

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS DE LA CIUDAD DE MONTEVIDEO



EVALUACIÓN EXTERNA, INFORME FINAL

POR ENCARGO DE LA AGENCIA ESPAÑOLA
DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

INFORME ELABORADO POR
Alba García Y Marta Cruells

INDICE

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
Planteamiento de la evaluación	
Consideraciones previas	
EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS	5
El contexto del PIOD	
Objetivos, medidas y acciones del PIOD	
EVALUACIÓN DEL PIOD	7
1- Valoración de las medidas y actividades	
2- Transversalidad en la estructura y en los objetivos del PIOD	
3- Coordinación, participación y seguimiento	
4- Flexibilidad y adecuación del PIOD	
5- Evaluabilidad del Plan	
6- Difusión del Plan	
7- Aportaciones del Plan	
RECOMENDACIONES PARA EL II PIOD	19
ANEXO METODOLOGICO	20
Guiones entrevistas individuales	
Grupos de trabajo	
Cuestionarios	
Sesiones Comunas Mujer 9 y 12	

PRESENTACIÓN

La evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de la ciudad de Montevideo ha sido encargada por la Agencia Española de Cooperación Internacional y la Diputación de Barcelona a raíz de un acuerdo de cooperación entre ambas instituciones. Se propuso esta evaluación con la finalidad de analizar la aplicación y consecución del plan después de sus tres años de duración.

El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de la Ciudad de Montevideo es el primer programa transversal de la Comisión de la Mujer en esta temática. En el transcurso de 4 años se ha procedido a diseñar el Plan, implementar las medidas que en él se preveían para este periodo y finalmente a la realización de una evaluación externa que vendrá acompañada de una evaluación interna del mismo.

El presente informe recoge la descripción del proceso de evaluación desarrollado, la presentación de datos e información obtenidos a lo largo de estas dos semanas de evaluación, y las conclusiones y recomendaciones para la implementación de un segundo plan.

INTRODUCCIÓN

Planteamiento de la evaluación

La presente evaluación ha sido una evaluación post-facto, realizada en la etapa de finalización de la vigencia del Plan, desde una perspectiva de recapitulación de los diferentes aspectos y medidas contenidos en el Plan, así como de una evolución del plan en su conjunto, es decir, de sus criterios rectores y de su articulación con las políticas de género en el marco de actuación política de la Intendencia Municipal de Montevideo.

Los objetivos propuestos para la realización de esta evaluación han sido:

- Evaluación del diseño del Plan, de su implementación y de la puesta en práctica.
- Evaluación de las actuaciones de la Intendencia Municipal de Montevideo en su esfuerzo de abordar el problema público de la desigualdad de género, así como del plan en su conjunto.
- Evaluación de algunos de los resultados que ha tenido el Plan a lo largo de su desarrollo e implementación.
- Evaluación de las medidas, la transformación producida en el territorio, los obstáculos encontrados, y las estrategias desarrolladas durante todo el periodo por parte de las organizaciones, comisiones de mujeres, etc.

Las técnicas utilizadas para esta evaluación han sido, principalmente, cualitativas y basadas por un lado en la información secundaria obtenida gracias a la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo; y por otro lado, a las entrevistas claves y grupos de trabajo llevadas a cabo con personal de otras áreas de la IMM articuladas con el plan, con el equipo asesor, y con las mujeres representantes de las comisiones locales y de algunos de los servicios y programas llevados a cabo en el marco del PIOD. Por lo que refiere a la obtención de información cuantitativa se utilizaron dos cuestionarios incluidos en el anexo metodológico de este mismo informe.

La presente evaluación debe ser cumplimentada con el informe final de cierre del PIOD que llevará a cabo la Comisión de la Mujer.

Consideraciones previas

El tiempo de evaluación ha sido de 15 días, y con estancia en Montevideo para su realización. Durante este periodo la Comisión de la Mujer y la AECI han facilitado todo el proceso de evaluación tanto a nivel logístico como de agenda.

Los resultados de este informe surgen como hemos dicho más arriba de una evaluación casi totalmente cualitativa. Este tipo de análisis nos ha permitido un conocimiento más exhaustivo sobre el trabajo realizado durante estos tres años de duración del Plan, al tiempo que nos hemos podido acercar con mayor amplitud al análisis de aspectos como

la participación, la comprensión de la transversalidad de las políticas de género, el concepto de equidad, de la descentralización y su articulación con el plan etc.

La opción de este trabajo de campo cualitativo, dejando de lado los beneficios arriba mencionados, se ha dado también porque el periodo de dos semanas de evaluación no permitía hacer una evaluación en profundidad a través de recogida de datos cuantitativos en aspectos tales como la evaluación del impacto del plan en sus distintos ámbitos y niveles de actuación.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PIOD

La ciudad de Montevideo

Montevideo capital de Uruguay, está situada a orillas del río de la Plata. Posee una superficie de 530 kilómetros cuadrados (con un 60% de área rural y un 40% urbanizada o potencialmente urbanizable), y con una población de 1.330.405 habitantes repartida territorialmente en tres regiones; este, oeste, y centro.

Administrativa y funcionalmente Montevideo está organizado en 18 zonas que comprenden los 64 barrios del área urbana, suburbana y rural. En cada una de las 18 zonas funciona una Junta Local encargada de las decisiones políticas vinculadas a la programación, dirección y control de los planes zonales. Un Concejo Vecinal con tareas de apoyo en la identificación de las necesidades y prioridades de la zona, de control y evaluación de los planes definidos son órganos sociales que se conforman a través de elecciones zonales, los candidatos se proponen a través de una organización o con el respaldo de las firmas de vecinos o vecinas. En cada zona también hay un Centro Comunal Zonal donde se ofrece servicios municipales desconcentrados.

La Intendencia Municipal de Montevideo. La Comisión de la Mujer, la Comisión de Equidad y Género, y las Comisiones de mujer zonales.

Dentro de la estructura administrativa de la IMM se encuentra la Comisión de la Mujer como área especializada en género. Fue creada en 1991 y a lo largo de estos años se ha ido consolidando tanto por lo que refiere a estructura institucional, como en los recursos humanos y económicos. Esta consolidación ha venido de la mano de una mayor legitimación política en el marco de la IMM así como de una mayor concreción y transversalidad de sus acciones. En relación a esta actuación transversal el PIOD tuvo una gran incidencia en la estructura interna de la IMM, en la medida en que en ese momento se creó la Comisión de Equidad y Género como órgano que debía llevar a cabo el diseño e implementación de este plan.

Esta Comisión de Equidad y Género presidida por la comisión de la Mujer se integra con representantes del departamento de Recursos Humanos y materiales, servicio de salud ocupacional, de descentralización, de cultura, división salud y programas sociales, división espacios públicos (servicio de tierras y vivienda), comisión de deportes, comisión de infancia, comisión de la juventud, unidad de convenios y con la asistencia técnica y coordinación del equipo asesor compuesto por la socióloga Mariana González y Silvana Bruera.

Ante estas estructuras el primer PIOD se presentó como un instrumento de planificación estratégica para la promoción y desarrollo de las igualdades y los derechos de hombres y mujeres de la ciudad de Montevideo. Un aspecto relevante de la creación de este Plan fue que en ese momento (2000) Uruguay no tenía ningún plan de Igualdad de ámbito nacional, de tal forma que este primer plan ha sido un referente no solo para la ciudad de Montevideo sino también para la futura creación del plan nacional y de los planes locales.

La estructura de la Intendencia con la Comisión de la Mujer ha servido como modelo para las zonas siempre desde el marco de la descentralización. En algunas se han constituido Comisiones mujer y en otras Comisiones de seguimiento del PAIM dentro de la estructura local. En 8 de las 18 Zonas se han implementado Programa Comunamujer que tiene como objetivo principal consolidar espacios locales de participación, encuentro y propuestas entre mujeres que potencien el desarrollo de iniciativas, fortalezcan sus derechos y den respuestas a necesidades específicas a través de servicios priorizados por las propias participantes y los gobiernos locales, y a través de estrategias de prevención y atención. A continuación detallamos en esta tabla como algunas cuentan con Servicio Jurídico, otras con atención en salud mental y violencia doméstica y algunas con ambos.

2004

SERVICIO JURÍDICO	SERVICIO SALUD MENTAL Y VIOLENCIA DOMESTICA	SERVICIO DE ATENCIÓN A HOMBRES VIOLENTOS	COMUNAMUJER
			8
			9
			10
			11
			12
			14
			17
			18

EVALUACIÓN DEL PIOD

MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PIOD



El PIOD incluía en su diseño 150 medidas a cumplimentar a lo largo del periodo 2002-2005. Estas medidas están clasificadas según los distintos objetivos generales y áreas. La Comisión de la Mujer ha sido el agente promotor de gran parte de estas medidas, y cada área de trabajo que conforma la Comisión de Equidad y Género ha sido también responsable de distintos programas y actividades.

OBJETIVOS	Medidas existentes
Por una cultura de Equidad	18
Por el derecho y disfrute de los espacios públicos	13
Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales	17
Por más oportunidades de Trabajo	14
Por los derechos sexuales y reproductivos	24
Por el derecho a una vida libre de violencia de género	14
Por un mayor y mejor acceso a la tierra y el techo	10
Por ciudadanías juveniles libres de condicionamientos de género	16
Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad	11
Municipales en equidad	13
TOTAL	150

En el año 2003, momento en que se hizo una evaluación interna del PIOD junto con agentes sociales externos, entidades de mujeres, comisiones de mujeres etc., se constató que de las 150 medidas del Plan se había priorizado y desarrollado 71 en el primer año y medio. Si miramos el cuadro podemos ver que áreas como la de salud y cultura son las que más medidas debían llevar a cabo en estos tres años. A través de las memorias de la Comisión de la Mujer (años 2002-2001-2003) se observa que áreas como la de salud, violencia, oportunidades laborales, o infancia han cumplimentado la mayoría de sus medidas a través de distintos programas, hecho que no sucede en otras áreas como la de cultura, “por un mayor y mejor acceso a la tierra y al techo” o la del “derecho y disfrute de los espacios públicos”. Para entender mejor porque en ciertas áreas el trabajo llevado a cabo a lo largo del Plan es tan sólido hay que subrayar que han sido aquellas áreas que la Comisión de la Mujer ya venía trabajando años atrás. Para una mayor clarificación, a continuación detallamos los programas y actividades llevadas a cabo el año antes del PIOD (2001).

Ámbitos temáticos	Programas	Actividades realizadas
El Plan de Igualdad	2	18
Violencia de género	1	4 (con una atención a 5386 mujeres)
Juventud	2	8
Asesoramiento Jurídico	1	1 (con un atención a 5215 mujeres)
Salud y derechos reproductivos	2	180
Participación social y política	2	40
Trabajo	1	4
Difusión	1	18

La cuantificación que se haga a través del informe final del PIOD¹ puede ofrecer una visión general acerca del grado de cumplimiento de estas medidas, pero hay que tener en cuenta que con esta cuantificación no se obtiene información acerca del tipo de medidas, su complejidad, el número de actividades concretas que puede implicar una medida, y las diferencias entre medidas más complejas y más simples².

También habría que nombrar en este apartado que ha sido una realidad y un factor de suma importancia el hecho de que durante el proceso de implementación se han llevado a cabo medidas que no estaban contempladas con anterioridad en el Plan pero que han surgido como efecto del mismo y de su desarrollo. De este tipo de medidas cabe resaltar la del desarrollo del primer Plan local por parte de la Comunamujer 9, el planteamiento inicial del desarrollo del PIOD local en la zona 12, y la aprobación de reglamentaciones sobre la doble titularidad respecto a los actos administrativos o documentos referentes a la adjudicación de tierras y viviendas municipales y sobre el acoso sexual en el ámbito laboral municipal.

¹ Por la Comisión de la Mujer

² También se contrastará esta información en otros apartados de forma cualitativa.

LA TRANSVERSALIDAD DEL PIOD



Para facilitar la comprensión de este apartado mencionar primero que, dentro del ámbito de las estructuras de las instituciones políticas, consideramos por “gender mainstreaming” o inclusión transversal de la perspectiva de género una estrategia aceptada para promover la igualdad entre géneros. Esta estrategia no se entiende como un fin en sí mismo sino como una estrategia y enfoque, una herramienta práctica para alcanzar en mayor medida la igualdad de género y asegurar la perspectiva de género y la atención a la igualdad y equidad como elemento central en todas las actividades, acciones y políticas.

La implementación del PIOD 2002-2005 ha tenido la incorporación de la transversalidad como metodología de trabajo y como principio rector.

En primer lugar, se ha trabajado en la inclusión de la perspectiva de género en las medidas del Plan, programas y acciones llevados a cabo.

Por lo que refiere a la inclusión de la perspectiva de género en las medidas del Plan podemos concluir que en casi la totalidad de ellas se asegura esta perspectiva de género. Sólo hay algunos casos de medidas específicas en las que se hace necesario un replanteamiento de la formulación y/o de los contenidos con la finalidad de asegurar que se incluye la perspectiva de género de forma mucho más amplia y adecuada. Algunos ejemplos, que implican reformulación y debate, son medidas incluidas en el Plan tales como:

“Articulación de las diversas acciones desarrolladas sobre información, prevención y atención al VIH-SIDA”

“Articulación de las diversas acciones desarrolladas sobre prevención y promoción de la salud mental tomando especialmente en cuenta el riesgo de suicidios y accidentes”

“Apoyo a la transformación de las canchas deportivas abandonadas o en desuso en espacios poli funcionales para actividades recreativas y deportivas dirigidas a mujeres y hombres”

En el ámbito de la estrategia de transversalidad en las políticas de género se incluyen también otros temas como el de Etnicidad o pobreza. En este primer Plan se menciona trabajar en la dirección de abarcar los procesos determinados por razón de etnia y pobreza o clase social. Sin embargo el camino en este sentido ha supuesto un inicio que debe ser retomado en un futuro próximo.

Tomando como ejemplo el introducir la etnia en las políticas de género, para incluir con ello no solo a una mujer universal sino a todas las mujeres, se nos aparece con urgencia el retomar este debate en el próximo plan para garantizar que la etnia se cruza en todas estas políticas y medidas pactadas como eje transversal, sin quedar reducida, únicamente, como un principio de equidad en la cultura.

En segundo lugar, se ha comenzado a trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de cada área implicada en la comisión de equidad y género.

En el trabajo de transversalización en el conjunto de las políticas de cada área se puede concluir que ha habido un trabajo inicial en este sentido, acompañado del impulso del trabajo anterior que la Comisión de la Mujer venía realizando en la Intendencia. Este hecho facilitó el camino de entrada del PIOD y sus posibilidades de implementarse de forma transversal, y también lo facilitó el apoyo o mejor decir la voluntad política que se manifestó desde la Intendencia a la hora de poner en marcha el Plan y darle cabida dentro de esta organización política.

“Mariella Mazzotti facilita juntar los dos trabajos, División Salud y Comisión de la Mujer...los técnicos, la participación vecinal y las usuarias son las tres patas de este trabajo” (Área de salud)

Junto a este inicio del trabajo en pro de la transversalidad de las políticas de género, también se ha detectado un corto alcance de este objetivo, hecho no sorprendente para la entrada de un primer Plan dentro de una organización política de estas características. Las dificultades encontradas para poder avanzar en este sentido han venido determinadas principalmente porque hubo un bajo nivel de apropiación y/o conocimiento del Plan por parte de las direcciones de áreas o divisiones de la Intendencia. Y por otro lado, las mismas estructuras de estas áreas han sido poco facilitadoras para su permeabilidad, y ello acompañado de cuestiones relevantes como por ejemplo que no pudo ser especificada una asignación de horas y presupuesto para el trabajo y la implementación de las acciones desde cada área. La incorporación de la perspectiva de género implicaría en este campo el inicio de un proceso de formación y sensibilización a los funcionarios de la IMM, así como una futura negociación política con cada área que desembocase en acuerdos más amplios en aspectos como las horas que implica este trabajo para el personal designado, y otros.

“Hay que entender la Comisión de Equidad y Género como un espacio de coordinación no como un tema más a tratar y para ello hay que tratar que cada área formalice más la inscripción de los funcionarios de su área específica” (Mariella Mazzotti)

En tercer lugar, se ha avanzado en la formación para una apropiación y posterior desarrollo de la perspectiva de género del personal encargado de llevar a cabo la implementación del Plan.

Hubo una formación importante de las personas que formaban parte de la Comisión de Equidad y Género, además con un grado de satisfacción muy elevado por parte de las personas que pudieron acceder a ella. El rol que ha jugado el equipo asesor en todo este proceso ha sido evaluado de forma muy positiva y como una necesidad en el futuro,

tanto para lo que es la capacitación de los equipos de trabajo como para la formulación y seguimiento del trabajo. Solamente sigue pendiente en el futuro la constancia en esta capacitación, especialmente porque los cambios y rotación del personal, es decir, de los miembros que han compuesto esta comisión, pueden provocar con el tiempo fuertes desniveles.

“Hubo dificultad en la visualización de la equidad en lo institucional”,

“No existió una apropiación del Plan en la Intendencia más allá de algunas resoluciones” (Comisión de Equidad y Género)

<p>Y en último término, ha habido un gran avance en lo que es el trabajo transversal entre áreas de trabajo, y entre las distintas Comisiones y Comunasmujer.</p>

El avance en este campo ha sido muy significativo gracias a la creación de la Comisión Inter-departamental de Equidad y Género. Este modelo ha ofrecido un soporte estructural y un espacio de coordinación estable, planteado como estructura capaz de poder hacer transversal la perspectiva de género y equidad en las políticas públicas de la IMM. Esta estructura organizativa de la Comisión de Equidad y Género se percibe por parte de los agentes externos (gobierno central y locales) como un modelo extrapolable y referente, en la medida en que se ve como un espacio legítimo y facilitador para la coordinación e impulso de las políticas públicas de género.

“La experiencia en este campo de la Intendencia Municipal de Montevideo es una experiencia muy válida para nosotras, y también en cuestiones como la descentralización y la integralidad son legítimos para nuestra estructura” (Gobierno central)

Por lo que refiere a este campo de trabajo en la transversalidad del plan y la perspectiva de género, los resultados en cuanto a la apropiación del plan por parte de las comisiones de mujeres locales y las Comunasmujer han sido muy significativos también. Un claro ejemplo es el diseño del Plan de igualdad de oportunidades y derechos de la zona 9 de Montevideo.

“El reto fue como se podía transmitir y comprometer a la gente, que entendieran el porqué de la necesidad del Plan, hacer visible con estadísticas la inequidad y demostrar que se necesita un plan como herramienta” (Comunamujer 9)

“Hay una sistematización de los programas comunasmujer, hay una apropiación de la acción política a nivel local” (Mariella Mazzotti)

COORDINACIÓN, PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO



En entrevistas realizadas a distintos agentes se valora muy positivamente la implicación de distintos sectores de mujeres (entidades, CNS, Comunasmujer, Comisiones mujer zonales, etc.) en la fase de diseño de objetivos y acciones del PIOD. Esta participación en el diseño de los distintos sectores de mujeres, principalmente, ha provocado una mayor legitimidad y adecuación del plan en el territorio.

“Hubo un proceso muy participativo en la elaboración, de alguna manera la Comisión se apropia con el Plan de muchas de las demandas del movimiento de mujeres” (CNS)

“El plan fue muy participativo” (Comuna Mujer)

En referencia al proceso de seguimiento del PIOD se han detectado dos importantes campos a fortalecer en un futuro: por un lado se necesita un mayor dialogo y compromisos posteriores con todos y cada uno de los agentes externos acerca de los mecanismos y participación en el seguimiento del Plan; por otro lado se hace necesario establecer a priori mecanismos claros de participación de las direcciones de cada una de las áreas implicadas en la Comisión de Equidad y Género.

“El director si está concienciado permeabiliza hacia abajo. La integración de los políticos estaría bien en la comisión, para facilitar. Por ejemplo el tema del acoso avanza, pero siguen pasando cosas porque las direcciones no apoyan las resoluciones. Se requiere tanto de mecanismo de control y formación como de concienciación” (Área de Salud)

En esta línea de trabajo es necesario revisar los mecanismos de participación en la implementación del Plan por parte de las Comunasmujer en relación al proceso de descentralización y en cuanto a las formulas de coordinación en las mismas. Es decir para evitar el desgaste y facilitar el empoderamiento de las mujeres honorarias de las distintas Comisiones Mujer de las Zonas seria interesante estudiar fórmulas de coordinación entre departamento de descentralización y Comisión Mujer de la IMM que generaran una mayor consolidación y legitimación no solo del Plan de Igualdad de la IMM sino también de los PIOD locales tanto futuros como existentes.

El avance en los procesos participativos que ha tenido el Plan, ha ido también acompañado de todas aquellas medidas realizadas en las cuales se enfatizaba la intervención para una mayor participación de las mujeres en los espacios locales. Punto clave en el desarrollo de este Plan, debido a que ha sido el capital humano, y en concreto la participación de todas estas mujeres en la implementación del mismo la que le ha dado un valor añadido que refuerza el aterrizaje del plan en las zonas.

El momento político que ahora se está viviendo en Uruguay, con la coincidencia de la misma coalición de partidos al frente del gobierno municipal y central (Frente Popular) tiene repercusiones importantes en lo que se refiere a coordinación de políticas públicas. Han sido muchas las ocasiones que a lo largo de esta evaluación se ha podido ver la imbricación que deberían tener las políticas municipales con las políticas estatales, tanto bajo una coordinación política entre la Comisión de la Mujer y el Instituto de la Mujer como una coordinación entre políticas llevadas a cabo en otros Ministerios como el de Educación o Trabajo.

FLEXIBILIDAD Y ADECUACIÓN DEL PIOD



La concreción de los objetivos y acciones del plan se realizó atendiendo a criterios de amplitud y no restricción de posibles iniciativas a incorporar o eliminar a lo largo de su vigencia. El documento se constituyó como un marco declarativo que se ajustaba también a los programas ya existentes y se abrió a los posibles programas que podían salir en las distintas áreas de trabajo.

“El plan ha tenido un rol plástico, de nexo”

“Se imaginaron medidas concretas reorientando el gasto con perspectiva de género, porque no se podía generar gasto y se incluyeron algunas medidas que ya se venían haciendo” (Equipo asesor)

Un elemento que condicionó el transcurso de este PIOD fue la grave crisis que sufrió el país en el año 2002. A pesar de este duro momento y del riesgo de que el plan quedase apartado dentro de la agenda política de la IMM, tuvo una extraordinaria capacidad de adaptar sus objetivos y medidas a una situación de crisis y emergencia social, especialmente en áreas como trabajo y salud reproductiva.

“Las medidas del plan fueron anteriores a la crisis del 2002 y se convirtieron en medidas para paliar necesidades muy primarias” (Equipo asesor)

Otro factor relevante en cuanto al grado de adecuación del plan, ha sido que las medidas integradas en cada objetivo general respondían a necesidades detectadas en el territorio de Montevideo y, a su vez, fueron recogiendo y fortaleciendo programas ya existentes o factibles. Claros ejemplos de estos programas son los de la Comisión de Infancia, el Servicio Telefónico, el programa Barrido Otoñal, y el PAIM.

En el trabajo hacia el exterior y otros agentes externos el PIOD también se ha adecuado perfectamente en la medida en que se ha adaptado perfectamente a los criterios y exigencias marcados por la Cooperación tanto europea como regional (Red de Mercociudades, URBAL, etc.) en la incorporación de la perspectiva de género. Esto ha conllevado un trabajo en red a nivel transnacional con un impacto muy difícil de poder ser medido a corto y largo plazo.

La Pertinencia junto con la adecuación.

La siguiente tabla refleja la percepción y la valoración por parte de los miembros de la Comisión de Equidad y Género respecto a:

- Grado de pertinencia
- Grado de adecuación
- Grado de validez
- Grado de necesidad de reformulación
- Grado de consenso en mantener estos capítulos para un futuro.

CAPITULOS	PERTINENCIA	ADECUACIÓN	VALIDEZ	REFORMULACIÓN	PERMANENCIA FUTURA
Por una cultura de equidad	100%	90%	100%	100%	100%
Por el derecho al uso y disfrute de los espacios públicos	100%	80%	100%	100%	100%
Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales	100%	90%	100%	100%	100%
Por más oportunidades de trabajo	100%	100%	90%	100%	100%
Por los derechos sexuales y reproductivos	100%	70%	100%	90%	100%
Por el derecho a una vida libre de violencia de género	100%	100%	100%	90%	100%
Por un mayor acceso a la tierra y al techo	100%	90%	90%	100%	100%
Por ciudadanías juveniles libres de condicionamientos de género	100%	100%	100%	100%	100%
Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad	100%	100%	100%	90%	100%
Municipales en equidad	100%	100%	100%	100%	100%

Podemos observar que el consenso respecto al grado de pertinencia y validez del Plan responde a una fuerte percepción acerca de que estos capítulos son el camino hacia la lucha por la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres.

Por lo que se refiere a la adecuación, ha habido capítulos que, aunque manteniendo una alta valoración, recogen también la crítica y la apreciación de que ha habido áreas u objetivos (como el “Uso y disfrute de espacios públicos” o el de “Por una cultura de equidad”) que tuvieron más obstáculos a la hora de adecuarse, como por ejemplo: en la elección de los responsables, en la falta de tiempo, en la dificultad de medir los recursos disponibles, en la falta de recursos humanos, o en las dificultades de los procesos de capacitación cuando hay cambios o rotación del personal (especialmente esto último en el capítulo de “Derechos sexuales y reproductivos”).

Sobre la necesidad de reformular estos capítulos, se da la percepción conjunta de que hay que hacerlo teniendo en cuenta aspectos como la redistribución de competencias entre gobierno nacional y local, la aprobación de leyes como la Ley de Violencia de Género, o también teniendo en cuenta que el reformularlos va a suponer un paso más allá en la adquisición de un abordaje más complejo donde se pueden dar nuevos capítulos, nuevas áreas de intervención y un cambio, así mismo, de los marcos competenciales entre las distintas administraciones.

En el marco de una actuación hacia la flexibilidad y adecuación del próximo Plan un aspecto todavía pendiente a trabajar es la adquisición de una visión estratégica del Plan. Es decir, una mayor clarificación de las líneas estratégicas y de su relación con periodos de tiempo concretos y determinados, y prever con antelación los recursos, tanto económicos como humanos e institucionales.

METODOLOGIAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN

Si que a lo largo de estos tres años se han llevado a cabo importantes medidas de evaluación a través de estudios de gran calidad realizados por el equipo asesor, de la evaluación cualitativa (con una gran participación de agentes externos al Plan) llevada a cabo el año 2003³ y liderada por la comisión de la Mujer, y de algún programa como el de “Barrido Otoñal” que año a año mejoraba el sistema de evaluación del mismo programa. Pero existe la necesidad para el próximo Plan de que estas acciones estén enmarcadas dentro de un sistema de evaluación determinado al inicio y dirigido a dar respuesta a los tres niveles de evaluación:

- 1- En el diseño del Plan los criterios generales y metodologías de evaluación del plan en su conjunto.
- 2- En el seguimiento de las medidas establecidas en el Plan a partir de criterios e indicadores claros.
- 3- En la recogida de datos de las acciones y programas llevadas a cabo con criterios, indicadores y sistema de registro concretos. Esta recogida y sistematización de la información genera en último término el diagnóstico para futuras acciones.

La utilización de planes como instrumento principal de las políticas lleva a pensar en la necesidad de hacer seguimiento y de evaluar estos planes, especialmente cuando están cubriendo espacios de tiempo de años y cuando se supone que deben estar seguidos de otros planes. Y aunque sería necesario y deseable, el PIOD 2002-2005 no prevé un sistema de evaluación riguroso y determinado ‘a priori’ a los distintos niveles que se requeriría arriba mencionados.

“El próximo plan debe incluir metas y registrar, afinar la cuestión de indicadores” (Equipo asesor)

“Hay que poner énfasis en la evaluación y sistematización. Hay que buscar los mecanismos para desarrollarlo, tener indicadores de cumplimiento de las medidas” (Área de deportes)

³ Presentación de avances generales del Plan de Igualdad.

DIFUSIÓN DEL PLAN



	Nº acciones 2001	N. Acciones 2002	Nº acciones 2003	Nº Acciones 2004
Libros	4	4	4	3
Videos	4	5	2	1
Difusión permanente	10	5	11	30
Total	18	14	17	34

Observando los datos cuantitativos que se encuentran en las memorias de actividades de la Comisión de la Mujer encontramos que la difusión llevada a cabo a lo largo del PIOD, con publicaciones de estudios, folletos informativos, videos explicativos de distintas temáticas etc. va en aumento progresivo siendo el año 2004 un año de gran actividad en este sentido.

A parte de la actividad de las publicaciones constantes de la Comisión de la Mujer a lo largo de estas dos semanas se ha hecho una evaluación acerca de la percepción del grado de difusión que se ha llevado a cabo con el Plan y de las necesidades de futuro al respecto.

El proceso en el que se ha desarrollado el Plan ha implicado una difusión a muchos niveles. Dentro de la IMM en el quipo y parte de las áreas en las que se han llevado a cabo estas medidas. Fuera de la IMM, en los encuentros realizados para la evaluación del Plan, para la conmemoración del 8 de marzo o el 25 de Noviembre, en las campañas realizadas en motivo de visualizar la violencia contra las mujeres (“campaña del crespón”), en las Zonas donde se encuentran las Comisiones de Mujeres Zonales, donde ha habido un proceso de difusión, sensibilización y capacitación constante de gran valor. También ha habido dentro de los barrios una difusión a través de medios de comunicación locales como radio o prensa escrita (Ej. prensa barrial de la comuna mujer 12), a través de las distintas comisiones zonales en las que las mujeres hacían allí difusión del plan y de sus contenidos y exigencias, y también en las estructuras administrativas locales.

Junto con todo este trabajo avanzado de difusión del Plan y de sus contenidos nos aparecen también cuestiones como la necesidad de fortalecer la difusión dentro del ámbito de la IMM a través de nuevas medidas de sensibilización y de capacitación. Esta área de trabajo para un futuro se presenta como condición indispensable para garantizar una mayor legitimidad política así como una mayor apropiación del significado que tiene el Plan como herramienta dentro de las estructuras políticas, y de su trasfondo como garante para una inclusión de las políticas de género y de los derechos de las mujeres.

También existe la percepción de que las políticas de género siguen circunscritas a cuestiones de mujeres, y de que estas políticas y sus planes tampoco acceden a la población en general. A pesar de ser una crítica comprensible es cierto que ésta es una de las cuestiones más complejas que acompañan a los planes de igualdad y a la inclusión de las políticas de género en el imaginario de la ciudadanía. Pero esta problemática no puede ser resuelta en un sólo plan, se trata de una estrategia a largo plazo no circunscrita al trabajo desarrollado en un plan de igualdad, a su evaluación, y menos aún en sus inicios.

APORTACIONES DEL PLAN

El primer Plan de IMM tiene como elemento central en su implementación la descentralización y articulación de las políticas de género a través de las Comisiones de Mujeres Zonales, entroncándose de este modo con todo el proceso de descentralización que se viene llevando a cabo desde el año 1992. Este hecho ha permitido que el Plan pudiera llegar a lugares a los cuales hubiera sido mucho más difícil acceder desde la Intendencia. Los aportes de este proceso de descentralización se han hecho evidentes ante experiencias como la de la Comisión de Seguimiento del PAIM, entre muchas otras, cuyo trabajo en red con los recursos y agentes de la Zona ofrece enormes posibilidades para la visibilidad de las políticas de género y del Plan de Igualdad, así como también ofrece la posibilidad de llevar a cabo diagnósticos sobre las necesidades de la población beneficiaria de estas políticas. Por supuesto el desafío estaría en que este trabajo empezado se desarrolle y tome un mayor impulso desde la División de Descentralización de la IMM.

Otra de las grandes aportaciones ha sido el planteamiento de presentar el Plan no solo como una cuestión de igualdad de oportunidades sino también como una cuestión de equidad de género y derechos de ciudadanía. Con alusión a Hanna Arendt, que impregna la filosofía de este Plan ‘el derecho a tener derechos’ la puesta en marcha de estos tres años ha sido un desafío de gran envergadura, el cual contiene los elementos clave para una reformulación de la ciudadanía de las mujeres.

RECOMENDACIONES

- Establecer mecanismos claros de participación con agentes internos y externos en el seguimiento del próximo Plan
- Articular de forma más sólida los mecanismos de participación de las Comunasmujer con los procesos de descentralización y coordinación de políticas públicas
- Generar y promover la participación de mujeres en los asentamientos como garantía de una futura autogestión de los servicios necesarios para las mujeres en estos territorios
- Fortalecer en el segundo Plan la visión estratégica, la clarificación de las líneas estratégicas del Plan estableciendo periodos de tiempo concretos y recursos
- Diseñar un sistema de evaluación a priori al inicio del Plan
- Poner mayor énfasis en el diseño de indicadores para la sistematización de la recogida de datos
- Llevar a cabo una mayor capacitación y sensibilización al funcionariado interno de la IMM (direcciones técnicas y políticas)
- Fortalecer técnica y políticamente el espacio de coordinación de la Comisión de Equidad de Género
- Introducir con mayor contundencia la etnia y la pobreza o exclusión social como factores transversales en todos los capítulos y objetivos del segundo Plan
- Introducir diagnósticos y posibles medidas sobre los usos del tiempo en la ciudad
- Impulsar en mayor medida las políticas de movilidad y accesibilidad de las mujeres en el territorio

ANEXO METODOLOGICO

ENTREVISTA 1

Mariella Mazzoti Presidenta saliente de la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo

1. Bloque 1 Estructuras

- ¿Cree que la existencia de la Comisión de la mujer como espacio técnico es un buen ejemplo de estructura de dinamización de las políticas públicas de género?
- ¿Qué aspectos positivos del trabajo interdepartamental exportaría a estructuras administrativas estatales.
- ¿Qué aspectos no exportaría?

2. Bloque 2 Procesos de negociación

- Sobre el proceso de negociación política con los diferentes departamentos, áreas municipales, programas, técnicos, políticos:
 - ¿Qué opinión le merece la dotación de recursos económicos destinados a la Comisión de Equidad? ¿Y los destinados al Plan?
 - ¿Qué estrategias considera como acertadas en el proceso de negociación del Plan y de sus acciones?
 - ¿Cuáles de ellas pueden ser validas para una segunda fase del Plan
 - ¿Cuáles pueden ser exportadas a otros niveles de administración?

3. Bloque 3 Contenidos del Plan

- Sobre los 10 objetivos del plan cuales han tenido más relevancia?
- ¿Cuáles de los 10 objetivos del plan han sido más fáciles de impulsar por su coincidencia con las prioridades políticas de la Intendencia?
- Respecto a los temas de violencia, salud y participación ¿Cómo ha influido en ellos la aprobación del Plan?
- Violencia:
 - ¿Cómo valora la necesidad de sistematizar la recogida y el tratamiento de datos respecto victimización por violencia de género?
 - Cree positiva la sistematización y la unificación de criterios en la recogida de datos respecto a su visibilización y por consiguiente su inclusión en la agenda pública?
 - Cree posible a partir de la sistematización y unificación de criterios se puedan proponer acciones de carácter integral, o el trabajo en red, obtención de recursos económicos?

- Como valora la acción contemplada en el plan sobre la creación de un fondo público de ayuda a las mujeres y la creación de un hospedaje y cual es el estado de estas propuestas hoy?
- Cree que acciones sobre la reserva de fondos para atender mujeres o la dotación presupuestaria para hospedajes son ejemplos susceptibles de plantear o incluir en las políticas públicas a nivel nacional?
- Participación:
 - ¿El proceso de descentralización ha sido un factor facilitador de la implementación del Plan?
 - ¿Y de su extensión territorial?
 - Como valora que en algunas zonas de Montevideo haya sido posible la creación de comisiones mujer y en otras no?
 - ¿Cuál es su opinión respecto al desarrollo de planes locales en unas zonas y en otras no? ¿Podría citar dos factores que los han facilitado?
- Salud
 - ¿Podría dar su visión respecto al momento en el que se encuentra la Ley de salud reproductiva?
 - ¿Cómo valora el trabajo en red respecto al proceso de elaboración y proposición de la Ley?

ENTREVISTA 2

Elena Goiriena, Responsable del Área General de Ingresos (BarridoOtoñal)

- 1- ¿Cuales han sido sus tareas específicas en relación al PIOD?
- 2- ¿Como nace el Programa de Barrido Otoñal?
- 3- ¿Hubo dificultades a la hora de poner en marcha este programa?
- 4- Una de las partes más innovadoras del programa y que se enmarca dentro del objetivo del plan de acceso al mercado, ha sido también el ofrecer a las mujeres la entrada a trabajos no tradicionales. ¿Cuales han sido las mayores dificultades encontradas a la hora de promocionar el acceso de estas mujeres a este tipo de trabajos?
- 5- ¿Crees que esta experiencia se puede trasladar a otro tipo de trabajos municipales mayoritariamente dados a hombres como reparación de edificios, servicios de proximidad etc....?
- 6- ¿Crees que es posible en un futuro próximo plantear la entrada de las mujeres a sectores no tradicionales pero con una mayor calificación?
- 7- ¿Cuales crees han sido los principales obstáculos que ha tenido este programa a lo largo de sus tres años de implementación?
- 8- Una de las cuestiones que ha abordado este programa y que es de gran importancia para los fundamentos del plan ha sido no solo el ser una acción de urgencia y asistencia sino también de incidir en una promoción al empleo de estas mujeres una vez finalizado su contrato de 5 meses. ¿Cual es tu opinión sobre los éxitos alcanzados (48% y 51% de inserción)?
- 9- ¿Cual es tu opinión sobre la posibilidad de plantear un programa más sólido por lo que refiere a la inserción posterior de estas mujeres?
- 10- ¿Cual ha sido la coordinación con los servicios comunitarios para facilitar la inserción laboral de estas mujeres, y con las ONG's que han participado?
- 11- ¿Como valoras la formación y difusión de los derechos laborales de las mujeres que se incluye en la oferta educativo-formativa de las ONG's que han participado?
- 12- En la evaluación que se hizo en el 2003 se dijo que seria necesario ofrecer a través de este programa una asesoría jurídica para la refinanciación y gestión de las deudas. Que sucedió al respecto? ¿Crees que era uno de los puntos clave o había antes otras prioridades?

ENTREVISTA 3

Silvana Bruera y Mariana González.

- 1- ¿Cual ha sido vuestro papel y tareas principales a lo largo de estos tres años del plan?
- 2- Que valoración hacéis del objetivo tres incluido dentro del objetivo general de un mayor acceso de las mujeres al trabajo (la redistribución de los trabajos no tradicionales entre hombres y mujeres? Que obstáculos y oportunidades habéis detectado?
- 3- ¿Hay ya un debate sobre como debería enfocarse este objetivo específico tanto a nivel estatal como municipal para los próximos años?
- 4- ¿Como valoráis la estrategia y medidas realizadas en este plan para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo?
- 5- ¿Existe una coordinación de estrategias interestatal? ¿Ha habido un trabajo de transversalidad para incluir medidas que favorezcan y promuevan el derecho de las mujeres al trabajo en los planes nacionales de empleo?
- 6- ¿Que valoración hacéis sobre los alcances que ha tenido la transversalidad del plan en áreas como el empleo y los presupuestos?
- 7- ¿Creéis que el PIOD ha ofrecido la oportunidad de tener indicadores para una mejor comprensión de la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en áreas como el trabajo, la violencia contra las mujeres, la participación política? Creéis que estas deben ser competencias del plan nacional o que puede haber una coordinación en la recogida de datos? ¿Hay un debate ya abierto sobre esta cuestión?
- 8- ¿Que problemas y obstáculos habéis detectado en la medida concreta del plan de maximizar los servicios de micro créditos? ¿Que oportunidades? ¿Que estrategias creéis necesarias para implementar en el próximo plan?
- 9- Tenéis conocimiento de diagnósticos de nuevos nichos de trabajos no tradicionales para mujeres que se hayan hecho? Si es así ¿cuales?
- 10- El análisis y la negociación de los presupuestos estatales como prioridad en la agenda política. ¿Hay un debate abierto ya sobre las estrategias y la inclusión de este objetivo en el plan que se quiere hacer a nivel central?
- 11- ¿Creéis que este objetivo debe incluirse en el nuevo plan municipal?
- 12- Para un análisis más ajustado de los presupuestos hacen falta indicadores. ¿Consideráis esta tarea prioritaria para incluirse en el nuevo plan?
- 13- Una vez pasados los tres años del plan que valoración hacéis sobre la pertinencia de los 10 objetivos llevados a cabo?

ENTREVISTA 4

Carmen Beramendi, Presidenta del Instituto de la Mujer del Gobierno Central.

1. ¿Cuales son las áreas temáticas principales de trabajo desde el instituto de la Mujer?
2. ¿Que valoración hace de los objetivos planteados en el PIOD y de las medidas que se han llevado a cabo durante estos tres años?
3. Que políticas publicas de genero cree que deberían ser analizadas con mayor profundidad antes de entrar a hacer los distintos planes central y municipal?
4. ¿Cual cree que puede ser el impulso político del nuevo plan de Igualdad y derechos a nivel municipal?
5. ¿Que impacto cree que ha tendido y puede tener el PIOD en la formulación del nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos Nacional?
6. ¿Que estructuras crees que deberían crearse para tener un contacto permanente a nivel estatal con las organizaciones de mujeres?
7. ¿Que estructura y lugar en el organigrama gubernamental cree que puede ser más facilitador para hacer efectiva la transversalidad de las políticas de género?
8. ¿Crees que la formula utilizada por la IMM de crear una comisión Inter-departamental es valida de ser aplicable también a nivel estatal?
9. ¿Que objetivos serían de mayor urgencia para el plan estatal?
10. ¿Como prevéis la coordinación de la formulación y los objetivos de los planes zonales, del II PIOD municipal y del I plan Nacional?
11. ¿Cual es el presupuesto actual del instituto de la Mujer? ¿Cual es el porcentaje dentro del gasto total de gobierno central? ¿De que recursos disponéis?
12. ¿Cree que el objetivo de los presupuesto de género debe, a parte de ser una prioridad de la agenda política del instituto de la mujer, estar incluido en los planes central y municipal?

GRUPO DE TRABAJO 1

Comisión de Equidad y Género

1. [Presentación de la Sesión](#) de trabajo por parte del equipo evaluador.
2. Bloques que queremos tratar: -
 - . Evaluación de criterios del plan
 - . Evaluación de los recursos y la organización establecida para el desarrollo del plan
 - . Análisis de las dificultades y oportunidades en los distintos departamentos. Detección áreas duras y de resistencias.

4. [Metodologías:](#)

Para el primer bloque se llevará a cabo la técnica DAFO. Análisis de los puntos fuertes y puntos débiles que se han detectado de los criterios del plan en el diseño e implementación del Plan; Integralidad, Coordinación y Transversalidad, Derechos.

. Pregunta; ¿Hasta que punto creéis que el plan ha podido ser fiel a estos criterios rectores? Analizar en cada criterio los puntos fuertes y los débiles, y el porque. / Amenazas y oportunidades y porque.

. Puesta en común y conclusiones.

Segundo bloque pasar cuestionario interno para el análisis de la estructura y los recursos. Y para el análisis de las estructuras externas que a potenciado el PIOD hacer un debate donde podamos recoger esta experiencia.

. ¿Que estructuras se han potenciado desde cada departamento? Lidera una de ellas.

. Valoración sobre el alcance del plan sobre este marco de potenciación de estructuras, organizaciones y otros.

Tercer Bloque, detectar las resistencias para conseguir la ejecución de las medidas del plan de cada área.

. Individualmente piensan estas resistencias.

. De forma conjunta intentar observar cuales son las áreas más duras y las más facilitadas.

. ¿Son las áreas sociales las que más facilitan la entrada de las políticas de género?

. ¿Que estrategias de futuro se pueden plantear para el desarrollo del próximo Plan?

GRUPO DE TRABAJO 2

Comisión de Equidad y Género

1. [Presentación de la Sesión](#) de trabajo por parte del equipo evaluador.
2. Temas que queremos tratar:
 - i. Grado de pertinencia del conjunto de los objetivos del Plan
 - ii. Grado de adecuación de dichos objetivos
3. [Metodología](#):

Se analizará mediante la “Técnica de Impacto de Futuro” la valoración colectiva del grado de pertinencia y del grado de adecuación de los 10 objetivos generales del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos con la finalidad de ver si a posteriori, después de tres años de vigencia del PIOD se sigue considerando que estos objetivos son validos, tienen vigencia, si deben reformularse o cambiarse por otros, cuáles de ellos fueron pertinentes durante los tres años y los que son vigentes incluso para plantear en un futuro.

Se dividirán las y los asistentes del taller en grupos de 3 y de 4 personas que tendrán que puntuar de 1 a 5 los 10 objetivos en relación a:

- ¿Fueron pertinentes?
- ¿Se consideran validos todavía?
- ¿Existe la necesidad de reformularlos?
- ¿Se pueden o deben mantener en un futuro?

CUESTIONARIO GENERAL PARA LOS DEPARTAMENTOS IMPLICADOS EN EL PIOD

DATOS REFERENTES A LA PERSONA QUE EVALUA:

MUJER HOMBRE

AREA DONDE DESARROLLA SU TRABAJO:

DEPARTAMENTO O PROGRAMA:

1. ¿Has participado en la elaboración del plan de igualdad de oportunidades y derechos de la ciudad de Montevideo?

SI NO

2. ¿Conoces el plan de acción para las mujeres de la ciudad de Montevideo?

SI NO

3. ¿Previamente a la implementación del Plan “PIOD” habías desarrollado acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

SI NO

4. En caso afirmativo, ¿cuales de estas acciones han estado incluidas en el plan de igualdad?

5. ¿Has tenido en cuenta este plan a la hora de hacer tu planificación en el departamento?

SI NO

6. ¿Que objetivos de los que consta el plan constan también en la planificación de tu área o departamento o programa?

	SI	NO
Por una cultura de equidad		
Por el derecho al uso y disfrute de los espacios públicos		
Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales		
Por más oportunidades den trabajo		

Por los derechos sexuales y reproductivos		
Por el derecho a una vida libre de violencia de género		
Por un mayor y mejor acceso a la tierra y al techo		
Por ciudadanía juveniles libres de condicionamientos de género		
Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad Municipales en equidad		

7. ¿Indica el número de acciones o proyectos vinculados al plan que se realizan desde tu departamento?
8. ¿Hay algún tipo de acción (en relación a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) que hubieras querido llevar a cabo y no ha sido posible?

SI NO

CUESTIONARIO PARA EL GRUPO DE TRABAJO 1

DATOS REFERENTES A LA PERSONA QUE EVALUA:

MUJER HOMBRE

AREA DONDE DESARROLLA SU TRABAJO:

DEPARTAMENTO O PROGRAMA:

1. ¿Cuántas personas de tu departamento estáis destinadas para poder llevar cabo el trabajo que implica el PIOD?

2. ¿Crees que el presupuesto destinado para hacer las acciones del plan en tu departamento han sido suficientes?

SI NO

3. ¿Has tenido un tiempo prefijado de tu horario laboral para poder estar en la elaboración y desarrollo del plan?

SI NO

4. A lo largo del desarrollo del PIOD ha habido modificaciones en el presupuesto y los recursos destinados en tu departamento? ¿Si es que si cual ha sido el cambio?

SI NO

5. ¿Previamente a la implementación del Plan “PIOD” habías desarrollado acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

SI NO

6. En caso afirmativo, ¿cuales de estas acciones han estado incluidas en el plan de igualdad?

7. ¿Has tenido en cuenta este plan a la hora de hacer tu planificación en el departamento?

SI NO

8. ¿Que objetivos de los que consta el plan constan también en la planificación de tu área o departamento o programa?

	SI	NO
Por una cultura de equidad		
Por el derecho al uso y disfrute de los espacios públicos		
Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales		
Por más oportunidades den trabajo		
Por los derechos sexuales y reproductivos		
Por el derecho a una vida libre de violencia de género		
Por un mayor y mejor acceso a la tierra y al techo		
Por ciudadanías juveniles libres de condicionamientos de género		
Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad Municipales en equidad		

9. ¿Indica el número de acciones o proyectos vinculados al plan que se realizan desde tu departamento?

10. ¿Hay algún tipo de acción (en relación a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) que hubieras querido llevar a cabo y no ha sido posible?

SI NO

TALLER PARTICIPATIVO 1

Comunamujer 12

4. Presentación, organización y explicación de la metodología (dinámicas, relatora y moderadora)
5. Evaluar los resultados de las acciones del Plan (1 h)
 - i. Intercambio de impresiones sobre el nivel de conocimiento del Plan en su conjunto
 - ii. Dinámica sobre cuatro acciones: Servicio Jurídico, Servicio Salud Mental y Violencia, Servicio de Atención a Hombres y Talleres de Género. (establecer un cuadro para detectar aspectos positivos y negativos a lo largo de los tres años)

Preguntas posibles: ¿Qué pasos se dan cuando una mujer acude a los servicios por una situación de violencia? ¿Creen que los tres años del Plan han servido para fortalecer los circuitos de derivación en situaciones de violencia de género? ¿Qué aspectos creen que son necesarios para atender todo el ciclo de la violencia y no se han llevado a cabo?

Respectos a los talleres: ¿Creen que los temas tratados en los talleres se adecuaron a vuestras necesidades?

- iii. ¿Qué acciones del Plan que no se han llevado a cabo en esta zona hubiesen sido necesarias?
6. Coordinación (1h)
 - i. Debate. ¿Se han generado estructuras estables de coordinación a lo largo de estos tres años? En caso afirmativo: ¿Qué composición y periodicidad tienen?
 - ii. ¿El grado de circulación de la información es óptimo? Posibles propuestas de mejora.
 - iii. Dinámica: Obstáculos y oportunidades detectadas en la coordinación con: Comisión Equidad y Género IMM, Junta Local, Concejo Vecinal y/o otros agentes. (Valorar el proceso de consulta en cuanto al diseño y seguimiento del Plan).
7. Elaboración del resumen de conclusiones
8. Cierre.

TALLER PARTICIPATIVO 2

Comunamujer 9

- 1- Presentación, organización y explicación de la metodología (dinámicas, relatora y moderadora)
- 2- Evaluar el impacto que el PIOD ha tenido a lo largo de estos tres años en las acciones que se han llevado a cabo así como la elaboración del Plan Local de Igualdad.
 - a. Elaborar un panel donde destaquen las acciones que han sido impulsadas durante los tres años del Plan. Detectar acciones que han sido necesarias y no se han llevado a cabo.
 - b. Detectar qué acciones y procesos han sido más útiles para el desarrollo del Plan Local asimismo detectar aspectos ausentes necesarios para este proceso.

Preguntas posibles: ¿Qué pasos se dan cuando una mujer acude a los servicios por una situación de violencia? ¿Creen que los tres años del Plan han servido para fortalecer los circuitos de derivación en situaciones de violencia de género? ¿Qué aspectos creen que son necesarios para atender todo el ciclo de la violencia y no se han llevado a cabo?

Respectos a los talleres: ¿Creen que los temas tratados en los talleres se adecuaron a vuestras necesidades?

- 3- Coordinación (1h)
 - i. Debate. ¿Se han generado estructuras estables de coordinación a lo largo de estos tres años? En caso afirmativo: ¿Qué composición y periodicidad tienen?
 - ii. ¿El grado de circulación de la información es óptimo? Posibles propuestas de mejora.
 - iii. Dinámica: Obstáculos y oportunidades detectadas en la coordinación con: Comisión Equidad y Género IMM, Junta Local, Concejo Vecinal y/o otros agentes. (Valorar el proceso de consulta en cuanto al diseño y seguimiento del Plan).
- 4- Elaboración del resumen de conclusiones
- 5- Cierre.

ENTREVISTA 5

Dra. Perla Vivas y Lic. Inés Bausero

1. ¿Creen que el plan ha contribuido al fortalecimiento del programa de Atención Integral a la Mujer (objetivo específico 2)?
2. ¿Se ha hecho el seguimiento permanente de la calidad de la atención a través de un sistema de indicadores específicos? Que sistema se ha empleado y cuales son los resultados?
3. ¿Creen que los tres años del plan han permitido impulsar y facilitar el acceso de los/las adolescentes a métodos anticonceptivos, al control temprano de embarazo? ¿Que obstáculos sigue habiendo en este campo?
4. Hemos visto que se ha hecho un trabajo en red con organizaciones, entidades que ofrecen formación, centros juveniles, la comisión de infancia y otros.. ¿Hasta que punto estas redes de trabajo están consolidadas y que aspectos se deben trabajar en un futuro?
5. ¿Que medidas implementadas destacaríais, nombrarlas, de los objetivos específicos 1 y 4 del plan?
6. ¿Cual es el impacto de genero en los/las adolescentes de las medidas 1-2-3 del objetivo específico 4 (contribuir y facilitar la creación de espacios interinstitucionales de prevención y atención a diversas conductas de riesgo en las/los adolescentes)?
7. ¿Que logros y oportunidades destacaríais de estos tres años del plan en lo que respecta este objetivo general a los derechos sexuales y reproductivos del plan?
8. ¿Que medidas pensáis pueden ser necesarias de ser incluidas en el próximo plan con la finalidad de favorecer el proceso de aprobación de la ley de derechos reproductivos (aborto)?
9. ¿Que aspectos de los derechos a la salud de las mujeres creéis que deberían ser abordados con más fuerza desde el plan nacional?
10. ¿Creen que se ha avanzado en el registro e indicadores sobre homicidios por violencia de género?
11. ¿A lo largo del plan se ha pensado en construcción de indicadores que permitan un registro unificado de la violencia contra las mujeres?
12. Las medidas del fondo solidario de materiales para mujeres que han sufrido violencia y la creación de hospedajes transitorios se han llevado a cabo?
13. ¿El trabajo en red ha beneficiado la coordinación e implementación de acciones en atención, prevención y sensibilización?

ENTREVISTA 6

Comisión Nacional de Seguimiento de los compromisos de Beijing. Lilián Abracinkas.

- 1- ¿Cuál es su opinión sobre el grado de satisfacción en cuanto a la participación en el proceso de diseño, implementación y seguimiento del Plan (por áreas, por objetivos, por el nivel de concreción de las medidas)
- 2- ¿Creen que las medidas de la primera fase del Plan han garantizado en mayor medida las posibilidades reales de inserción laboral de las mujeres?
- 3- ¿Cuál creen que ha sido el impacto del Plan después de tres años en las políticas públicas que se llevan a cabo desde la Intendencia Municipal?
- 4- ¿Creen que el Plan es un buen instrumento para mejorar el sistema de medir de manera más precisa los resultados de las acciones para la promoción de la igualdad de oportunidades?
- 5- ¿Piensan positivo establecer sistemas de indicadores a nivel local que permitan una evaluación para saber el grado de cumplimiento de las acciones y objetivos del Plan?
- 6- ¿En qué medida creen que mejorará la implementación de políticas públicas de género si se cuenta con un plan nacional?
- 7- ¿Qué estrategias han pensado o propuesto para hacer efectivas las recomendaciones de la Agenda?

ENTREVISTA 7.

Nahir Ackerman, Gonzalo Halty, Departamento de Deportes
Laura Guinovart Departamento de Cultura

1. ¿Que impacto ha tenido el plan en su departamento?
2. ¿Cuántas exposiciones, muestras, obras de teatro se han incorporado en el calendario de actividades del departamento?
3. ¿Como se han llevado a cabo las medidas de integrar la equidad de género entre los criterios de selección de propuestas culturales de las zonas, o la revisión de reglamentos y criterios de apreciación de Carnaval?
4. ¿Se han dado cursos de capacitación sobre equidad del personal de bibliotecas y casas culturales?
5. ¿En que medios de comunicación se ha llevado a cabo las medidas del objetivo 4 y como se ha hecho?
6. Cuales han sido las dificultades principales para poder llevar a cabo las medidas que refieren a los medios de comunicación? Que barreras dentro de l área de cultura destacarías?
7. ¿Que deportes se promocionan más desde el municipio?
8. Cual ha sido la línea de trabajo principal en vuestra área en relación a la inclusión de la perspectiva de género?
9. Como se ha trasladado la inclusión de la perspectiva de genero al personal de este esta área de trabajo?

ENTREVISTA 8.

Rosario García y Mariana Estin Área de RRHH –Salud Ocupacional

- 1- ¿Cómo se llega a la Resolución de Acoso Sexual dentro de la Intendencia?
- 2- ¿Se había trabajado anteriormente entre Salud Trabajo y Género?
- 3- ¿Cuál ha sido la relación con la Comisión de la Mujer en estos tres años?
- 4- ¿Cómo se ha ido detectando el acoso sexual dentro de la IMM?
- 5- ¿Cómo se fue armando esta figura institucional?
- 6- ¿Cómo han evolucionado los casos concretos atendidos? ¿Se ha hecho seguimiento?
- 7- En los casos de violencia doméstica: ¿cuál es vuestra función?
- 8- ¿Cuáles son los instrumentos que utilizáis para el tratamiento de datos y la recogida de información en los casos?
- 9- ¿Qué cuestiones resaltaríais en esta área para el trabajo futuro?
- 10- ¿Cómo se entienden las acciones positivas?

ENTREVISTA 9.

Maria Mangado Ema Disego Comisión Infancia

- 1- ¿Cuál ha sido la historia y la evolución del Programa de Infancia?
- 2- ¿Cuáles son los programas principales en los que está trabajando esta Comisión?
- 3- ¿Cómo funcionan?
- 4- ¿Cómo se articulan en relación a la Comisión de la mujer?
- 5- ¿Cómo se garantiza la perspectiva de género?
- 6- ¿Qué impacto tuvo el PIOD para el Programa de Infancia?
- 7- ¿Cuál es el grado de coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura?
- 8- ¿Cuáles han sido los talleres y cursos de capacitación en estos tres años?
- 9- ¿Cuál ha sido el impacto del Plan ene. Territorio?
- 10- ¿Cómo se ha trabajado la medida sobre los materiales didácticos no sexistas en el territorio?
- 11- ¿Qué grado de apropiación del Plan ha habido por parte de psiquiatras, psicólogos, y demás personal técnico?
- 12- ¿Qué necesidades detectáis para trabajar en un futuro?