

NI MÁS NI MENOS

UNA PROPUESTA PARA AVANZAR, POTENCIAR, INTEGRAR

APORTES PARA SU APLICACIÓN
A NIVEL LOCAL



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS
COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO - COMISIÓN DE LA MUJER

NI MÁS NI MENOS
UNA PROPUESTA PARA
AVANZAR, POTENCIAR, INTEGRAR

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS



SILVANA BRUERA
MARIANA GONZALEZ



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS

INTENDENCIA MUNICIPAL DE MONTEVIDEO
Comisión de la Mujer
Av. 18 de Julio 1360
2^{do} piso – Departamento de Descentralización
Teléfono: [598 2] 1950 2039
Fax: [598 2] 1950 1935
E-mail: mmazzotti@piso2.imm.gub.uy
www.montevideo.gub.uy/enred.htm

Fundación Friedrich Ebert en Uruguay [FESUR]
Av. 18 de Julio 1145, piso 8
Teléfono: [598 2] 902 2938 – 902 2939
Fax: [598 2] 902 2940
E-mail: fesur@chasque.apc.org

Realización gráfica: gliphos
Diseño: Beatriz Battione
Ilustraciones: Ximena Aragone

D.L.: 313.136/02

Presentación

El 8 de marzo de 2002, en un mar de gente, se presentó el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para Montevideo. Fue una fiesta.

El Intendente había anunciado, un año atrás, que una Comisión formada por municipales, trabajaría en su elaboración. Pero por aquel entonces aparecía como una tarea titánica y también un poco confusa. Estaba claro que se quería dar un salto en la forma de trabajo de la

Intendencia en relación a las desigualdades entre hombres y mujeres. Pero quedaban muchas preguntas en el aire: ¿por qué un Plan? ¿Cómo lo harían? ¿Por qué la IMM tomaría la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un asunto sobre el que incidir? También nos preguntábamos, ¿qué aspectos abordaría? ¿Qué recursos exigiría? ¿Tendría impactos en cada una de las zonas?

En el año que transcurrió entre aquellos dos 8 de marzo, algunas de las interrogantes se fueron aclarando. La Comisión de

Equidad de Género avanzaba en sus trabajos internos –recabando antecedentes, revisando documentos, sistematizando la información disponible– y realizaba encuentros, consultas, reuniones y devoluciones con diferentes sectores involucrados.

El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos que nació de ese proceso no es, por cierto, un producto acabado, ni final. Es un primer paso, pero un gran paso para avanzar en este enfoque de trabajo. Su sola existencia respalda muchas iniciativas que sin él aparecían dispersas, con poca legitimidad y –algunas veces– descartadas porque no eran prioritarias.

Desde su presentación pública han comenzado a implementarse muchas de las medidas contenidas en los 10 capítulos en que se organizó el Plan; otras van tomando forma y en este período de go-

bierno se convertirán en acciones concretas.

Tenemos por delante mucho por hacer desde el lugar en que estemos para implementar el Plan. Resulta necesario ensanchar sus posibilidades, controlar su ejecución e incluir –en las más diversas formas– a nuevos actores. Por eso, este material nos hará recorrer algunos aspectos que pueden ser usados en las tareas que nos esperan y resaltarán algunas medidas.

Ojalá que llegue en buen momento, que sea un apoyo eficiente, y sobre todo, que incite a concretar los objetivos en acciones y medidas locales que puedan articularse con muchos y variados protagonistas de la vida de cada zona. `

Integrar, avanzar, potenciar

El Plan que hoy tenemos, se apoya en la experiencia que la Intendencia ha desarrollado en estos años a través de diferentes programas, proyectos y acciones para cambiar situaciones de desigual-

dad entre las mujeres y los varones. Recoge también las experiencias que han llevado adelante diferentes organizaciones sociales; e integra respuestas a algunas de las necesidades y demandas más urgentes, a través de nuevas iniciativas.

Un ejemplo concreto, en este sentido, puede ser el capítulo que encara el «Derecho a una **Vida libre de violencia de género**»¹.

Desde diferentes espacios se desarrollaban en Montevideo servicios y apoyos a las mujeres víctimas de violencia doméstica. Al



El Plan nace de la necesidad de profundizar y ampliar las acciones que promuevan la equidad de género.



integrarse en el marco del Plan, cada uno de ellos logra una mayor llegada, al tiempo que se enriquece en una propuesta más integral que incluye aspectos que no habían sido abordados.

El Servicio Telefónico –que desde octubre de 1992 recibe y deriva consultas– ha permitido aprender mucho en el contacto con miles de usuarias.

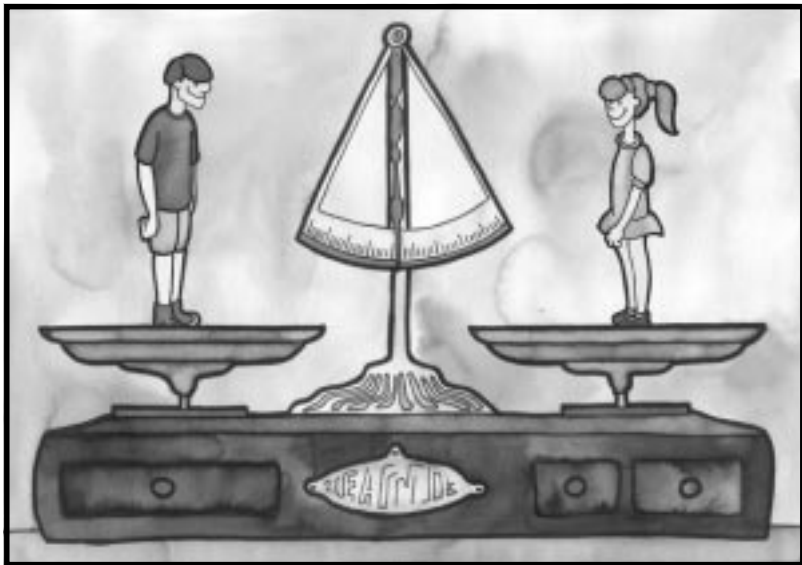
Se trata de «*ir a más*»: mejorando lo que existe e integrando nuevas medidas en terrenos en donde no se actuaba.

• Progresivamente, en diferentes zonas de la ciudad, se fueron creando servicios que brindan soluciones jurídicas, apoyo, contención.

La experiencia está enriquecida por el trabajo conjunto del municipio y la sociedad civil,

que abrió una línea de cooperación de gran importancia.

6





El Plan propone medidas para mejorar el Servicio Telefónico, que hoy cuenta con cobertura nacional a través del 0800 4141 los 365 días del año. Por eso se propone:

- i capacitación permanente para las orientadoras telefónicas
- i creación de una línea experimental con hombres agresores
- i diseño y puesta en marcha de una línea de apoyo a mujeres en situación de crisis

Pero también integra como un nuevo objetivo la

necesidad de promover en cada uno de los servicios de la IMM, a nivel central o descentralizado, la detección y manejo adecuado de situaciones de violencia doméstica. Para implementar esto se prevé:

- i sensibilizar y capacitar al funcionariado.
- i disponer de guías de recursos
- i coordinar con los servicios médicos, los programas de prevención y de atención a la violencia doméstica.
- i propiciar la creación de un hospedaje transitorio.
- i crear, en el área de Salud Ocupacional, un espacio de atención dirigido a funcionarias municipales.



El Plan recoge las iniciativas que han surgido a nivel de la sociedad civil, para integrarlas en un espacio de coordinación. Así, en este tema que tomamos de ejemplo, se busca promover coordinaciones para impulsar la Ley de Violencia Doméstica, que afortunadamente se sancionó en el Parlamento al poco tiempo de publicarse el Plan. También coordinar para:

- i llevar adelante campañas que promuevan el compromiso con el tema
- i lograr un Registro Nacional
- i trabajar con redes y comisiones zonales de mujeres, que tanto han aportado en esta temática

El Programa de Atención Integral de Salud a la Mujer (PAIM), los

Convenios educativo-laborales, las ComunaMujer, el Programa Nuestros Niños, las iniciativas deportivas orientadas a mujeres y varones de diferentes edades, el Programa Adolescentes y los Centros Juveniles, las acciones a favor de las mujeres jefas de hogar que se implementan en diferentes servicios, la política de formación para la participación local, y tantos proyectos, acciones y procedimientos que se llevan adelante desde la IMM, con la voluntad de cambiar aquello que reproduce las desigualdades de género en nuestra ciudad, crearon esa base imprescindible para dar un paso más.

¿Qué son los Planes de Igualdad de Oportunidades?



Lo nuevo que trae el Plan es: la potenciación de las experiencias en curso, tanto de la IMM como en la comunidad, integrando otras propuestas unidas por un enfoque común a favor de la equidad de género.

Los Planes de Igualdad son instrumentos que se vienen implementando desde hace varios años en muchos países y municipios, con el fin de aportar en la mejora de la calidad de vida de la gente, a través de acciones que apuntan a modificar las desigualdades que se dan entre hombres y mujeres. Han sido recomendados por Naciones Unidas en diferentes Foros y Conferencias.

Buscan igualar las oportunidades entre mujeres y hombres, a través de diferentes mecanismos. En algunos casos proponen un marco basado en conjunto de Le-

yes que fijan nuevos compromisos del país en áreas donde esas desigualdades se dan con mucha fuerza. Luego, los organismos correspondientes toman esos lineamientos para desplegar sus acciones.

Otras veces se fijan metas muy concretas para cambiar aspectos de la desigualdad. Por ejemplo en la educación, la salud, el trabajo, el tiempo libre o la representación política (elevar en un tanto % la par-

ticipación de las mujeres en las carreras tecnológicas).

En muchos casos se proponen acciones positivas a favor de quienes se ven más perjudicados por la desigualdad de oportunidades (por ejemplo: cuotas para que participe un número mínimo de los excluidos; la exoneración de alguna obligación, formación especial, etc.).

10





Las acciones positivas son medidas que crean un beneficio **transitorio** para corregir situaciones de desventaja.

Las formas que toman dependen de muchas cosas, desde los acuerdos internacionales que ratifica cada país, su legislación, o los consensos que existen en la sociedad y

la voluntad política de los gobernantes.

Pero más allá de las formas que adoptan, se puede decir que los Planes de Igualdad de Oportunidades se han aplicado con éxito donde la gente ha participado, sea aportando sus necesidades e ideas, validando las propuestas, trasladándolo a su comunidad o controlando su aplicación.

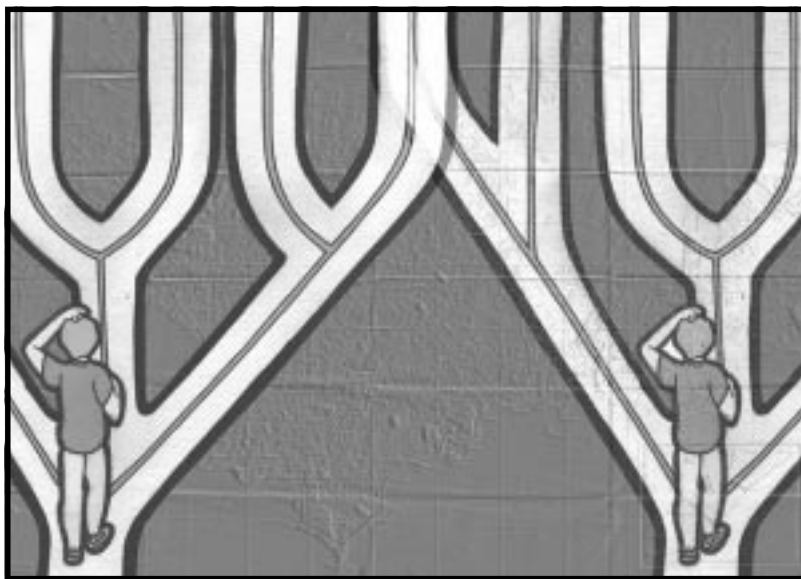
El éxito de los planes está en que se conozcan y que la gente los haga suyos.



El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Montevideo tiene algunas características que lo diferencian de otros planes porque:

- i Es la primera experiencia en el país.
- i No tiene como referente un Plan Nacional.
- i Por ser municipal, sus áreas de incidencia son acotadas.
- i Se elaboró y se validó en instancias colectivas de participación.
- i Asume las grandes líneas de la descentralización.
- i Se orienta por derechos que apuntan a una mayor equidad.
- i Propone la reorientación de recursos en base a sus criterios rectores.
- i Tiene un capítulo dirigido a incidir en su propia estructura y funcionariado.²

12



El Plan para Montevideo es:

- ; una expresión de la voluntad política municipal para incidir sobre las desigualdades de género de una manera articulada
- ; una respuesta que prioriza las necesidades y demandas
- ; un punto de arranque que requiere de la participación de todas y todos
- ; una invitación a imaginar acciones para igualar oportunidades
- ; una forma de articular los esfuerzos públicos y privados
- ; una profundización en la coordinación entre servicios municipales
- ; un enlace de proyectos, programas y acciones con un horizonte común
- ; un reconocimiento de que el Gobierno Municipal puede aportar a una mayor democracia entre mujeres y hombres
- ; una herramienta para producir cambios en el sistema de género

El Plan de Montevideo incorpora la dimensión pasiva de la ciudadanía a la vez que promueve el ejercicio de una ciudadanía activa.

La ciudadanía tiene una dimensión a la que se puede llamar **pasiva**, que está dada por el acceso a los derechos civiles, sociales y políticos.

La dimensión **activa** de la ciudadanía está dada por las responsabilidades que tienen las personas con la comunidad política a la que pertenecen.

*La ciudadanía activa*³ se asocia a las luchas por ensanchar los derechos.

Se basa en una práctica crítica capaz de:

- ; exigir el cumplimiento de las normas establecidas.
- ; nombrar las carencias de los que no tienen voz
- ; formular nuevos derechos que van surgiendo de la complejidad de la vida social

«Derecho a tener derechos»

¿CÓMO SE PRESENTA EL DE OPORTUNIDADES

1. Por una cultura de equidad
2. Por el derecho al uso y disfrute de los espacios públicos
3. Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales
4. Por más oportunidades laborales
5. Por los derechos sexuales y reproductivos

Cada capítulo refiere a un Derecho:

Pequeña fundamentación sobre la necesidad del cambio que se desea alcanzar

Fija los Objetivos que se busca alcanzar en relación a cada derecho

Propone Medidas para lograrlos

PLAN DE IGUALDAD DE MONTEVIDEO?

6. Por el derecho a una vida libre de violencia de género
7. Por un mayor y mejor acceso a la tierra y al techo
8. Por ciudadanía juveniles libres de condicionamientos de género
9. Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad
10. Municipales en equidad

Menciona actores que pueden tomar iniciativa y con los que se busca coordinar para la implementación de las medidas

Establece las áreas de la IMM comprometidas en la ejecución



En el principio fue el sexo...

16

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres han derivado en desigualdades sociales. Hay explicaciones de diferente tipo sobre *cómo* ocurrió esto, basadas en estudios e investigaciones históricas, antropológicas, económicas, sociales, psicológicas, etc.

«Diferentes sí,
desiguales no»

Es difícil de explicar aquellos orígenes, como tantas cosas de

la vida social. Pero sabemos que las desigualdades entre mujeres y varones tienen hilos conductores muy potentes, que se integran a un sistema que conecta sus componentes y les da coherencia.

No es casual entonces que las expectativas que se generan ante el nacimiento de un niño sean tan diferentes a las que provoca la llegada de una niña. Que luego, en el desarrollo de la vida adulta, se espere que cada quién cum-

pla con «su parte» y que, llegado el momento, se reciban premios y castigos. Que busquemos negociar lo que recibimos y lo que damos manejando nues-

tras cuotas de poder. Que nuestros sentimientos, creencias, actitudes y costumbres, estén siempre en diálogo con un modelo de lo femenino y lo masculino, para acatarlo o transformarlo.



El **sistema de género** incluye las formas y patrones de las relaciones sociales, las prácticas de la vida cotidiana, los símbolos, las costumbres y creencias, las identidades, y hasta la vestimenta, adornos y tratamiento que damos al cuerpo.

Es parte de nuestro sentido común. Hace referencia a una forma específica de entender las semejanzas y diferencias entre el género femenino y el masculino, valorándolos.⁴





18

El sistema de género

- i es una creación humana, que «naturaliza» la desigualdad entre hombres y mujeres
- i es histórico, y por lo tanto cambia en el tiempo y se puede transformar
- i compromete todas las dimensiones de lo social: desde las leyes hasta los valores
- i distribuye los espacios públicos y privados entre varones y mujeres según la época
- i explica la organización de la familia y la división sexual del trabajo
- i pauta el involucramiento de mujeres y varones en la vida pública o política
- i está vinculado a un lugar y a una cultura determinados, de las que toma sus «colores».

Cuatro caras del sistema de género

<p>La cara de la clasificación</p> <p>El sistema de género clasifica a las personas según su sexo en dos categorías: mujer y varón. Ellas son caracterizadas por actitudes, sentimientos, emociones y gestos que corresponden a lo «femenino» y lo «masculino» respectivamente, expresando expectativas y mandatos en los más variados terrenos.</p>	<p>La cara del poder</p> <p>Como en todas las relaciones y prácticas sociales, sea entre grupos o entre personas, interviene el poder. En las relaciones entre mujeres y hombres – sea en la pareja, la familia, o cualquier grupo– está presente el poder. El sistema de género lo asigna y distribuye de manera desigual, vinculándolo a esferas diferentes.</p>
<p>La cara de las reglas</p> <p>Las reglas se refieren a los comportamientos que se esperan o se sancionan de mujeres y varones. Como todo sistema de reglas sociales, el de género vive en la reafirmación cotidiana. Parece ser la cara más variable, y tal vez la más superficial.</p>	<p>La cara del intercambio</p> <p>La vida social está signada por los intercambios de diferente naturaleza: desde comerciales, hasta afectivos. El sistema de género establece qué pone cada uno de los géneros en las relaciones, y qué valor se le asigna a lo que se intercambia. Esta cara plantea el tema de la interdependencia y la complementariedad.</p>

La búsqueda de una mayor justicia en las relaciones entre mujeres y varones nos pone frente a una vieja tensión entre la igualdad o la reafirmación de la diferencia.

Muchas de las políticas sociales han buscado igualar, eliminando diferencias. Algunas de esas políticas han producido grandes avances, otras, en cambio, ahondaron las desigualdades en la medida que no llegaban a las personas que las necesitaban.

Hoy sabemos que tratar como iguales a los desiguales reproduce y profundiza las desigualdades sociales.

Por ejemplo, aunque la ley establece que hombres y mujeres pueden ser electos para los cargos legislativos, las mujeres representan un mínimo porcentaje en las Cámaras. La igualdad «formal» no asegura que ese Poder del Estado cuente con la visión y presencia de mujeres y varones.



La equidad de género es un camino de justicia y de respeto de las diferentes identidades.



El concepto de equidad introduce otra perspectiva: integra las diferencias entre las personas y grupos, para alcanzar la igualdad «real». Por eso, las políticas basadas en la equidad buscan la justicia atendiendo a los puntos de partida diferentes, a los recursos con que cuenta cada grupo, a sus valores e identidades.

El respeto a la diversidad enriquece y democratiza la convivencia social.




Por igualdad en las oportunidades

Cuando los Planes se proponen igualar las oportunidades entre mujeres y hombres, están aplicando un criterio de equidad. Toman en cuenta que, por nuestra socialización y por nuestras prácticas, tenemos resultados diferentes en el mundo social, económico y político.

Los Planes buscan igualar las oportunidades de acceso a los recursos; compensar las diferencias en los puntos de partida; y asegurar la igualdad en el trato.

Para las mujeres y los varones, el **acceso** a los recursos disponibles, así como el uso de los servicios y espacios se da de manera diferencial. El acceso a la práctica de cualquier deporte, la posibilidad de ocupar cargos de representación, o el disfrute de espacios pú-



Hay que pensar cuáles son los obstáculos que impiden la participación en igualdad de oportunidades en cada caso.



blicos, tienen limitaciones provenientes del sistema de género.

Se trata pues, de generar condiciones favorables y remover los obstáculos (reales y simbólicos) que limitan un desarrollo más rico y pleno de todas las personas.

Las diferencias en el **trato** de varones y

mujeres, no siempre se detectan fácilmente porque a menudo son consideradas «naturales». La doble jornada laboral de las mujeres, o el acoso sexual del cual pueden ser objeto, son ejemplos en este sentido. También el lenguaje sexista –que prescinde de la existencia de mujeres en determinados lugares– contribuye a un

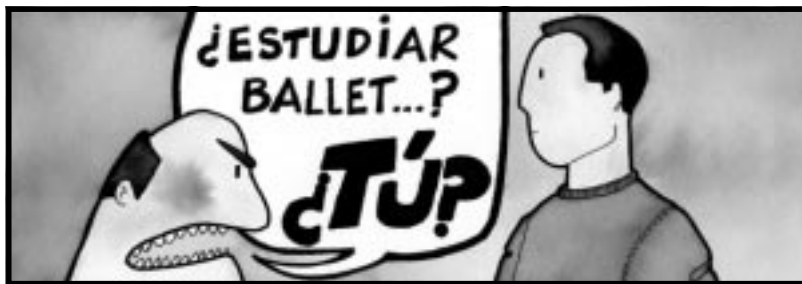
- trato discriminatorio que limita las oportunidades.

- Así mismo, los diferentes **puntos de partida** constituyen un peso difícil de superar.

Como se ha dicho, el sistema de género atribuye a las mujeres y a los varones espacios de actuación

diferentes, que marcan formas de ser, experiencias posibles, aprendizajes y desarrollo de destrezas. Establecer igualdad de oportunidades, reconociendo las diferencias en los puntos de partida exige, generalmente, acciones positivas.

Se puede igualar oportunidades cambiando algunos procedimientos.





Cada derecho en su lugar

24

Ni más ni menos

Nuestro **mercado de trabajo**, pese a las disposiciones internacionales, está segregado por sexo. Siguen existiendo, según la tradición, trabajos «femeninos» y «masculinos».



La integración al mercado de trabajo tiene límites y condiciones que afectan particularmente a las mujeres.

Los empleos a los que acceden las mujeres son, generalmente, de peor calidad y están peor pagos que los de los varones. El Plan, pese a sus limitadas posibilidades, aporta a las políticas de empleo social, enfocando particularmente en las mujeres de los sectores más desfavorecidos.

La coordinación, particularmente en este capítu-

lo⁵, se constituye en un instrumento de gran importancia en la medida que la Intendencia posee un estrecho campo de acción en esta materia. El papel de las organizaciones sociales, y de las instituciones públicas especializadas, es central para lograr mayor equidad en el ámbito laboral.

El Plan propicia la generación de ingresos para

las montevidéanas buscando un doble propósito: por una parte mejorar sus condiciones de vida, y por otra, quebrar el estrecho margen en el cual deben moverse las mujeres a la hora de trabajar de manera remunerada.

Para esto propone medidas muy diversas, tanto dentro del mercado de trabajo general, como en las áreas convenidas por la IMM, apuntando a la ampliación de las oportunidades laborales y a la eliminación de la tradicional



división sexual de los puestos y áreas de trabajo.

Entre las medidas destacamos:

- i identificar nuevos nichos de trabajo
- i fortalecer las capacidades para llevar adelante iniciativas económicas
- i apoyar experiencias piloto en áreas «no tradicionales»
- i fijar cupos de integración de ambos sexos en los convenios
- i evaluar el impacto de las experiencias «no tradicionales» para cada sexo
- i maximizar los servicios de microcréditos a emprendimientos productivos o propuestas lideradas por mujeres

26




Ni más ni menos

Para este primer Plan se han priorizado los aspectos vinculados a la promoción de prácticas saludables y placenteras, para un ejercicio más pleno de los **derechos sexuales y reproductivos**⁶.

El desarrollo de acciones en coordinación con las instituciones públicas y privadas, con las organizaciones de la sociedad civil y las redes que enfocan en la temática de la salud se expone en algunas medidas:

- i promover programas educativos para mujeres y varones a nivel local
- i encarar el debate sobre el aborto ilegal como un problema de salud pública
- i desarrollar campañas enfocadas en los derechos de mujeres y varones de diferentes edades



El derecho a tomar decisiones sobre la propia sexualidad (sobre con quién, cuándo y cómo disfrutar de ella) sin sufrir discriminación, así como el derecho a decidir responsablemente sobre la reproducción, resultan claves.

- i campañas de información sobre VIH-SIDA; consumo abusivo de sustancias, nuevas patologías de adolescentes y jóvenes (bulimia y anorexia), etc.

El Plan de Atención Integral de Salud a la Mujer, como un modelo participativo de promoción de la salud, es fortalecido por diferentes medidas del Plan.

En este sentido, algunas apuntan a:

POLICLÍNICA MUN





- i la capacitación permanente de las comisiones de apoyo en su rol planificador, de seguimiento, acompañamiento y evaluación
 - i la mejora de la calidad y diversidad de los insumos del Fondo Autosustentable de Métodos Anticonceptivos
 - i fortalecer un rol activo de las usuarias
 - i el seguimiento de la calidad de la atención a través de un sistema de indicadores
 - i la inclusión, en las fichas de atención, de la pertenencia étnica como un factor de importancia para la prevención, diagnóstico, atención y estudio de las patologías más frecuentes de los diferentes grupos
- y los jóvenes de ambos sexos. Por
 - esto dedica un apartado especial
 - a la coordinación con la línea de
 - acción «Adolescentes Promotores
 - de sus Derechos».
 - Se destaca:
 - i la creación de espacios exclusivos para la atención de las y los adolescentes en las policlínicas municipales

El 43% de los partos primerizos en el Hospital Pereira Rossell corresponden a madres menores de 19 años.

El Plan propicia además las conductas de autocuidado, que aún son débiles entre los hombres

- i el protagonismo de las y los jóvenes para un ejercicio pleno y responsable de sus derechos sexuales y reproductivos
- i un abordaje integral de las adolescentes embarazadas
- i el fortalecimiento de las redes sociales
- i el involucramiento de los adolescentes padres

Ni más ni menos

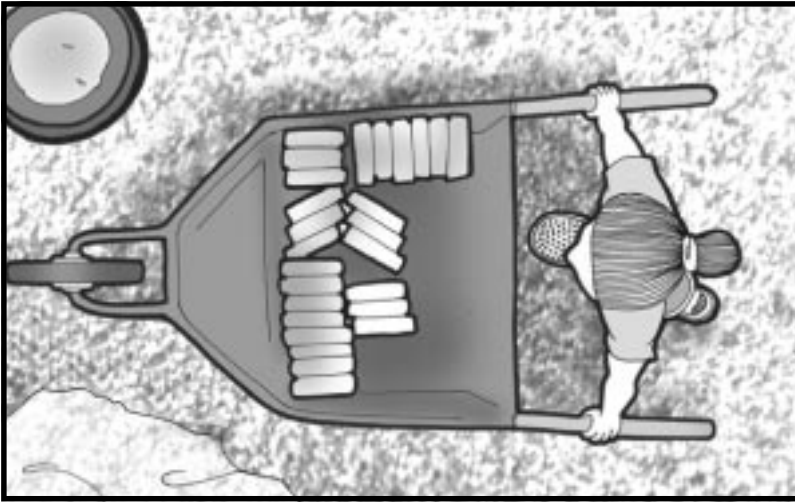
En los últimos años Montevideo ha visto crecer las dificultades de **acceso al techo y a la tierra**⁷. A muchos barrios llegan diariamente familias que han dejado atrás los vínculos sociales que las ayudaban a subsistir. Este quiebre representa una pérdida tanto desde el

punto de vista de la sociabilidad, del respaldo, como de la solución concreta de problemas cotidianos.

En un gran número de los hogares con niños y adolescentes, las mujeres resultan el único sostén y

30





referente. La resolución del problema de la vivienda para ellas, se hace extremadamente difícil. Las soluciones habitacionales disponibles, son generalmente, basadas en la autoconstrucción.

Las medidas del Plan que apuntan a paliar estas situaciones son:

- i priorizar a las mujeres a cargo de niños/niñas para acceder al Fondo Solidario de Materiales que se gestiona a nivel local
- i buscar alternativas que faciliten la autoconstrucción y la mejora de la vivienda
- i asesorar a las mujeres y sus familias para la autoconstrucción

Por otra parte, se ha hecho evidente que la «propiedad» o el de-



Se calculaba en el 2001, que cerca de 30.000 personas vivían en asentamientos precarios.



recho al usufructo de las viviendas precarias instaladas en terrenos municipales, resulta un problema a la hora de la disolución de los vínculos de pareja. En este sentido, hay que recordar que las «normas tradicionales» establecen que, en el caso de haber un hombre en la casa, éste es el jefe del hogar, y por tanto, el titular de los derechos sobre la vivienda.

El Plan propone, en este sentido:

- i difundir y promover la doble titularidad para la tenencia y/o usufructo
- i promover mecanismos jurídicos que apoyen a quien se haga cargo de los hijos

Se busca definir de manera coordinada, soluciones habitacionales a las cuales puedan acceder en igualdad de oportunidades, mujeres y hombres que están en situación de riesgo social.

Para ello se propone:

- i informar de manera descentralizada sobre los recursos comunitarios disponibles
- i apoyar a las familias realojadas desde los actores sociales y comunitarios para recomponer las redes de intercambio

Ni más ni menos

La sociedad montevideana está viviendo una situación muy especial; al envejecimiento –tradicional– de su población, se suma el hecho de crecer en condiciones de pobreza. Las cifras muestran que los hogares por deba-

La quinta parte de los y las jóvenes no estudian ni trabajan



jo de la línea de pobreza albergan a la mayoría de nuestros niños; que miles de jóvenes y ado-



lescentes no encuentran lugar ni en el sistema educativo ni en el mundo del trabajo.

Son francamente insuficientes las respuestas que se dan a estas situaciones que hipotecan el futuro de las nuevas generaciones

Cuatro de cada diez niños nacen y crecen en condiciones de pobreza.

34



y ponen en tela de juicio los **derechos de niñas, niños y adolescentes**.

Las acciones emprendidas desde la comunidad y desde la IMM orientadas

hacia los más jóvenes han tenido cierto impacto –tanto en lo educativo, socializador y recreativo. Pero las posibilidades de incidir en este espacio están acotadas, entre otras cosas, porque la educación y sus contenidos son competencias de la administración central.

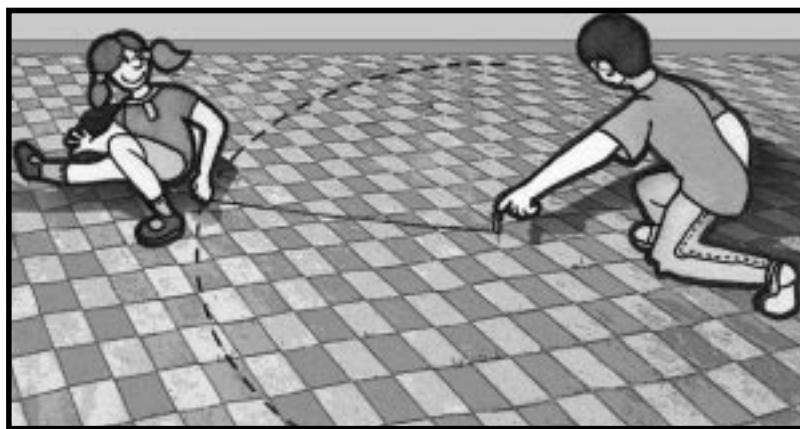
El Plan aborda la problemática en el entendido de que es necesario cambiar las condiciones en las que se desarrolla la socialización de niñas, niños y adolescentes, brindando una mayor igualdad en los

puntos de partida. Educar en un marco de relaciones más igualitarias, con modelos menos rígidos en los roles y valores de género, contribuye a un desarrollo más pleno.

El Plan propone:

- i El desarrollo de una pedagogía de género, que mejore la calidad y contenidos de las prácticas educativas.

Dos programas resultan estructuradores de la propuesta del Plan en los capítulos dedicados a la socialización de niñas y niños⁸, y aquel que se centra en las ciudadanías juveniles⁹. Ellos



son: el Programa Nuestros Niños
y el Programa de Adolescentes.

Ambos proponen espacios
cotidianos que pueden

36



usarse para la promoción de valores más equitativos.

El Plan profundiza los alcances de ambos programas, tanto en lo referido a la capacitación de los equipos involucrados en el trabajo directo, como en su enlace con la comunidad.

En cuanto al Programa Nuestros Niños, una medida resulta demostrativa del esfuerzo por romper las limitaciones tradicionales vinculadas al cuidado infantil. Nos referimos a:

- i la integración de varones en los equipos que trabajan con las y los niños.

La presencia de figuras masculinas, en espacios cargados de afecto, parece relevante para cambiar las maneras de relacionarnos.

El Plan impulsa para los adolescentes y jóve-

nes, la creación de espacios o «escenarios» que permitan el ejercicio y la apropiación de sus Derechos. Así se establecen medidas que promueven la expresión de intereses, opiniones e inquietudes como por ejemplo:

- i la realización de encuentros de jóvenes
- i la integración de mujeres y varones en la Movidá Joven
- i la realización de encuentros intergeneracionales que quiebren los pre-conceptos

Los Centros Juveniles son ámbitos privilegiados para trabajar sobre las identidades, las relaciones entre muchachas y muchachos, el manejo de la convivencia libre de violencia y la experimentación de nuevos códigos, hábitos y costumbres.


El Plan propone:

- i desarrollar habilidades que amplíen las oportunidades de inserción laboral
- i asegurar la presencia de educadores responsables de ambos sexos

Ni más ni menos

El capítulo dedicado al «**Derecho a la Participación y Desarrollo de Iniciativas Locales**»¹⁰ es central en el Plan de Montevideo. No sólo porque una parte importante de las medidas que se propone recogen inquietudes verdidas desde lo local, sino también porque convocan a los diferentes actores sociales e institucionales de las zonas.

Desde su propia elaboración se han tomado los insumos de los



La participación se ha integrado como una de las estrategias centrales para la formulación, apropiación y validación de los principales contenidos de este primer Plan.

38





Planes Quinquenales, que son una forma de priorizar acciones participativamente. Se recogieron también los aportes realizados por las más diversas organizaciones en los diferentes encuentros y reuniones de activistas zonales, que se plasmaron luego en propuestas validadas en muchas instancias hasta constituir la Mesa Consultiva.

La presencia de las mujeres en los espacios de

participación, ha creado condiciones para una reflexión local sobre sus aportes, sus limitaciones y potencialidades. Una integración efectivamente mixta en los espacios de discusión, resolución y gestión asegura la pluralidad de miradas sobre los problemas que enfrentamos.

Sin embargo, una primera evaluación muestra que aún existen trabas y obstáculos para integrar los diferentes aportes, las diversas necesidades, los intereses plurales y los protagonismos que se derivan del trabajo en la comunidad.

Uno de los desafíos centrales para el éxito en la transformación de la convivencia entre varones y mujeres, es que los gobiernos y organizaciones locales se apropien de las propuestas que contiene este Plan y las amplifiquen.

El Plan propone:

- i remover los obstáculos que limitan la participación mixta revisando:
 - ; los procedimientos
 - ; los horarios
 - ; las formas de convocatoria
- i encuentros de intercambio de mujeres líderes de diferentes zonas y regiones

40





- i fortalecer los liderazgos de mujeres, con capacitación permanente
- i difundir los aportes de mujeres y varones en las diferentes actividades comunitarias

El Programa Comuna-mujer ha sido una experiencia enriquecedora, no sólo para las mujeres que directamente participan en él, sino también para su entorno local. Estos espacios han canalizado la

energía de grupos activos de mujeres, que al tiempo que crecen y se fortalecen, brindan a la comunidad servicios, espacios y proyectos.

Se van constituyendo en referentes de un nuevo tipo, que ganan en su capacidad de propuesta.

Por eso el Plan engarza esta experiencia y propone ampliarla. Se convoca a:

- i fortalecer el rol de contralor y apoyo de las Comunamujer a los servicios locales

- i ampliar a otras zonas de Montevideo las experiencias de gestión conjunta
- i difundir los logros y obstáculos de la cogestión

El Plan enfatiza sobre un aspecto cardinal del marco que lo inspira; la integración de las consideraciones de género en las acciones de los Gobiernos Locales. Por eso pone atención a la búsqueda de intercambios, consensos y acuerdos que permitan la integración de la perspectiva de género, como enfoque de trabajo.

Muchas veces se escucha decir que en la zona no se hace nada en el «área de género».

Las relaciones de género no se encuentran encerradas en un área en especial; son parte de cada uno de los espacios en los que se establecen vínculos sociales de cualquier tipo. El trabajo social y político que lleva adelante cualquier grupo o institución –hasta por omi-

sión– influye en las relaciones de género. Esto vale también para las acciones emprendidas en por las organizaciones sociales y por el Gobierno Local.

Las políticas son pensadas y llevadas adelante por personas. No hay

Cualquier esfuerzo que busque cambios debe empezar por propiciar el esclarecimiento de la perspectiva de género que ya manejamos.

Este esclarecimiento tiene un nivel personal, pero también tiene un nivel institucional o colectivo, desde donde nacen y se realizan los proyectos.





que perder de vista que todos y todas participamos de un conjunto de ideas sobre las relaciones de género, aunque ellas no tengan una gran estructuración. Con esta visión observamos, entendemos, interpretamos y actuamos sobre la realidad. Ese bagaje complejo y contradictorio, se manifiesta casi de manera automática.

Así como en las personas, en los grupos o instituciones también se construyen «visiones» y se valora la integración de las consideraciones de género.

El Plan propone realizar un esfuerzo en este sentido, a través de:

- i el registro de información que integre la dimensión de género
- i la capacitación a los y las integrantes de los Gobiernos Locales
- i la capacitación a los funcionarios municipales de los Centros Comunales
- i la difusión de programas y experiencias que integren la perspectiva de género
- i la coordinación de áreas y comisiones para adoptar dicha perspectiva en una visión más integral

El Plan propone una Defensoría de los Derechos de los Vecinos, que realice el seguimiento de la equidad de género.

Ni más ni menos

La **ciudad** no es un espacio neutral¹¹, es un campo en el cual se desarrolla y expresa la **cultura** de un pueblo. Es el resultado de nuestras acciones y valores, que no siempre son coherentes.

El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos busca incidir culturalmente en la ciudad

para hacerla más habitable, más solidaria y más democrática. Hacer emerger las historias, personajes y hechos de hombres y mujeres de distintas edades, etnias y condiciones, contribuye en este sentido.

44





El Plan busca reforzar la pertenencia e identidad montevideana basada en la solidaridad, la diversidad, la tolerancia y el respeto a los derechos y necesidades de mujeres y hombres de diferentes edades, etnias, religiones, condiciones sociales.

Una de sus medidas es visibilizar el aporte –a la cultura, la ciencia, la política y otros ámbitos– de las mujeres, que ha quedado oculto en la ciudad. Las calles, las plazas y diversos rincones de la ciudad pueden recoger sus nombres invitándonos a conocerlas.





También los servicios colectivos y los espacios públicos, que hacen a la calidad de la vida en la ciudad, deben adecuarse a las necesidades de varones y mujeres de distintas edades y condiciones.

Por eso el Plan propone:

- i crear canales de denuncia del maltrato en el transporte público
- i apoyar la transformación de espacios abandonados en áreas polifuncionales

- i contribuir a la iluminación que incremente la seguridad
- i integrar a las mujeres a las decisiones de obras y servicios
- i promover la investigación sobre el uso de los espacios y servicios públicos

El Plan¹² aborda lo cultural desde diferentes án-

gulos: en tanto manifestaciones artísticas, como espacio de recreación y deporte, y como ámbito de producción de mensajes.

Así propone difundir una amplia gama de manifestaciones artísticas que:

- i promuevan en sus contenidos la equidad
- i integren mujeres y hombres sin exclusiones
- i fomenten la diversidad de imágenes femeninas y masculinas, particularmente en el Carnaval
- i mención a los conjuntos que promuevan actitudes hacia la equidad, desechando los contenidos sexistas
- i revisión de los reglamentos y criterios de premiación para fomentar la diversidad



i participación de conjuntos mixtos en los escenarios populares

En relación a la cultura como expresión de hábitos y costumbres, el Plan abre un pequeño capítulo dedicado a la recreación, el deporte y el uso del tiempo libre donde se promueve:

i la integración mixta en la práctica deportiva que lo habilite

i promoción de actividades físicas que fortalezcan conductas de autocuidado y redunden en una mayor autoestima

La cultura es también fuente creadora de imágenes y mensajes que pueden contribuir al cambio de las formas de ser hombres y mujeres. En este senti-

48





do la preocupación del Plan se ha centrado en los medios de comunicación, planteando:

- i trabajar con técnicos y periodistas para que sus mensajes promuevan la equidad
- i participar activamente en el Premio a la Publicidad no Sexista
- i difundir recomendaciones para que los medios no reproduzcan el sexismo
- i organizar campañas de promoción de valores de equidad de género que tengan como soporte el equipamiento urbano.

La integración del concepto de equidad de género al Plan Estratégico de Cultura y a los programas de las Casas de la Cultura y Bibliotecas Municipales abre grandes posibilidades para el desarrollo de iniciativas locales muy diversas.

El Plan menciona algunas que bien pueden servir de ejemplo:

- i dotar a las Bibliotecas con materiales sobre la condición y situación de la mujer
- i capacitar a los equipos de las Casas de la Cultura en el enfoque de género
- i sensibilizar y capacitar a los equipos de bibliotecas para que puedan educar y orientar



Ni más ni menos, hay que negociar para ganar todos

50

El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos ha sido impulsado por la Comisión de la Mujer de la IMM, con el apoyo del Intendente y su equipo. La Comisión lideró a la Comisión de Equidad de Género en el proceso de su elaboración.

Si hacemos un poco de historia, recordaremos que las primeras acciones de la Comisión de la Mujer se centraron en el desarrollo de espacios para las mujeres. Con ellas trabajó en el descubrimiento y la expresión de los propios intereses. Luego, fortaleciendo la voluntad de producir acuer-

dos y coincidencias cada vez más amplios, esos grupos y la Comisión de la Mujer se fijaron metas y procedimientos más comprometidos que implicaron el diálogo permanente con otros actores.

La maduración de estas acciones, los aportes cotidianos a la vida de la comunidad, la reflexión y la autocrítica, han hecho crecer una red que ha sido el motor de este Plan. Como no podía ser de otra manera. Pero ni la Comi-

sión de la Mujer, ni las mujeres de las zonas han estado solas. Los apoyos institucionales, grupales y personales son el producto de diferentes intercambios, de polémicas y desacuerdos, de coincidencias y ajustes. La negociación no ha sido ajena a nada de esto.

Hoy, que tenemos en las manos un instrumento para promover cambios en la desigual relación entre mujeres y varones, es imprescindible seguir sumando voluntades.

No hay que olvidar que este ha sido un largo camino y que todavía debe llevarnos más lejos.

Por esto, las últimas líneas de este material resumen algunos aspectos a tener en cuenta a la hora de negociar cómo concretar las medidas en cada zona. Este es el desafío.

En todos los intercambios circulan intereses que no siempre son coincidentes. En las divergencias nos encontramos ante la necesidad de resolverlas. En esas circunstancias, las alternativas más frecuentemente utilizadas por las personas son: **ceder, negociar o imponer.**





La negociación resulta ser la alternativa que ofrece posibilidades de acuerdos y con ello la oportunidad de obtener resoluciones no violentas.

Sin embargo, la negociación suele tener mala fama entre muchas mujeres y está cargada de mitos y tabúes. Algunas mujeres ceden espacios deseados –y hasta derechos legítimos– por

eludir el trago amargo de la negociación. Hay quienes son capaces de negociar para otros, pero no para sí. Asimismo, para muchas mujeres no es posible llevarla adelante como un intercambio, sino como una guerra, donde parece que se jugara todo. Estos obstáculos, sin duda, también están relacionados con condicionamientos del género a los cuales se debe estar alerta¹³.

52

**NEGOCIAR ES
TRATAR
ASUNTOS
PROCURANDO EL
MEJOR LOGRO**

En una negociación exitosa todos son triunfadores.

La negociación sirve para:

- i resolver conflictos
- i obtener acuerdos que satisfagan los intereses de las partes
- i mejorar la relaciones entre las personas
- i lograr mayores niveles de compromiso y eficiencia
- i el cumplimiento de las tareas

La negociación es:

1. Un comportamiento cooperativo.
2. Un camino para descubrir intereses comunes.
3. La forma de encontrar una solución satisfactoria.
4. Una vía para llegar a un compromiso aceptable para todos.

La negociación NO es:

1. Un juego.
2. Una competencia.
3. Una guerra.
4. Una forma de manipular y engañar a los demás.

Para negociar hay que:

- Saber escuchar.
- Saber preguntar.
- Saber argumentar.
- Saber persuadir.
- Pensar estratégicamente.

Notas

- 1 Capítulo 6: «Por el Derecho a una Vida Libre de Violencia de Género».
- 2 Capítulo 10: «Municipales en Equidad».
- 3 H. Arent, *La condición humana*, Paidós, Barcelona, 1993.
- 4 Ver Jeanine Anderson. Programa de Formación en Género. CEAAL-REPEM, Ed. Doble Clic, Montevideo 1997.
- 5 Capítulo 4: «Por más Oportunidades Laborales».
- 6 Capítulo 5: «Por los Derechos Sexuales y Reproductivos».
- 7 Capítulo 7: «Por un Mayor y Mejor Acceso a la Tierra y al Techo».
- 8 Capítulo 9: «Creciendo en Condiciones de Igualdad».
- 9 Capítulo 8: «Por Ciudadanías Juveniles Libres de Condicionamientos de Género».
- 10 Capítulo 3: «Derecho a la Participación y Desarrollo de Iniciativas Locales».
- 11 Capítulo 2 «Por el Derecho al Uso y Disfrute de los Espacios Públicos».
- 12 Capítulo 1: «Por una Cultura de Equidad».
- 13 Ver para este tema: Clara Coria, «Negociación y género. Mujeres que ceden para no negociar ¿Un síntoma del género?» Material de la *Federación Latinoamericana de Psicoterapia Analítica de Grupo*, disponible en la web.



55



