experiencia de insertarme en una institución, ver el diseño de las políticas públicas y lo que implica cada etapa de su formulación. Profundicé conocimiento en lo que respecta a la descentralización territorial, a la participación ciudadana, gestión pública, y sobre la propia intendencia como institución. También por supuesto que uno de los aportes más enriquecedores se relaciona con el conocimiento incorporado sobre género y feminismo, cuestión que no abordé curricularmente en mi trayectoria académica, pero que forma parte de mis intereses e inquietudes.



## **Aportes hacia el diseño de un sistema de indicadores para el monitoreo de la EIGM**

Tal como se desarrolló anteriormente, la IM cuenta con una larga tradición en lo que respecta a políticas de género. La EIGM se construye en base al conocimiento y experiencia acumulada de los planes de igualdad anteriormente implementados, principalmente siguiendo una serie de recomendaciones surgidas de la evaluación del 3er Plan de Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo. Una de las apreciaciones derivadas de dicha evaluación es a nivel de gestión, y plantea como un acierto institucional las mejoras que llevó a cabo la DAIG en el sistema de monitoreo y seguimiento del plan, al incorporarlo en el sistema de planificación institucional, “permitiendo realizar un monitoreo de los compromisos, habilitar procesos de rendición de cuentas, revisar políticamente los logros y los pendientes, e institucionalizar la gestión de la política de género” (Intendencia de Montevideo, 2021:29). Pero, a pesar de estos avances, se encuentra como obstáculo “una burocracia con inercias en los procedimientos y carencia de sistemas de información económico y de gestión que provean datos detallados, a tiempo y fidedignos” (Intendencia de Montevideo, 2021:30).

Puesto que los indicadores son fundamentales para poder comprender en profundidad “cómo la problemática de la desigualdad se concreta y evoluciona en un contexto específico, identificando las áreas donde se producen avances (o no), valorando la velocidad de estos cambios” (Alfama et al. 2014:212) y considerando que a nivel internacional la estrategia de transversalidad ha podido ser desarrollada en gran parte gracias a la utilización de instrumentos de monitoreo y análisis basados en indicadores (Alfama et al. 2012) es que estimo pertinente realizar un aporte hacia el diseño de un sistema de indicadores para el monitoreo de la EIGM.

A los efectos de la propuesta, se entiende como indicador tanto “una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que indica una situación o condición a través del tiempo” (Dávila, 2004:3). Además, teniendo en cuenta que lo que se pretende monitorear con este sistema de indicadores es una política pública que cuenta con recursos limitados, y que debe rendir ante la ciudadanía los resultados de la política implementada, es que se hace necesario contar con un sistema de indicadores que permita una adecuada medición de los resultados. Para ello Pública (2018:16) recomienda que debe contar con determinadas características; en este sentido, debe ser:

(I) Pertinente, esto significa que las mediciones que se lleven a cabo sean relevantes y útiles en el tiempo para facilitar las decisiones que serán tomadas sobre la base de tales mediciones; (II) Precisa, debe reflejar fielmente la magnitud que se quiere analizar, lo cual puede conseguirse a través de una buena definición de las características de las unidades a medir y una adecuada elección del instrumento de medición; (III) Oportuna, que los resultados de la medición estén disponibles en el tiempo en que la información es importante y relevante para la toma de decisiones, tanto para corregir como para prevenir y (IV) Económica, debe existir una proporcionalidad y racionalidad entre los costos incurridos en la medición y los beneficios o la relevancia de la información suministrada.

Las formas de clasificar a los indicadores pueden ser muy variadas, en primer lugar destacaría que los mismos pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos:

Los **indicadores cuantitativos** se construyen a partir de una observación de la realidad económica, social y política, que puede ser recogida de diversas fuentes: encuestas, censos, datos estadísticos oficiales. Como expresa Rodríguez (2002), pueden tomar diversas formas:

- Razón: Mide el peso relativo que representa la magnitud del numerador respecto al denominador.
- Proporción: Mide la estructura interna de las magnitudes relacionadas expresadas por uno.
- Porcentaje: Mide la estructura interna de las magnitudes relacionadas expresadas por cien
- Tasa: Mide el peso relativo que representa la magnitud del numerador respecto al denominador expresada en términos de cualquier base. (p.89)

Los **indicadores cualitativos**: Pueden definirse como la percepción de la población sobre un tema determinado. Este tipo de indicadores son relevantes para el proceso de evaluación dado que las iniciativas y proyectos están destinados a analizar los cambios producidos en la vida de la población. Generalmente suelen ser utilizados para medir el impacto de la iniciativa o del proyecto, motivo por el cual son ideales para evaluar los efectos y beneficios en el largo plazo (Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, s.f.)

A su vez, tanto los indicadores cuantitativos como cualitativos se pueden clasificar también bajo los siguientes criterios:

- Indicadores de proceso. Se trata de indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Este tipo de indicadores suele usarse mayormente al inicio de la implementación de la política pública, o en procesos de monitoreo de la misma.
- Indicadores de resultados. Son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política, suelen usarse al finalizar la implementación, en procesos de evaluación.
- Indicadores de impacto. Son los indicadores de efectividad del programa o política, se encargará de medir los éxitos en el alcance de los objetivos propuestos. Puede tener impactos tanto previstos como imprevistos. Este tipo de indicadores suele ser los más útiles para evaluar el programa o política y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer (Dávila, 2004).

Existe una relación entre los objetivos y los indicadores y se basa en que de los primeros se plantea qué se espera alcanzar y los segundos miden e identifican si se logró cumplir con el objetivo propuesto, por lo que los indicadores son clave a la hora de brindar información respecto al progreso de los objetivos, y a la hora de evaluar la política pública (Pública, 2018). Es por ello que, sin importar el tipo de indicador que se decida usar, se entiende que será válido siempre que “exista consonancia entre la definición operativa y el concepto que pretende medir, esto es, en la medida que mida realmente lo que pretendía medir; y, será fiable siempre y cuando exprese la estabilidad o consistencia de una definición operativa” (Rodríguez, 2002:156).

La EIGM, además de estructurarse en la estrategia transversal y los cuatro ejes anteriormente presentados, cuenta con 15 objetivos generales, 36 objetivos específicos, que a su vez se ramifican en 90 líneas de acción, que tienen asociadas 560 metas para 2022. Dando un paso más en el análisis, el equipo de la DAIG, agrupó las líneas de acción similares comprometidas por los diferentes departamentos y municipios, bajo la etiqueta de “Dimensión”.

A continuación se presenta a modo de ejemplo, la tabla de los indicadores construidos para los objetivos específicos y líneas de acción seleccionada

EJE	OBJETIVO GRAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIÓN/LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Estrategia Transversal	ET 1. Profundizar la estrategia de transversalización de la igualdad de género en las políticas departamentales y municipales.	ET 1.4 Generar ámbitos para la participación y el intercambio con grupos de mujeres y organizaciones feministas en el diseño, implementación y monitoreo de la EIGM.	Mecanismos para el fortalecimiento del diálogo y la participación de la sociedad civil en las políticas de igualdad de género.	Cantidad de instancias de participación de grupos de mujeres y organizaciones feministas en el marco de la EIGM realizadas.	Proceso	nro total de instancias de participación de grupos de mujeres y organizaciones feministas en el marco de la EIGM realizadas.	Anual
				Cantidad de grupos de mujeres y organizaciones feministas que participan en las instancias convocadas en el marco de la EIGM.	Resultado	nro total de participaciones de grupos de mujeres y organizaciones feministas en las instancias convocadas en el marco de la EIGM.	Anual
				Tasas de participación de grupos de mujeres y organizaciones feministas en las instancias convocadas en el marco de la EIGM.	Resultado	promedio de participación de grupos de mujeres y organizaciones feministas en las instancias convocadas en el marco de la EIGM: nro total de participaciones de grupos / nro de instancias	Anual
						nro total de participaciones de grupos / nro de grupos	

				Cantidad de demandas/sugerencias surgidas en las instancias de participación que han sido incorporadas efectivamente.	Resultado	nro de demandas o propuestas surgidas en las instancias de participación que han sido incorporadas efectivamente.	Anual
				Percepción de la sociedad civil.	Impacto	Realizar breve encuesta que recoja los sentires de las organizaciones y grupos de mujeres participantes sobre las instancias.	Al finalizar cada fase de la EIGM.
Eje 1: Una vida libre de violencia.	1.1. Promover formas de relacionamiento libres de violencia de género y generaciones.	1.1.1 Sensibilizar a la población de Montevideo en violencia de género y generaciones.	Actividades de sensibilización en: género, violencia basada en género y generaciones, masculinidades, trata y explotación sexual, acoso en espacios públicos.	Cantidad de instancias de sensibilización realizadas.	Proceso	nro de instancias de sensibilización realizadas.	Anual
				Cantidad de participantes en las instancias de sensibilización.	Resultado	nro total de participantes en las instancias de sensibilización.	Anual
				Tasas de participación según variables sociales identitarias, ej.: – identidad de género – orientación sexual – edad – ascendencia étnico-racial	Resultado	nro participantes por grupo identitario [ej. mujeres cis afro] / total de participantes * 100	Anual
Eje 2: Empoderamiento y autonomía de las mujeres	2.1. Promover la autonomía económica de las mujeres, con el fin de	2.1.1 Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres, con especial énfasis en	Implementar convenios socio educativos laborales para mujeres residentes en el Municipio.	Cantidad de mujeres anotadas en convenios socio educativos laborales en Montevideo.	Proceso	nro de mujeres anotadas en convenios socio educativos laborales en Montevideo.	Anual

reducir las brechas de género en el acceso a ingresos y recursos propios.	grupos excluidos del mercado formal de trabajo.			Porcentaje de mujeres que culminan la formación de los convenios socio educativos laborales.	Resultado	nro de mujeres que culminan la formación de los convenios socio educativos laborales en Montevideo / nro de mujeres anotadas en dichos convenios * 100.  nro de mujeres que culminan la formación de los convenios socio educativos laborales en cada Municipio / nro de mujeres anotadas en dichos convenios en el Municipio * 100	Anual
				Porcentaje de mujeres que acceden al mercado formal de trabajo luego de haber cursado el convenio.	Impacto	nro de mujeres que acceden al mercado formal de trabajo luego de la finalización del convenio / nro de mujeres que culminan la formación de los convenios socio educativos laborales en Montevideo * 100.  nro de mujeres que acceden al mercado formal de trabajo luego de la finalización del convenio, según Municipio / nro de	3 meses después de haber terminado el convenio socio-educativo laboral.

						mujeres que culminan la formación de los convenios socio educativos laborales en el Municipio * 100.	
Eje 3: Derecho a la ciudad y el territorio.	3.2 Incorporar el enfoque de urbanismo feminista a los sistemas territoriales y sus componentes (espacios públicos, equipamientos, calles, arbolado, iluminación).	3.2.1 Garantizar el acceso a la ciudad y facilitar los desplazamientos en el territorio, contemplando la diversidad de patrones de movilidad de las personas.	Capacitación a las áreas técnicas y otros actores relevantes de Municipios y CCZs en urbanismo feminista.	Cantidad de capacitaciones realizadas a actores relevantes sobre urbanismo feminista.	Proceso	nro de capacitaciones realizadas a actores relevantes de Municipios y CCZs sobre urbanismo feminista.	Anual
				Cantidad de actores relevantes de Municipios y CCZs capacitados en urbanismo feminista.	Resultado	nro total de actores relevantes de Municipios y CCZs capacitados en urbanismo feminista.	Anual
				Cantidad de compromisos sobre modos de proceder asumidos por las áreas técnicas y actores relevantes capacitados en urbanismo feminista	Resultado	nro de compromisos sobre modos de proceder asumidos por las áreas técnicas y actores relevantes capacitados en urbanismo feminista	Anual
				Cantidad de acciones implementadas donde se cumplen con los compromisos asumidos por las áreas técnicas y actores relevantes capacitados en urbanismo feminista	Impacto	nro de acciones implementadas donde se cumplen con los compromisos asumidos por las áreas técnicas y actores relevantes capacitados en urbanismo feminista	Anual

Eje 4: Cultura organizacional con igualdad de género.	4.2. Promover una institución libre de violencias, que respete los derechos de todas las personas y que visibilice el aporte de las mujeres y disidencias.	4.2.4 Promover cambios y actualizar contenidos normativos para avanzar en una institución libre de violencias.	Incorporar la perspectiva de género en las licitaciones y contratos que realiza el municipio.	Cantidad de pliegos, licitaciones y llamados con cláusula de igualdad de género y generaciones elaborados en trabajo conjunto de la DAIG con el municipio.	Proceso	nro total de pliegos, licitaciones y llamados con cláusula de igualdad de género y generaciones elaborados en trabajo conjunto de la DAIG con el municipio.	Anual
				Porcentaje de pliegos, licitaciones y llamados con cláusula de igualdad de género y generaciones.	Resultado	nro de de pliegos, licitaciones y llamados con cláusula de igualdad de género y generaciones / total de de pliegos, licitaciones y llamados * 100.	Anual
				Tasa de cumplimiento de las cláusulas de igualdad de género y generaciones en los pliegos, licitaciones y llamados.	Impacto	nro de pliegos, licitaciones y llamados donde se cumple con la cláusula de igualdad de género y generaciones / nro de pliegos, licitaciones y llamados que incluyen cláusula de igualdad de género y generaciones * 100	Anual

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por la DAIG.



## **Comentarios sobre la tabla de indicadores propuesta**

Puesto que el objetivo de la construcción de las tablas de indicadores es realizar un aporte a modo de ejemplo de la metodología que se puede seguir al construir indicadores, realicé previamente la selección de un objetivo específico junto con una línea de acción asociada, para cada eje, contemplando que la naturaleza de los objetivos fuera diversa entre sí, en un intento de que el aporte sea más enriquecedor.

Esta etapa de selección fue compleja, por varios motivos. La redacción de algunas líneas de acción resultaban demasiado abstractas y generales como para que fuera posible operacionalizarlas en un indicador concreto, o no resultaba del todo claro a qué se estaba haciendo referencia, (fue el caso de varias líneas de acción del eje 3). En cambio, otras líneas de acción resultaban muy específicas, al punto de que las metas 2022 que tenían asociadas ya cumplían la función de indicador (esta característica estuvo presente de forma reiterada en el eje 2). Por lo que la selección de los objetivos y líneas de acción utilizados se encontró condicionada por la posibilidad de que pudieran ser operacionalizados en indicadores.

En el caso de la Estrategia Transversal y el eje 1 fue posible la construcción de indicadores para la “dimensión” puesto que el contenido de las líneas de acción agrupadas en ella permitía el uso del mismo indicador. No fue así el caso de los ejes 2, 3 y 4 puesto que bajo la misma “dimensión” se agrupan una gran variedad de líneas de acción, por lo que no resulta posible construir un solo indicador representativo de dicha diversidad, como alternativa en estos ejes, realicé los indicadores para una línea de acción seleccionada.

Para el eje 1 no presenté en la tabla un indicador de impacto, dada la complejidad que presenta en este caso la elaboración de uno que fuera propicio a ser implementado. A pesar de ello, realicé el ejercicio de pensar en algunas opciones que se podrían llegar a implementar. Una de las opciones de indicador de impacto que se me ocurrió fue el contrastar la cantidad de denuncias de situaciones de VBG realizadas en las comunas antes y después de realizadas las sensibilizaciones, pero se podría caer en el error de atribuir erróneamente resultados a las instancias de sensibilizaciones, puesto que se torna imposible controlar cuál podría ser exactamente la causa de una suba o baja de denuncias. Otra de las opciones que me surgió en el proceso, fue el realizar encuestas a las personas que participan en las sensibilizaciones para recoger su autopercepción en relación a cambios en sus prácticas y sentires luego de haber

participado en las instancias, pero un indicador de este tipo también es difícil de aplicar dada la diversidad de público que puede acceder a las sensibilizaciones: pueden llegar a las mismas ocupando el rol de agresor, víctima, o ser cualquier persona de la sociedad que presencia situaciones de VBG, por lo que las encuestas deberían reflejar esta diversidad de realidades.

Al realizar los indicadores para el eje 2, tomé la decisión de desagregar los datos según el municipio, pero considero importante destacar que sería recomendable que desde la DAIG se presente y explicité cuáles son los “grupos excluidos del mercado formal de trabajo” a los que se hace referencia en el objetivo específico, para desagregar los indicadores atendiendo esa característica.

En el caso del eje 3 y 4 se visibiliza la importancia de contar con indicadores de impacto, puesto que a partir del mismo se controla si la normativa creada se implementa realmente, o solo queda como contenido en la letra y discurso de la institución. Por lo que el indicador cumple una doble función, medir la “cantidad de acciones implementadas donde se cumplen con los compromisos asumidos por las áreas técnicas y actores relevantes capacitados en Urbanismo Feminista” en el caso del eje 3, o la “cantidad de instancias donde se cumple el uso de los pliegos, licitaciones y llamados con cláusula de igualdad de género y generaciones” en el caso del eje 4, a la vez que también constatan si la transversalización se realiza efectivamente.

Es importante agregar que para que se pueda llevar adelante una rendición de cuentas transparente y objetiva, es imprescindible que se dispongan de los datos necesarios para poder medir el alcance de las metas y los efectos conseguidos (Oslak 2011). Por ello, es necesario contar con datos que sirvan de línea de base para los indicadores planteados, que establezcan un valor como punto de partida que permita evaluar y dar seguimiento al objetivo a lo largo del tiempo. En el caso de que dicha información no se encuentre disponible, sugiero tomar los valores del año 2022 como punto de referencia para poder contrastar luego con los demás años en los que se implemente la EIGM.

## Preguntas para el monitoreo y evaluación de la EIGM.

Con el fin de que el monitoreo y evaluación de la EIGM sea más completo, sugiero agregar al *sistema de indicadores cuantitativos*, como los anteriormente propuestos, un set de preguntas para monitorear y evaluar de forma *cualitativa* la EIGM; para elaborarlas usé de guía las recomendaciones surgidas de la evaluación del 3er Plan de Igualdad de Género. Dichas preguntas pueden ser realizadas mediante entrevistas presenciales o suministrando un cuestionario a completar, del modo que se considere más pertinente según el caso. Estas preguntas pueden ser realizadas según corresponda a: funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas, sociedad civil, y población beneficiaria.

Preguntas a realizar	Dirigidas a	Vinculadas a
¿En qué medida las líneas de acción surgidas de los objetivos específicos de la EIGM han logrado promover formas de relacionamiento libres de violencia de género y generaciones en Montevideo?	funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas, sociedad civil, y población beneficiaria	<b>Eje 1</b>
¿Se puede afirmar que con las acciones llevadas a cabo en el marco de la EIGM se avanzó en los esfuerzos de garantizar el derecho a la salud integral de las personas desde la perspectiva de igualdad de género? ¿Cómo?	funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas, sociedad civil, y población beneficiaria	<b>Eje 2</b>
¿En qué medida con la implementación de la EIGM se logró contribuir en el proceso de empoderamiento y autonomía de las mujeres en relación a la toma de decisiones y la participación social y política en igualdad de condiciones?	funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas, sociedad civil, y población beneficiaria	<b>Eje 2</b>
¿Es posible identificar que con la implementación de la EIGM se logró planificar, diseñar y gestionar el territorio incorporando la perspectiva de igualdad de género? ¿Qué ejemplos puede aportar?	funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas, sociedad civil, y población beneficiaria	<b>Eje 3</b>

¿En qué medida se logró que la IM sea una institución libre de violencias, que respete los derechos de todas las personas y que visibilice el aporte de las mujeres y disidencias?	funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas.	<b>Eje 4</b>
¿Se han desarrollado articulaciones y coordinaciones para profundizar la estrategia de transversalización de la igualdad de género en las políticas departamentales y municipales? ¿Cuáles?	funcionarios (principalmente a los equipos de igualdad), mandos medios, direcciones políticas.	<b>E.T</b>

Fuente: Elaboración Propia.

### **A modo de cierre**

El haber optado por la práctica, me aportó la experiencia de insertarme en una institución como la Intendencia, ver el diseño de las políticas públicas con perspectiva de género y lo que implica cada etapa de su formulación, además profundicé conocimiento en lo que respecta a la descentralización territorial, a la participación ciudadana y la gestión pública. Fue un proceso que llevó muchas horas de dedicación, tanto dentro como fuera de la institución, para poder avanzar en lecturas, revisiones de documentos y bibliografía que me ayudaran a entender en qué se estaba trabajando, el marco conceptual en el que se daban las discusiones, y cuáles eran las dinámicas de trabajo.

Al desarrollar como parte de este reporte un aporte hacia el diseño de un sistema de indicadores para el monitoreo de la EIGM, me interesa no solo cumplir con el tercer objetivo de la práctica, sino también aportar una herramienta de trabajo para el equipo de la DAIG, a modo de devolución, por todos los aportes recibidos.

El desarrollo de un sistema de indicadores que permita monitorear la EIGM es clave para la IM, no solo por la función propia de monitorear la implementación de las políticas públicas, sino también porque puede contribuir en mejorar la relación entre la ciudadanía y la propia institución, puesto que puede servir para definir con mayor claridad las problemáticas sociales y las demandas más urgentes a ser atendidas. Además, al compartir los resultados obtenidos se refuerza la transparencia, dando mayor legitimidad a las políticas implementadas, avanzando en el proceso de democratización de los datos públicos.

**Glosario de siglas y acrónimos:**

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

DAIG: División Asesoría para la Igualdad de Género

EIGM: Estrategia para la igualdad de género de Montevideo

IM: Intendencia de Montevideo

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONU: Organización de las Naciones Unidas

VBG: Violencia basada en Género

## Referencias:

- Alesina Lezama, L. (2020) *Presupuesto público y transversalidad de la igualdad de género, una relación virtuosa y difícil. Avances y desafíos en Uruguay La iniciativa de presupuesto con enfoque de género en el nivel nacional y en la Intendencia de Montevideo. Período 2007-2018* (Master 's thesis).
- Alfama, Eva, & Cruells, Marta, & de la Fuente, María (2014). *Medir la Igualdad de Género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de Sistema de Indicadores Clave*. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, 14(4),209-235.[fecha de Consulta 23 de Mayo de 2022]. ISSN: 1578-8946. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53732940010>
- Bianchi, María. (2022) *Informe final - Consultoría para la asistencia técnica en la construcción de la planificación operativa y la identificación del presupuesto 2022 en el marco de la EIGM*. CIEDUR
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios (2017) *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe- Mapas de ruta para el desarrollo*.
- Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia (2018). *Plan de Acción 2016-2019: por una vida libre de violencia de género, con mirada generacional*.
- Dávila, M. (2004), *Indicadores de género. Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género “Mainstreaming de Género: Conceptos y estrategias políticas y técnicas”*.
- Dinamia (2020). *Informe final de Evaluación de Diseño, Implementación y Desempeño del Plan de Acción 2016-2019*.
- De Barbieri, T. (1996). *Los ámbitos de acción de las mujeres*, en: Narda Henríquez (ed.). Encrujiadas del saber: los estudios de género en las ciencias sociales. Lima, Pontificia Univ. Católica del Perú, 1996, p. 107-132.

Drago, J. (2011) “*Guía metodológica para la formulación participativa de políticas públicas ambientales con integración de los aspectos global, sectorial y territorial*”(versión final).

Federación Iberoamericana del Ombudsman, F. I. O., GIZ, C. T. A., & del Pueblo, E. D. (2018). *Capacitación en igualdad de género y derechos humanos: guía metodológica y marco teórico*.

Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, México. (s.f). *Guía metodológica para la elaboración de Indicadores de Género*.

Intendencia de Montevideo, (s.f). *Asesoría para la Igualdad de Género*. Recuperado de: <https://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/asesoria-para-la-igualdad-de-genero>

Intendencia de Montevideo, (2021). *Resumen ejecutivo de la Evaluación del 3er Plan de Igualdad de Género de la IM, 2021*

Junta departamental de Montevideo, (2022) *Exp. N° 2021-98-02-002660*. Recuperado de: <https://www.gub.uy/junta-departamental-montevideo/sites/junta-departamental-montevideo/files/2022-03/Decreto%20sobre%20nueva%20normativa%20departamental%20para%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n.pdf>

Ley N° 17514 de 2002. *Ley de erradicación de la violencia doméstica*. 02 de julio de 2002.

Meier, P. (2018). *The dilution of the ultimate goal? Lessons from gender mainstreaming*. In *Mainstreaming integration governance* (pp. 171-189). Palgrave Macmillan, Cham.

Montaño, S., & Batthyány, K. (2012). *Construyendo autonomía: compromisos e indicadores de género*. CEPAL

Organización de las Naciones Unidas, (s.f). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Oszlak, O. (2009). *Implementación participativa de políticas públicas: aportes a la construcción de un marco analítico*. *Construyendo confianza*, 2, 1490-1499.

Oszlak, O. (2011). *Información y políticas urbanas*.

Pública, F. (2018). *Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión*.

Ramírez, J., Alarcón, R., y Ortega, S. (2020). *Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 260-275

Rigat-Pflaum, M. (2008). *Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género*. *Revista Nueva Sociedad* no 218.

Rigat-Pflaum, M. (2009). *Las tensiones implícitas en la transversalización de la perspectiva de género*.

Rincon Garcia, J. (2011) *Territorio, territorialidad y multiterritorialidad: aproximaciones conceptuales*. *Revista Aquelarre* nro 23, (2013). *Revista del Centro Cultural de la Universidad del Tolima*.

Rodríguez-Jaume, M. J. (2002). *Modelos Socio-Demográficos. Capítulo 4 La construcción de los indicadores e índices sociales*.

Sanz, P. P. (2013). *Reformulando la noción de "Derecho a la Ciudad" desde una perspectiva feminista*. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (5), 82-105.

Valencia Agudelo, G. D. (2012). *Incidencia de la sociedad civil en el ciclo de las políticas públicas*. *Papel político*, 17(2), 469-496.



Vivero Vigoya, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Las Tesis, Antología Feminista (2021), 344-373.

Walby, S. (2004). *Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica*. Ponencia para las Jornadas “Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”. Andalucía.

Waylen, G. (2017). *Gendering institutional change*. In Oxford Research Encyclopedia of Politics.