

**INFORME DE URUGUAY ANTE LA UNDÉCIMA CONFERENCIA REGIONAL
SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010**

I. INTRODUCCIÓN

El gobierno de Uruguay, de acuerdo con lo dispuesto en la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, presenta su Informe sobre las acciones emprendidas para impulsar el cumplimiento del Consenso de Quito, adoptado en la X Conferencia Regional sobre la Mujer en Ecuador en agosto de 2007.

Entre los principales avances se destaca la aprobación e implementación por parte del Presidente de la República y el Consejo de Ministros/as del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, políticas públicas hacia las mujeres 2007 -2011 y la implementación de planes departamentales en dos intendencias departamentales. Asimismo en materia legislativa se han aprobado leyes de especial relevancia para el avance en igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres tales como la Ley 18.104 de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres, la Ley 18.065 sobre Trabajo Doméstico, la Ley 18.395 de Flexibilización de acceso al régimen jubilatorio, la Ley 18 244 de Deudores Alimentarios, Ley 18 246 de Unión Concubinaria y la Ley 18 441 de regulación del trabajador/a rural.

II. ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONSENSO DE QUITO

1. Acciones de visibilidad de los contenidos del Consenso de Quito

Resulta relevante informar acerca de las medidas desarrolladas por Inmujeres para dar a conocer a la ciudadanía uruguaya los acuerdos emanados del Consenso de Quito.

La primera actividad, se desarrolló en el marco de la XVIII REM llevada a cabo en Montevideo en octubre de 2007. El Instituto Nacional de las Mujeres realizó el evento público “El Consenso de Quito y su aplicación en los países del MERCOSUR: desafíos y propuestas” con el objetivo de que la ciudadanía mercosuriana conociera el Consenso, reflexionara e intercambiara acerca de las posibilidades de aplicación en la región. Dicho evento contó con la participación de autoridades públicas y representantes de la sociedad civil a nivel nacional y regional.

Por otra parte, desde octubre de 2007 a la fecha se han editado y distribuido más de 3000 ejemplares de una edición de bolsillo del Consenso de Quito a autoridades gubernamentales (legisladores, legisladoras, edilas/es, decisores públicos), organizaciones de la sociedad civil y público interesado. Muchos de estos ejemplares fueron distribuidos en diversas instancias de sensibilización y capacitación; asegurando una mejor calidad en el conocimiento de los mismos.

2. Adopción de medidas en todos los ámbitos, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres

Uruguay cuenta, desde el 2007 con la Ley Nº 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos

entre hombres y mujeres de la República, la cual es el marco legal para la implementación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA 2007 – 2011) y para la creación del Consejo Coordinador de políticas Públicas de Igualdad de Género.

Desde agosto de 2007 a la fecha, la capacidad técnica y política del Instituto Nacional de las Mujeres, organismo rector de las políticas de género, se ha visto fortalecida con recursos humanos genuinos del Estado, que ingresaron a través de concurso de oposición y méritos, recursos económicos estatales y de cooperación internacional. Se cuenta con un entramado institucional en el Estado que con distintos niveles de profundidad y desarrollo abarca 13 ministerios y 9 organismos públicos. En todos ellos existen referentes para los temas de género con los cuales se coordinan y articulan políticas, programas y acciones.

Más allá de lo antedicho, la estructura y jerarquía orgánica del Instituto Nacional de las Mujeres es frágil con relación a los cometidos asignados por ley. Por tanto, la capacidad de Inmujeres de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, es limitada y los resultados alcanzados hasta la fecha no reflejan la dimensión de los esfuerzos realizados.

Similar situación presentan los mecanismos de género departamentales, creados y/o fortalecidos durante el quinquenio 2005 – 2009 pero débiles aún para transversalizar en las políticas locales la perspectiva de género. La mayoría de los gobiernos departamentales cuentan con algún área u oficina abocada al trabajo en los temas de mujer y género. En general, salvo la Secretaría de la Mujer de la intendencia de la capital del país, estas oficinas se caracterizan por su debilidad institucional: escasa jerarquía, ausencia de recursos propios y falta de personal capacitado.

Desde el 1º de marzo de 2010, con las nuevas autoridades de gobierno no se han realizado cambios cualitativos para Inmujeres con relación a su nivel jerárquico. Continúa siendo una Dirección dentro del Ministerio de Desarrollo Social sin ser unidad ejecutora. Por tanto, aún está pendiente constituirse, como lo recomienda el Consenso de Quito, en el más alto nivel jerárquico de la estructura del Estado.

En cuanto a la cooperación regional e internacional, Uruguay está desarrollando importantes acciones.

En el marco de la Reunión Especializada de la Mujer del MERCOSUR (REM), los mecanismos de la mujer de Paraguay, Brasil, Argentina y Uruguay están desarrollando el Proyecto “Fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en el MERCOSUR” con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Dicho proyecto involucra a la Secretaría de la Mujer de Paraguay, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República de Brasil, el Consejo Nacional de la Mujer de Argentina, la Representación Especial para la Mujer de la Cancillería Argentina y el Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay. El objetivo general de dicho proyecto es implementar acciones tendientes a fortalecer la perspectiva de género en el MERCOSUR conforme a la agenda y el plan de trabajo de la REM. Los componentes del Proyectos son:

1) *El fortalecimiento de la REM*: se desarrollará una estrategia de comunicación hacia la región, actualizando permanentemente su página Web y su boletín electrónico. Asimismo se trabajará en la articulación de agendas y en la implementación de políticas públicas regionales con otras reuniones especializadas del MERCOSUR. Se prevén sensibilizaciones y capacitaciones permanentes en género al funcionariado de la secretaría del MERCOSUR

2) *La participación política de las mujeres en el MERCOSUR*. Se espera elaborar y consensuar una agenda legislativa de género e impulsar la participación de las mujeres en las bancas del Parlamento del MERCOSUR.

3) *La construcción e implementación de un sistema de información sobre violencia doméstica para la región*. Se relevarán en cada país del MERCOSUR la calidad, cobertura y fuente de información de acuerdo con los indicadores acordados por la Comisión Asesora en Violencia Basada en Género de la REM; para luego elaborar una propuesta de sistema de información regional sobre violencia doméstica basada en género para los países del MERCOSUR.

4) *El combate a la trata y el tráfico de las mujeres, niñas y adolescentes con fines de explotación sexual comercial*. Se realizará un relevamiento de las fuentes y la calidad de información, leyes nacionales que existen y los mecanismos, organismos y organizaciones de intervención en trata y tráfico de mujeres con fines de explotación sexual comercial en cada país del MERCOSUR. Se trabajará sobre la elaboración de una propuesta de protocolo regional de detección, intervención,

rescate y reinserción para mujeres víctimas de trata y tráfico con fines de explotación sexual comercial. Se espera que al finalizar el proyecto los países del MERCOSUR adopten por lo menos 3 pautas del protocolo regional en sus sistemas nacionales.

En el marco de los acuerdos regionales para disponer de mejor información e indicadores que reflejen la situación de la mujer en los países, CEPAL presentó la propuesta de Indicadores para el Observatorio Regional de Igualdad ante la Reunión Técnica de Expertos/as en Estadísticas de Género (Aguas Calientes, 2008). En esta reunión el Inmujeres participó activamente sugiriendo definiciones y fuentes para los indicadores propuestos y asumiendo el compromiso de reportar anualmente los indicadores actualizados. Este Observatorio definió tres áreas de medición de avances y retrocesos en términos de la autonomía de las mujeres (Autonomía económica, Autonomía física y Autonomía en la toma de decisiones).

Dentro de estas tres dimensiones el acuerdo entre expertos/as consensuó 8 indicadores. En el caso de la Autonomía en la toma de decisiones los indicadores son: la proporción de mujeres en cada uno de los poderes públicos. Para este caso, Uruguay la proporción de mujeres en el Poder Legislativo (Período 2010-2014) es de 13,9; en el caso del Poder Ejecutivo, en el mismo período es de 14,3; y en el mayor cargo jerárquico de los gobiernos departamentales (Intendencias) hay un 15,8%.

En el caso de la Autonomía física, los indicadores seleccionados fueron: muerte de mujeres a manos de pareja o ex pareja, embarazo adolescente, demanda insatisfecha de planificación familiar. Este último indicador en Uruguay no tiene una fuente de información que releve las prácticas y demandas de la población respecto a la planificación familiar lo cual implica serios problemas para la discusión y diseño de políticas públicas. En el caso del indicador de embarazo adolescente Uruguay tiene una paridez femenina entre los 14 y 19 años de 0,04 en 2008. Es de destacar que es una cifra baja en el contexto de los países de la región. En cuanto al indicador que mide las muertes de mujeres en Uruguay entre noviembre de 2008 y octubre de 2009 fueron asesinadas 20 mujeres a manos de parejas o ex parejas.

En términos de autonomía económica la carga global de trabajo¹ en Uruguay para las mujeres tiene una distribución inversa a la de los varones. Las mujeres dedican el 65% de sus horas de trabajo al Trabajo No Remunerado y 35% al trabajo remunerado, mientras que los varones dedican el 28% de su tiempo al TNR y el 72% al trabajo remunerado. El segundo indicador que define CEPAL se relaciona con la posesión de ingresos propios, donde las mujeres mayores de 14 años en Uruguay registran un 23,6% y los varones un 6,7% es decir, 1 de cada cuatro mujeres no tiene ingresos propios mientras que entre los varones no llega a ser uno de cada 10.

Finalmente, subrayar que desde mayo de 2008, Inmujeres estableció el Área Sistema de Información de Género, que tiene como objetivo principal sistematizar, ordenar y analizar la información para la construcción de indicadores y estadísticas de género, poniendo a disposición de actores políticos, institucionales, organizaciones sociales y público interesado, información que apoye la toma de decisiones el seguimiento y el monitoreo en materia de políticas públicas y acciones para la equidad de género. Este Sistema calcula y reporta los indicadores al Observatorio de CEPAL como también al Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social.

3. Participación y representación política de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

La plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política no se encuentra totalmente garantizada en nuestro país, más allá de que se ha dado un paso en la legislatura que acaba de culminar (2005 – 2009) con la aprobación de la ley 18.476 sobre participación política de marzo de 2009.

Dicha ley señala que las listas para la integración de las autoridades legislativas nacionales y departamentales de los partidos políticos deberán integrarse por personas de ambos sexos por cada terna de candidatos. Si bien esta ley es un paso importante en la promoción de la participación política de las mujeres, se aplicó en las elecciones internas de los partidos (junio 2009) no siendo esta una instancia de voto obligatorio, y entrará en vigencia para las elecciones

¹ Indicadores que expresa la proporción de tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado.

nacionales y departamentales de 2014 y 2015 respectivamente. A su vez, aún se está muy lejos de la voluntad política de la paridad tanto para los cargos electivos, políticos no electivos (de confianza política) y de los partidos políticos. Con respecto a esta ley es importante señalar que su reglamentación por parte de la Corte Electoral generó una declaración por parte de la Bancada Bicameral Femenina respecto a los “criterios discriminatorios” de los miembros de la Corte Electoral que aprobaron la reglamentación de la ley de cuotas”. Los puntos de discrepancia estaban focalizados en la conformación de las ternas para las listas de suplentes respectivos, que en las internas cuentan con un solo titular. Esta interpretación de la ley podía conducir a que las mujeres fueran colocadas como suplentes en cada terna de candidatos/as. Además, la reglamentación de la Corte Electoral señalaba que un tercio de las mujeres debían ser titulares pero no especificaba en qué lugares de las listas, por lo tanto podía suceder que las mujeres fueran incluidas como titulares en el último tercio de las hojas de votación. Esta situación implicó el tratamiento y posterior aprobación de una ley Interpretativa que fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 15 de mayo de 2009.

Por otro lado, la Ley 18.567 de descentralización política y participación ciudadana (setiembre de 2009) si bien no incluye medidas de acción positiva es una oportunidad para promover la ciudadanía de las mujeres y de personas de diferentes edades que han quedado excluidas de la participación política.

Los resultados en las elecciones nacionales de octubre de 2009, colocaron 4 (13.3%) mujeres en el Senado (en un total de 30 miembros) y 14 (14.1%) mujeres en la Cámara de Diputados (en un total de 99 miembros)

Por su parte en las elecciones de los Gobiernos Departamentales en mayo de 2010, por primera vez en la historia 3 mujeres llegaron a ocupar el máximo cargo en la estructura de Gobierno Departamental (Intendentas) en un total de 19 departamentos (15.8%).

5. Estereotipos de género y medios de comunicación

En el marco de las acciones del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos los días 5 y 6 diciembre del 2007 se llevaron a cabo las “Primeras Jornadas de Periodismo con Perspectiva de Género, desafíos para una mirada de género en los medios de comunicación”, con apoyo de la cooperación internacional. La actividad consistió en dos jornadas de trabajo y una Conferencia. El primer día se trabajó “Prácticas y rutinas periodísticas: representaciones públicas de las mujeres en los medios” y el segundo sobre “La construcción de discursos e imágenes relativos a las mujeres. Estereotipos y realidad en los medios”. La actividad se completó con una Conferencia de cierre: “Mujeres en los medios de comunicación ¿representaciones o realidades?”. Se contó con la presencia de una experta internacional y con diferentes panelistas calificados/as. Participaron 33 comunicadores/as, 10 organizaciones de la sociedad civil y organismos del Estado.

En el 2009, los días 16, 17 y 18 de setiembre tuvieron lugar las “Segundas Jornadas nacionales de Periodismo con Perspectiva de Género. Desafíos para una mirada de género en los medios de comunicación”. Las mismas fueron convocadas por el Instituto Nacional de las Mujeres con apoyo de la cooperación internacional. La actividad se compuso de tres espacios: una Conferencia abierta titulada “Género en los medios, una perspectiva que innova en calidad”, destinada a periodistas, estudiantes de periodismo, publicistas, estudiantes de diseño gráfico, de audiovisual, productores de radio, TV, editores de prensa escrita y público en general. Una segunda jornada de capacitación para periodistas sobre “Presencias y ausencias en la representación de hombres y mujeres en los medios”, “El lenguaje inclusivo”, “La construcción de la noticia sobre violencia doméstica” y una tercera jornada de sensibilización en género “Enfoque de género en la comunicación”, “Comunicación externa e interna con perspectiva de género”, “Lenguaje: claves para el lenguaje no sexista”. Participaron 30 personas de las Unidades de Comunicación de los organismos estatales.

6. Medidas de corresponsabilidad, reconocimiento del trabajo no remunerado y políticas integrales de seguridad social.

Uruguay transita un debate público sobre el trabajo no remunerado y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas del hogar, pero aún no está garantizado por parte del Estado su reconocimiento, su valorización en términos de aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico y menos aún su inclusión en las cuentas nacionales. A partir del 2007, se han promovido investigaciones desde el Estado (especialmente desde Inmujeres), en articulación con la academia, la sociedad civil organizada y el Sistema de Naciones Unidas, comprometiendo especialmente al Instituto Nacional de Estadística (INE). En setiembre de ese mismo año, el INE incorporó en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) un módulo sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado². Los resultados de ese relevamiento fueron publicados y difundidos a nivel nacional. En 2008 y dando continuidad al estudio anterior se publicó con el apoyo de Inmujeres “Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay”.³

Con respecto a la implementación de reformas en el sistema de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida, reconocer el trabajo no remunerado y la ciudadanía plena de las mujeres; aún queda mucho por hacer.

Si bien existe una canasta de prestaciones básicas en seguridad social (basada en un pilar contributivo con aportes del trabajo remunerado) por parte del Estado uruguayo, las mismas no son suficientes para garantizar la ciudadanía plena de las mujeres.

Reconociendo esas deficiencias, Uruguay ha avanzado en el mejoramiento de las prestaciones e inició un *Diálogo Nacional sobre Seguridad Social (DNSS, 2007)*. Inmujeres ha participado activamente del mismo y ha contribuido a colocar en la agenda pública las brechas de desigualdad de género como aspecto central a tener en cuenta en el proceso de reforma de seguridad social brindando evidencias científicas aportadas a partir de investigaciones y recomendaciones de política pública⁴.

Entre las nuevas prestaciones se destacan:

- 1) Incorporación de prima por nacimiento a funcionarios/as públicos/as que legitimen adoptivamente o adopten niños/as (Ley N° 18.046 de Rendición de Cuentas, 2005).
- 2) Prima por edad, destinadas a las personas jubiladas que tengan setenta o más años de edad, de escasos recursos (Ley N° 18.095, 2006).
- 3) Creación de un Fondo Nacional de Salud (Ley 18.131) y Sistema Nacional Integrado de Salud (Ley N° 18.211 de mayo y noviembre de 2007 respectivamente). Dicha ley genera un sistema integrado de aportes y prestaciones para el sostenimiento de los servicios de salud. Tiene como objetivo la atención integral a la población con trabajo formal incluyendo a las personas dependientes (hijos/as y personas con discapacidad).
- 4) Reorganización de las prestaciones de Asignaciones Familiares (Ley N° 18.227 de 12/12/07) que otorga la asignación familiar a los niños, niñas y adolescentes de hogares con vulnerabilidades socio económicas.
- 5) Flexibilización jubilatoria con perspectiva de género (Ley 18.395) en cuyo artículo 14 computa a las mujeres un año adicional de servicios por cada hijo/a nacido/a vivo/a o por cada hijo/a que hayan adoptado siendo este menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.
- 6) Ratificación del Convenio de la OIT N° 102 sobre normas mínimas en Seguridad Social (Ley 18.609).
- 7) Licencia por paternidad para el sector privado de 3 días corridos. En este caso es importante señalar que en el sector público este derecho es de 10 días hábiles, con lo cual es una medida que no se equipara a los derechos consagrados para los/as trabajadoras del sector público. También estaba propuesta la extensión del horario de lactancia para las trabajadoras del sector privado ya que en el sector público pueden reducir el horario a media jornada hasta los 6 meses de edad del hijo/a, pero no fue aprobada.

Aún no existe en Uruguay el derecho universal a licencias para el cuidado en caso de enfermedad de un pariente directo (hijos/as, padres, madres y abuelos/as). Existe solo en algunos organismos

2 Ver informe en <http://www.ine.gub.uy>

3 Aguirre Rosario (editora) (2009): Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay. INE, INMUJERES, UDELAR, UNIFEM, UNFPA, Montevideo.

4 Salvador Soledad (2009): Configuración social del cuidado en hogares con niños/as y con adultos/as mayores y políticas de corresponsabilidad. INMUJERES

públicos.

En cuanto a los servicios públicos para el cuidado de personas dependientes (personas con discapacidad, ancianos/as) la provisión pública es escasa, fragmentada y focalizada para la población de bajos recursos; manteniendo asimetrías entre el interior y la capital del país.

En 2008, Inmujeres, en acuerdo con la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL) realizó una Campaña pública sobre corresponsabilidad en las tareas del hogar, planteando la importancia de una distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado que permita el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres. Esta Campaña tuvo un alcance de 1.000.000 de hogares, a los que llegó a través de un folleto "Vos podes ganar" sobre distribución en la realización de tareas en el hogar, adjunto a las facturas.

7) Políticas y programas de empleo de calidad.

Uruguay tiene garantizados en la Constitución de la República los derechos consagrados en los convenios fundamentales definidos por la declaración de la 86ª Conferencia de OIT. No obstante ello desde el 2005, el diálogo social y la negociación colectiva han sido reglamentados con diferentes iniciativas legislativas.

Con el Decreto 105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tuvo la de reformular los grupos de actividad. Así es que se formulan 20 grupos para el sector industrial, un grupo para Comercio y actividades en general y 3 grupos para la actividad rural, en total 24 grupos de trabajo, lo que a su vez se dividen en diferentes subgrupos. Aunque la cantidad de grupos que incorporan cláusulas de equidad de género es alta, se necesita un trabajo riguroso para que haya una comprensión del tema entre quienes están negociando. Un 39% de los subgrupos ha incluido una cláusula, al menos, de igualdad de oportunidades.

Dentro de los temas abordados en los convenios colectivos existen las cláusulas que ratifican la ley N° 16.045 que protege el derecho de no discriminación y a la igualdad de oportunidades, otras que mejoran la reglamentación para lactancia prevista por ley (Industria Láctea, Prendas de Vestir y Afines), mejoran el salario por maternidad (Tabacos y Cigarrillos), que incorporan licencias especiales por nacimiento o enfermedad de hijos/as o familiar a cargo (Productos de Plástico Juguetes y Fibra de vidrio, Tabacos y Cigarrillos, Hormigón premezclado y prefabricado y Cerámica roja, blanca, refractaria y ladrillo de campo) y que fomentan el apoyo en los cuidados y la corresponsabilidad (Transporte Terrestre de pasajeros sub. Urbano, Bancos), reducción de la jornada habitual durante el período de lactancia (Grupo 13 Sub. Grupo11 Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado, d) Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes f) Embalajes con fines de transporte h) Terminales terrestres de carga; Grupo 14 Bancos), licencia por paternidad (Grupo 15 Salud privada).

Asimismo es de destacar que el grupo de la salud privada aprobó constituir la "Comisión Tripartita de Seguimiento en materia de Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades" cuyo ámbito de acción serán todas las actividades comprendidas dentro del Grupo 15 de los Consejos de Salarios.

En un gran porcentaje de Convenios se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, que se refiere a un día en el año para PAP o mamografía de control. La licencia por paternidad aparece en todos los convenios y el número de días de licencia extraordinaria, con goce de sueldo, por nacimiento de hijo/a varía entre uno y cinco días

En la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social funciona la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, órgano en el que están representadas las cámaras empresariales, el Estado (Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) y las trabajadoras desde el Departamento de Género y Equidad del Plenario Intersindical de Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). En junio del año 2008 la Tripartita envió al Consejo Superior Tripartito de Salarios una cláusula genérica para ser incluida en todos los convenios colectivos. El texto reafirma lo dispuesto por la Ley 16. 045, Ley 16. 063 que respalda los convenios 100, 111 y 156 de OIT, puntualizando el principio de igualdad de

remuneración para trabajo de igual valor, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el acceso de empleos de calidad y en la capacitación, eliminación de los procesos discriminatorios de selección y promoción, la garantía y la protección legal a la maternidad y otros dispositivos que promuevan la corresponsabilidad familiar, la prevención y sanción del acoso moral y sexual.

La ley 18.406 de octubre del 2008 creó el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), organismo tripartito cuya misión es actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado. Las trabajadoras del PIT CNT participan el seguimiento del programa "Proimujer" desde el Departamento de Género y Equidad, primer programa de capacitación laboral a nivel nacional con enfoque de equidad de género existente desde el 2001.

El 11 de setiembre del 2009 el Parlamento aprueba la Ley 18.561, la cual dicta las normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.

Relación entre la Tasa de Actividad Femenina y Masculina

El primer indicador, refiere a la Relación entre la Tasa de Actividad Femenina (TAF) y la Tasa de Actividad Masculina (TAM). Ambas muestran la disposición a formar parte de la oferta laboral de mujeres y hombres. El ratio entre ambas tasas indica la cercanía, o distancia, a la igualdad entre ambos sexos. La serie de datos 1990-2009 muestra un comportamiento estable de la tasa de actividad masculina durante todo el período con un rango de 4 puntos entre su mínimo y su máximo (69,0 en 2003 y 74,4 en el primer semestre 2009); mientras que se observa una evolución creciente pero lenta de la tasa de actividad femenina.

Si bien se observa una progresiva disminución de la brecha entre ambas tasas, hay factores claves (responsabilidades familiares, disponibilidad de tiempo para la búsqueda de nuevos empleos y capacitaciones, etc.) que hacen a la permanencia de esa distancia y que inciden en forma directa sobre las oportunidades de acceso de las mujeres al mercado de empleo.

Los recientes estudios sociológicos que han abordado la problemática de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, ponen énfasis en la dispar dedicación de varones y mujeres al trabajo no remunerado, repercutiendo esta situación desigual en las desiguales oportunidades y posibilidades de acceso y permanencia en el trabajo remunerado. "La redefinición de la noción de trabajo que incorpora al trabajo no remunerado supone una ruptura conceptual necesaria para dar cuenta de esa importante parte de las actividades humanas, que quedan invisibilizadas, pero que son indispensables para el bienestar" (INE, 2008)

El informe del Instituto Nacional de Estadística sobre el módulo de *Uso del Tiempo* de la Encuesta Continua de Hogares 2007, da cuenta de la disparidad existente entre los tiempos dedicados al trabajo no remunerado dentro de la familia, siendo ésta una responsabilidad prácticamente exclusiva de las mujeres. Las mismas dedican 65% de su tiempo al trabajo no remunerado y el 35% al trabajo remunerado considerando el promedio para toda la población femenina de 14 años y más, mientras que los varones dedican 28% al trabajo no remunerado y el 72% al trabajo remunerado (INE, 2008). La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no las ha eximido de sus roles tradicionales vinculados a la reproducción social, pues los hombres se han volcado escasamente a las actividades no remuneradas realizadas en los hogares.

Relación entre la Tasa de Desempleo Femenina y Masculina

El segundo indicador propuesto para medir esta Meta es la Relación entre la Tasa de Desempleo Femenina (TDF) y la Tasa de Desempleo Masculina (TDM), siendo la tasa de desempleo un indicador de la capacidad de absorción de trabajadores por parte del mercado laboral en función de la gente que se ofrece en el mismo. La relación de ambas tasas indica las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la dificultad de encontrar un empleo. Por lo tanto es, una medida de la inequidad de género en el espacio del trabajo remunerado. Un aumento (disminución) en dicha relación indica una mayor inequidad (equidad) a la hora de encontrar empleo bajo el supuesto de igual dotación de capital humano entre hombres y mujeres.

La brecha entre ambas tasas se ha mantenido relativamente estable durante el período analizado, lo cual da cuenta del carácter estructural de esta inequidad. Para el año base, según indica la siguiente tabla, la TDF registra un valor de 11,4 puntos mientras que la TDM es para el mismo año de 7,1. Estos valores evolucionan al alza, siendo el período 1997-2004 el que registra los aumentos más importantes. Dentro del mismo, el año 2002 es el que registra el pico más alto, alcanzando la TDF 21,1 puntos y la TDM 13,5 puntos, no siendo el momento de mayor inequidad entre la situación de varones y mujeres.

A partir de 2005, y por efecto del importante crecimiento económico que comenzó a consolidarse en el país, la evolución de ambas tasas comienza a revertirse, alcanzando en el primer semestre 2009 valores sustancialmente menores, 10,2 puntos para la TDF y 5,2 para la TDM. Para el primer trimestre de 2009 la tasa de desempleo global de la economía se sitúa en 7,5 puntos. No obstante cabe destacar que, aún cuando en el período 2005-2009 se alcanzaron registros históricos de reducción del desempleo, tanto femenino como masculino, la relación entre las tasas aumenta torna más desigual la situación de desempleo entre hombres y mujeres, alcanzado en 2009 la mayor brecha con casi el doble de desempleo femenino frente al masculino. Así, no se logra superar la distancia entre ambos valores. Ello evidencia la permanencia de las disparidades en esta área.

Brecha en la remuneración

El indicador utilizado para medir la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres se define como la *relación entre la remuneración media por hora de mujeres y hombres según años de instrucción*. El cálculo se realiza por hora para aislar el efecto de las diferencias de horas trabajadas entre hombres y mujeres y por años de instrucción para comparar trayectorias o inversiones en capital escolar similares.

Según datos del Sistema de Información de Género del Instituto de las Mujeres (Inmujeres), la remuneración media de las mujeres por hora de trabajo se encuentra, en promedio, 10 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. La serie de datos para el período analizado (1990/2007) muestra claramente que la relación se ha mantenido relativamente constante para los rangos de logro establecidos, excepto UTU y Docentes (maestros y profesores). El dato más significativo está dado por la relación entre hombres y mujeres que han alcanzado estudios universitarios, pues la brecha aumenta a medida que se incrementa ese nivel educativo. Para ese segmento las mujeres registran un nivel de ingresos 30% menor al de los hombres, mientras que entre las personas menos educadas (entre 0 y 3 años de estudio) la diferencia salarial es favorable a las mujeres en 6 puntos porcentuales.

Brechas de ingresos por hora entre hombres y mujeres según años de estudio. Año 2009	
Años de estudio	
0 a 3	84,4
4 a 6	74,9
7 a 9	73,1
10 a 12	75,7
13 a 15	77,2
16 o más	73,9
Total	88,7

Fuente: Sistema de Información de Género de Inmujeres

En 2008 Inmujeres, en conjunto con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) comienza la implementación del "Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género". Este programa tiene como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Entre sus objetivos específicos está generar las condiciones que permitan desarrollar organizaciones innovadoras y alcanzar una meta de competitividad genuina en un marco de equidad de la gestión.

8) Medidas de acción afirmativa para mujeres afrodescendientes

Desde 2005 el Instituto Nacional de las Mujeres incorpora como uno de sus ejes de trabajo la promoción de derechos y oportunidades para las mujeres afrodescendientes. A partir del 2007 y con la aprobación de la estructura ministerial, se crea el Departamento de las Mujeres Afrodescendientes. Entre sus objetivos se destaca: 1) generar mecanismos destinados a la promoción de la equidad racial; 2) dar seguimiento de las actuaciones para hacer efectiva la legislación antidiscriminatoria y de combate al racismo; 3) velar por el cumplimiento de los compromisos firmados y ratificados por el Estado en relación a las lucha contra el racismo y sus

consecuencias.

A fin de responder a su mandato y a partir del 2007 mediante el comienzo de la ejecución del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) que posee entre sus Líneas Estratégicas de Igualdad el desarrollo de Mecanismos Institucionales para la Igualdad y la no discriminación y la Implementación del Plan de Acción hacia las Mujeres Afrodescendientes se han desarrollado acciones tendientes a la generación de las condiciones necesarias para la efectiva implementación de políticas públicas focalizadas hacia mujeres afrodescendientes. Como resultados específicos, se ha fortalecido la capacidad institucional de departamento, dotándola de mayor rango jerárquico y con presupuesto. Además se cuenta con un decreto ministerial que habilita la incorporación de la dimensión étnico-racial en todas las actuaciones del Ministerio de Desarrollo Social y mandata al Departamento de las Mujeres Afrodescendientes como órgano/departamento asesor y con la responsabilidad de asistir técnicamente a las diversas Direcciones de este organismo a fin de efectivizar la incorporación de la dimensión étnico-racial y de género.

Se incorporó de forma permanente la dimensión étnico-racial en el Sistema de Información de Género del Inmujeres como base para evidenciar las desigualdades por motivos étnico-raciales y de género que impactan en la calidad de vida de las mujeres afrodescendientes y fundamentar la implementación de acciones afirmativas. Como cierre de gestión 2005-2009 se realizó un Seminario: la Inclusión de la dimensión étnico-racial en los registros del Estado. La producción de estadísticas para el diseño y la elaboración de políticas de equidad racial.

Como parte de la estrategia de Transversalidad de la dimensión étnico-racial y de género en las políticas públicas se desarrolló un proceso de sensibilización y capacitación sobre la incorporación de la dimensión étnico-racial y de género en los programas y políticas públicas dirigido a decisores/as y operadores/as sociales. Como contrapartida produjo una Caja de Herramientas para la realización de Capacitaciones con Mujeres Afrodescendientes en “Ciudadanía Afrodescendiente” y para la generación de conciencia sobre derechos.

Se desarrolló una campaña de sensibilización y comunicación pública sobre la existencia del racismo y sobre la promoción de la equidad racial y de género. Se desarrollo institucionalidad a nivel local a partir de la actuación de Promotoras Locales en 5 departamentos del país para contribuir y apoyar los procesos organizativos de mujeres afrodescendientes. En este marco se desarrolló un proceso de capacitación sobre Emprendimientos Productivos y Culturales desde el enfoque étnico-racial y de género para mujeres afrodescendientes, como respuesta a la demanda sobre el desarrollo de acciones que permitan la generación de renta, relevada durante el proceso de construcción participativa del PIODNA. A su vez, a partir del proceso de capacitación se desarrolló una guía de recursos locales para emprendimientos productivos y culturales y se realizó una publicación sobre los activos, las fortalezas y las habilidades de las mujeres afrodescendientes. Además se elaboró un manual de contenidos para las capacitaciones en esta temática.

A partir del 2006, el Instituto Nacional de Estadística incorpora la variable raza en la Encuesta Continua de Hogares.

9) Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico

Uno de los logros más importantes en los últimos años ha sido la ley N° 18.065 que dicta las normas para la regulación del Trabajo Doméstico. Dicha ley limita la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales; establece los descansos diarios, semanal y anual para trabajadores/as “con retiro” y “sin retiro”, el derecho al cobro de indemnización por despido, el seguro por enfermedad e incluye a las/os trabajadoras/es en en la cobertura del subsidio por desempleo. En otro orden incorpora a los/as trabajadores/as domésticos/as al régimen general de fijación de salarios y categorías.

En el año 2008 se instala el Consejo de Salarios del Trabajo Doméstico (grupo 21) redactando el primer convenio colectivo. En el 2010 se encuentra en la tercera ronda.

En la actualidad existen aproximadamente 54 000 trabajadoras aportando a la seguridad social.

En el año 2010 con la Ley 18 395 (Ley de beneficios jubilatorios, octubre del 2008) que otorga, para el cómputo jubilatorio, un año de trabajo por cada hijo/a nacido vivo, las prestaciones jubilatorias para trabajadoras del sector aumentó un 120%.

10) Derechos sexuales y derechos reproductivos como derechos humanos

En los últimos años Uruguay ha avanzado en el reconocimiento de los derechos sexuales y derechos reproductivos como derechos humanos. Este reconocimiento se ha dado fundamentalmente en el sector salud en el marco de la implementación del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS). Se han desarrollado distintas políticas entre las que se desatacan: fortalecimiento de los servicios de salud, implementación de normativas y guías clínicas en salud sexual y reproductiva (embarazo, parto y puerperio; aborto/aborto inseguro; anticoncepción, examen de Papanicolau y mamografía y violencia hacia las mujeres), medidas de protección materna frente al aborto provocado en condiciones de riesgo, entre otras.

Más allá de lo antedicho, la dimensión de la salud sexual y salud reproductiva sigue estando muy focalizada en políticas materno infantiles y cáncer genito mamario.

El 4 de noviembre de 2008, luego de un intenso debate de la ciudadanía se aprueba en el Parlamento la ley 18.426 de "Defensa de la salud sexual y reproductiva" que despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo por parte de la mujer hasta las doce semanas de concepción y bajo situaciones económicas, sociales, familiares o éticas que le impiden a su criterio continuar con éste. Día histórico para las mujeres, ya que luego de más de 70 años, ambas Cámaras del Parlamento votaron a favor de la despenalización del aborto y lo hicieron con una ley integral en salud sexual y reproductiva. El 14 de noviembre el Poder Ejecutivo otorga un veto parcial a los capítulos que establecían como derecho de la mujer la interrupción voluntaria del embarazo con restricciones y deberes del médico y a las disposiciones de carácter general y específicamente a la modificación del delito de aborto del Código Penal. Tras el reingreso del texto aprobado al Parlamento, se reúne la Asamblea General con el fin de completar el trámite parlamentario y los votos para levantar el veto no se alcanzaron. El 1º de diciembre el Poder ejecutivo promulga la Ley 18.426 de "Defensa de Derecho a la Salud Sexual y Reproductiva". Dicha ley determina los objetivos generales y específicos de los planes nacionales de salud sexual y reproductiva que deben desarrollarse por parte del Estado. Universaliza los servicios de salud sexual y reproductiva. Exige la coordinación de los servicios y garantiza a los y las adolescentes, niñas, niños no acompañados el derecho a la información y acceso a los servicios de salud.

Entre los logros más importantes realizados por Inmujeres en articulación con el Ministerio de Salud Pública se destaca la publicación y distribución de más de 50.000 ejemplares de "Una Guía saludable para nosotras". Dicho material constituye una guía didáctica para mujeres adultas, contiene información sobre derechos y servicios en lo que respecta a la salud integral de las mujeres, con especial énfasis en la salud sexual y reproductiva

11) Educación

Uno de los logros más importantes ha sido la incorporación de la educación sexual en el sistema educativo formal. Dicho proceso fue iniciado en el año 2005 con la asunción de las nuevas autoridades de gobierno. En noviembre de 2006 se puso en marcha un Programa Nacional de Educación Sexual, con el que comenzó a hacerse efectiva la incorporación de la temática al proceso educativo en todos los niveles de la educación formal⁵. Durante los años 2007 y 2008 se produjo la consolidación de las propuestas curriculares, longitudinal y transversalmente en todo el sistema educativo. En la actualidad las propuestas concretas destinadas a estudiantes se ubican en el nivel de Enseñanza Media, a través de Talleres de Educación de la Sexualidad en los Ciclos Básicos y docentes Referentes en el Consejo de Educación Secundaria. En Formación Docente existe un Seminario obligatorio en el Tronco Común y un Seminario a los alumnos de 4º año, de carácter voluntario. Además, se ha conformado un grupo de docentes referentes en los Centros e Institutos de Formación Docente a nivel nacional. Se cuenta con más de un centenar de Docentes Referentes. Asimismo, se destaca la inclusión de esta temática en el nuevo diseño curricular de Educación Inicial y Primaria.

5 Resolución N° 1 del Acta Extraordinaria N° 35 de fecha 16 de noviembre de 2006

El Programa de Educación Sexual se ha incorporado a la Dirección Sectorial de Planeamiento Educativo para la plena incorporación de la temática a la dinámica del sistema educativo. Asimismo, se ha iniciado la producción de conocimiento y profundización conceptual y didáctico-metodológica, que ofrecerá los insumos necesarios para incrementar la calidad del proceso educativo, articulando con el Área de Perfeccionamiento y Estudios Superiores de la Dirección Formación y Perfeccionamiento Docente.

En articulación con la Administración Nacional de Educación Pública Inmujeres desarrolló las siguientes acciones:

- “ I Jornadas de Educación y Género: por un País libre de violencia doméstica” (año 2007). Participaron docentes y responsables de inspección y dirección.
- “ II Jornadas de educación y género. Inclusión del enfoque de género en la educación inicial”. Participaron docentes del Plan CAIF y del Consejo de Educación Inicial y Promaria.
- “III Jornadas de educación y género. Inclusión del enfoque de género en la formación docente”. Participaron responsables de formación docente de todo el país y estudiantes de segundo año de formación docente del departamento de Montevideo.

Entre los materiales educativos elaborados se destacan: Manual “Primeros Pasos. Inclusión del enfoque de género en la educación inicial”, “ Guía en sexualidad y Género para adolescentes “Eligiendo – Nos”, Guía didáctica “ vivir sin violencia está buenísimo”.

12) Violencia Basada en Género (violencia doméstica, acoso sexual laboral y trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial).

Uno de los logros más importantes con relación al combate de la violencia basada en género ha sido la aprobación de la Ley 17.514 en el año 2002, Ley de Violencia Doméstica. La misma en su artículo primero declara de interés general las actividades orientadas a la prevención, detección temprana y erradicación de la Violencia Doméstica. Asimismo de acuerdo a la Ley 18.104 del año 2007 se creó el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007 – 2011, el cual aborda la violencia doméstica desde una perspectiva de género, conteniendo acciones establecidas para la implementación efectiva del Plan Nacional de lucha contra la Violencia Doméstica.

De acuerdo con lo que establece la Ley 17.514, se crea en el año 2002 el Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica, integrado por instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales vinculadas a la temática y presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres. El Consejo tuvo como cometido principal la elaboración del Primer Plan Nacional de lucha contra la Violencia Doméstica 2004 – 2010. En cumplimiento de los objetivos y acciones del mismo se ha avanzado en las siguientes líneas de trabajo:

1) Promoción de derechos y prevención de la violencia doméstica;

Se realizaron acciones tendientes a la sensibilización dirigidas al público en general a través de los medios masivos y de diferentes herramientas de comunicación, para promover el respeto de los derechos y condenar las costumbres y prácticas que justifican la violencia hacia las mujeres.

Se han realizado también actividades de sensibilización y prevención dirigidas a funcionarios/as de los organismos estatales y operadores/as sociales, por parte de las propias instituciones o de otras vinculadas a la temática, mediante la realización de talleres, seminarios, etc. Se elaboraron diversos materiales de difusión (folletos, afiches, spot radiales, stickers). Cabe destacar que las instituciones y organizaciones vinculadas a la temática manifiestan todos los años su compromiso en la realización de acciones en el marco del 25 de noviembre “Día Internacional de lucha contra la Violencia hacia las Mujeres”.

2) Formación y capacitación permanente de recursos humanos: Se han desarrollado programas de formación y capacitación dirigidos a operadores/as y profesionales de organismos públicos y de organizaciones de la sociedad civil para intervenir en violencia doméstica y aplicar adecuadamente los protocolos de actuación en la materia;

3) Abordaje en crisis, atención, tratamiento y rehabilitación; se han puesto en funcionamiento distintos dispositivos y servicios de atención integral especializada para personas en situación de violencia doméstica en todo el país. Se aprobaron protocolos y guías de actuación en diversas instituciones:

-Instituto Nacional de las Mujeres: Protocolo de Atención de los Servicios Especializados de

atención a Mujeres en Situación de Violencia Doméstica.

-Ministerio de Salud Pública: Guía de Abordaje de Situaciones de Violencia Doméstica hacia la Mujer.

-Ministerio del Interior: Guía de Procedimientos Policiales. Actuaciones en Violencia contra la Mujer.

-Consejo de Educación Primaria de la Administración Nacional de Educación Pública: Mapa de Ruta para situaciones de maltrato y abuso sexual de niños, niñas y adolescentes en el ámbito escolar y Protocolo de Intervención en Situaciones de Violencia Doméstica de los y las Adolescentes en los centros de Enseñanza Media.

-Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay:

Se efectuaron distintas instancias para el apoyo y seguimiento necesarios para la aplicación de los mismos a través del fortalecimiento de los equipos técnicos;

4)Articulación de acciones y trabajo en red; constitución y puesta en funcionamiento de Comisiones Departamentales de lucha contra la Violencia Doméstica en todos los departamentos del país, dependientes del Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica. Inmujeres ha aumentado significativamente el presupuesto destinado a la implementación de políticas en la materia.

5)Sistema de información, seguimiento y evaluación continua: se ha avanzado en el desarrollo e implementación de sistemas de información para el registro de consultas en violencia doméstica y su posterior procesamiento y análisis tanto a nivel de las instituciones como a nivel interinstitucional:

-Ministerio del Interior: Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad

-Ministerio de Salud Pública: Observatorio de Violencia y Salud

-Instituto Nacional de las Mujeres: Sistema de Información en Violencia Doméstica

-SIPIAV – Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay: Software único para el monitoreo de atención de violencia en el marco del Sistema Integral de Protección a Niños, Niñas y Adolescentes contra la Violencia (SIPIAV).

-Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica: Sistema Nacional de Información de Violencia Doméstica (en proceso de construcción).

Es de gran importancia el rol que ha desempeñado la sociedad civil en el monitoreo y seguimiento de la implementación del Plan.

Trata de Mujeres con fines de explotación sexual comercial

Inmujeres, coordina desde el año 2008 la Mesa Interinstitucional sobre Trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial integrada por organismos públicos y de la sociedad civil. En este marco Inmujeres integró la delegación oficial del Uruguay a la reunión de la OEA sobre dicho tema llevada a cabo en Buenos Aires en mayo de 2009, organizó en conjunto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) dos Seminarios bi nacionales (con participación de Argentina) y talleres de sensibilización departamentales en varias zonas del país. Asimismo mantuvo reuniones específicas para discutir el tema y diseñar estrategias con funcionarios/as del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior y Jueces del Crimen Organizado.

Desde marzo de 2010, Inmujeres en sociedad con el Ministerio de Relaciones Exteriores y con una organización de la sociedad civil viene implementando el Proyecto *“Aplicación de medidas para la elaboración de una política pública sobre trata de mujeres, niños/as y adolescentes con fines de explotación sexual comercial”* con el apoyo de la Unión Europea. El mismo tiene como objetivo Contribuir a una política pública para la erradicación de la trata de mujeres, niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual comercial en Uruguay. Entre las principales actividades se destacan: 1) Acuerdos de trabajo interinstitucionales al más alto nivel de decisión (organismos socios, colaboradores e integrantes de la Mesa); 2) Investigación y Sistematización de casos de trata de personas; 3) Elaboración de Protocolos de abordaje interinstitucional, de atención a mujeres y otro para niñas, niños y adolescentes; 4) Encuentros nacionales y regionales; 5) Capacitación y sensibilización a funcionarios/as públicos y representantes de organizaciones de la sociedad civil; 6)Asistencia integral con énfasis en acompañamiento psicosocial, asesoramiento y patrocinio jurídico y articulación con servicios de salud del Estado, agentes policiales y de justicia; 7) Campañas públicas a través de distintas herramientas

comunicacionales; 8) Impresión de Publicaciones y su difusión.

Acoso Sexual

En el marco de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, en la que participa el Inmujeres por el Ministerio de Desarrollo Social, se elaboró el proyecto de ley de acoso sexual, recientemente aprobado por ambas cámaras parlamentarias. Aprobada la ley se realizó, con el apoyo de AECID y de UNIFEM acciones de sensibilización dirigidas a funcionarios/as responsables directos de su aplicación. Se elaboraron materiales y afiches de sensibilización. Los departamentos de violencia basada en género y Calidad con Equidad de Géneros están elaborando una Guía de procedimiento de acoso sexual en el trabajo.