



**Convención sobre la
Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
17 de marzo de 2022

Original: español
Español, francés e inglés
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Décimo informe periódico que el Uruguay debía presentar
en 2020 en virtud del artículo 18 de la Convención****

[Fecha de recepción: 29 de marzo de 2021]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

** Los anexos del presente informe pueden consultarse en la página web del Comité.



Generalidades

Respuesta al párrafo 1 de la lista de cuestiones (CEDAW/C/QPR/10)

1. La situación actual de las mujeres en el Uruguay, muestra evidencia estadística que revela desigualdades de género en diferentes sectores de la sociedad.
2. Existen herramientas que permiten medir las desigualdades de género, basadas en la Encuesta Continua de Hogares y los Censos llevados a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE), permitiendo desglosarlas por identidad de género, edad, ascendencia étnica, discapacidad, nacionalidad y ubicación territorial.
3. En lo laboral, puede observarse una menor participación de mujeres con respecto a varones. Mientras que la tasa de empleo representaba en 2019 un 49,1% en las mujeres, entre los varones ascendía al 65%. Asimismo, mientras que las mujeres trabajaban de forma remunerada un promedio de 35,9 horas semanales, los varones trabajaban 42,2 horas. Esto se complementa con una carga global de trabajo desfavorable hacia las mujeres, quienes se hacen cargo en mayor medida de tareas no remuneradas, generalmente asociadas a responsabilidades domésticas. Adicionalmente, persiste una brecha desfavorable a mujeres en cuanto a la remuneración laboral, aunque ha tendido a disminuir en los últimos años.
4. Al analizar los ingresos de los hogares, se observa que aquellos de jefatura femenina tienen tasas de pobreza más altas que duplican el promedio de pobreza de todos los hogares. Estas tasas aumentan exponencialmente si la jefatura está a cargo de una mujer afrodescendiente, una mujer con discapacidad, o una mujer de entre 14 y 29 años.
5. Otro aspecto relevante es la alta prevalencia de violencia que enfrentan las mujeres en diversos ámbitos de sus vidas, como la educación, el trabajo, el sistema de salud, la vida social, y principalmente, la violencia intra familiar, donde se destaca a la pareja o ex pareja como principal agresor. Estos niveles de violencia son mayores para mujeres afrodescendientes y para mujeres jóvenes.
6. Adicionalmente, la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones continúa siendo reducida en los Poderes Legislativo y Ejecutivo, así como en gobiernos locales, gremiales sindicales, cámaras empresariales y en cargos de mayor responsabilidad de empresas privadas y públicas. En 2019, las mujeres representaban apenas el 15,2% de la Cámara de Representantes y el 29% de la Cámara de Senadores, al tiempo que ocupaban el 30,8% de los altos cargos ejecutivos de los distintos Ministerios estatales.
7. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) cuenta con un Sistema de Información de Género, encargado de elaborar informes sobre desigualdades de género en los diversos sectores de la sociedad. Estas desigualdades son monitoreadas anualmente para conocer su evolución en el tiempo.

Marco legislativo y normativo

Respuesta al párrafo 2 de la lista de cuestiones

8. En 2019, el Parlamento uruguayo aprobó la ley N° 19.846 sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y varones¹, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento, en cumplimiento de recomendaciones del CEDAW realizadas. Se incorpora al ordenamiento jurídico nacional la definición de discriminación contra la mujer de acuerdo con la Convención, así como los tipos de discriminación y los conceptos interseccionalidad² y transversalidad³.

9. Esta ley plantea políticas públicas para la igualdad de género, regidas por los principios de prioridad de los derechos humanos. Se estableció la necesidad de tomar medidas de carácter temporal con el fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad y de generar registros de datos de conformidad con los lineamientos del sistema estadístico nacional.

10. La ley también renovó el Consejo Nacional de Género (CNG)⁴, ampliando su integración con nuevos organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la promoción y defensa de la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres. En particular, organizaciones de mujeres afrouruguayas, rurales y dedicadas a las políticas de cuidados.

11. Este marco prevé la creación del Sistema Nacional de Género, conjunto articulado de instituciones que tienen como finalidad garantizar la igualdad de género, bajo la rectoría de INMUJERES. Asimismo, se estableció la obligación de todos los organismos del Estado de contar con Unidades Especializadas en Género (UEG), que deberán depender de los ámbitos de mayor jerarquía institucional, contar con recursos humanos especialmente designados y asignación presupuestal necesaria para el efectivo cumplimiento de sus cometidos.

12. Paralelamente, considera un Fondo Concursable para la Igualdad de Género para financiar proyectos de organizaciones de la sociedad civil, destinados al fortalecimiento de las acciones de incidencia en las políticas públicas de igualdad de género y el monitoreo de su cumplimiento.

13. En 2018 se aprobó la Estrategia para la Igualdad de Género 2030 (ENIG 2030) por decreto N° 137/2018⁵, hoja de ruta estratégica e integral para alcanzar la igualdad de género en un mediano plazo. Toma en cuenta las tendencias y factores críticos presentes en materia de igualdad de género e incorpora las principales prioridades identificadas por el CNG y la sociedad civil organizada. Fue construida de manera participativa e interinstitucional, en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

14. La ENIG 2030 es el resultado del trabajo de un conjunto de profesionales de los distintos organismos integrantes del CNG, que conforman el Grupo Asesor para la estrategia. Asimismo, se construyó con los insumos recogidos en las instancias de trabajo realizadas con organizaciones de mujeres y feministas, así como también

¹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu4994596781749.htm>.

² Enfoque que subraya que el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser naturales o biológicas, son construidas y están interrelacionadas.

³ Concepto de política pública que consiste en evaluar las diferentes implicaciones de cualquier acción política sobre los diferentes géneros, lo que incluye la legislación y programas de cualquier área o nivel.

⁴ Creado en 2007.

⁵ <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/137-2018>.

representantes de la central sindical y de instituciones de los tres niveles de gobierno: nacional, departamental y municipal.

15. El Grupo Asesor analizó el marco conceptual para una estrategia de igualdad, los estudios de prospectiva de género de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), y se propusieron las aspiraciones de igualdad al 2030, las directrices de políticas públicas, así como los lineamientos estratégicos para alcanzarlas.

16. El CNG es el espacio de articulación que orienta la ENIG 2030, define ámbitos intersectoriales de implementación conjunta y establece mecanismos de rendición de cuentas y control social para la transparencia en la gestión pública.

17. En referencia a medidas tomadas para modificar leyes discriminatorias contra la mujer, Uruguay aprobó las siguientes legislaciones en el período de revisión⁶:

- Ley N° 19.480 (2017) Registro de Personas Obligadas al Pago de Pensiones Alimenticias con Retención de Haberes⁷;
- Ley N° 19.483 (2017) Ley Orgánica de la Fiscalía General de la Nación. Crea el Consejo Honorario de Instrucciones Generales⁸;
- Ley N° 19.530 (2017) Instalación de Salas de Lactancia⁹;
- Ley N° 19.538 (2017) Actos de Discriminación y Femicidio¹⁰. Modificación de artículos 311 y 312 del Código Penal (CP);
- Ley N° 19.549 (2017) Prohíbe la mediación extraprocesal en casos de violencia sexual y de género¹¹;
- Ley N° 19.555 (2017) Participación equitativa de personas de ambos sexos en la integración de órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos¹²;
- Ley N° 19.580 (2017) Violencia hacia las Mujeres basada en Género¹³;
- Ley N° 19.643 (2018) Ley de Prevención y Combate a la Trata de Personas¹⁴;
- Ley N° 19.684 (2018) Ley Integral para Personas Trans¹⁵;

⁶ Período de revisión contemplado en el presente informe: 2016 – 2021.

⁷ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/Ley194801264634.htm>.

⁸ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/Ley194834795744.htm#:~:text=Fijar%2C%20dise%C3%B1ar%20y%20ejecutar%20la,de%20cr%C3%ADmenes%2C%20delitos%20y%20faltas.&text=Dirigir%20la%20investigaci%C3%B3n%20de%20cr%C3%ADmenes%2C%20delitos%20y%20faltas.&text=Ejercer%20la%20titularidad%20de%20la,forma%20prevista%20por%20la%20ley.&text=Atender%20y%20proteger%20a%20v%C3%ADctimas%20y%20testigos%20de%20delitos>.

⁹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu2021999025722.htm>.

¹⁰ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu7286974676894.htm#:~:text=Como%20acto%20de%20discriminaci%C3%B3n%20por,por%20su%20condici%C3%B3n%20de%20tal>

¹¹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu4277615479326.htm>.

¹² <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9844954528572.htm>.

¹³ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu4857564747354.htm#:~:text=%2D%20Esta%20ley%20tiene%20como%20objeto,de%20violencia%20basada%20en%20g%C3%A9nero.&text=Decl%C3%A1rase%20como%20prioritaria%20la%20erradicaci%C3%B3n,debida%20diligencia%20para%20dicho%20fin>.

¹⁴ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9440286420350.htm>.

¹⁵ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9303368293138.htm>.

- Ley N° 19.685 (2018) Promoción del Desarrollo con Equidad de Género¹⁶;
- Ley N° 18.689 (2018) Mantiene acciones afirmativas con subsidios mayores por la contratación de mujeres jóvenes e incorpora a mayores de 45 años¹⁷;
- Ley N° 19.691 (2018) Promoción del trabajo para personas con discapacidad sin distinción de género ni ninguna otra condición¹⁸;
- Ley N° 19.716 (2019) Protocolo que modifica el Convenio de Infracciones en Aeronaves, ampliando las formas de discriminación no taxativas mencionadas, incluyendo a la de género¹⁹;
- Ley N° 19.775 (2019) Modificación de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas²⁰, incluyendo principio de no discriminación y considerando la perspectiva de género y situaciones de violencia doméstica;
- Ley N° 19.778 (2019) Regulación de la profesión del trabajo social. Prohíbe la discriminación basada en género, edad, orientación sexual, origen étnico – racial o socioeconómico, filiación religiosa o política, discapacidad o de otra índole²¹;
- Ley N° 19.781²² (2019) Modificación del artículo 7 de la ley N° 11.029²³, relativo a la cotitularidad de tierras adjudicadas por el Instituto Nacional de Colonización;
- Ley N° 19.789 (2019) Protocolo Adicional a la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes²⁴, estableciendo la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las políticas públicas;
- Ley N° 19.791 (2019) Medidas preventivas para instituciones que impliquen trato directo con niñas, niños y adolescentes (NNA), personas con discapacidad y personas mayores en situación de dependencia²⁵. Agrega referencia a ley N° 19.580 sobre Violencia Basada en Género (VBG) hacia mujeres;
- Ley N° 19.826 (2019) Modifica el régimen previsional de la Caja Notarial de Seguridad Social y crea el Fondo de Subsidio por Maternidad;
- Ley N° 19.828 (2019) Régimen de fomento y protección del sistema deportivo²⁶, establece que se impulsarán políticas de equidad de género e inclusivas en el deporte federado;
- Ley N° 19.831 (2019) Regulación del régimen de "libertad vigilada" en casos de VBG²⁷;

¹⁶ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu158521443446.htm#:~:text=%2D%20Se%20establece%20un%20mecanismo%20de,Habilitadas%2C%20siempre%20que%20exista%20oferta.>

¹⁷ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7670261.htm>.

¹⁸ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu3616306414494.htm>.

¹⁹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu3706253938363.htm>.

²⁰ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu6329264353958.htm>.

²¹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu986491716483.htm>.

²² <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu3869249710021.htm>.

²³ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4482519.htm#:~:text=%2D%20Cr%C3%A9ase%20el%20Instituto%20Nacional%20de,dem%C3%A1s%20leyes%20de%20la%20Naci%C3%B3n.>

²⁴ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu6562184292794.htm>.

²⁵ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu8063288178510.htm>.

²⁶ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9930679336290.htm>.

²⁷ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9799044449530.htm>.

- Ley N° 19.837²⁸ (2019) Modificación del artículo 141 de la ley N° 18.407 de cooperativas de vivienda²⁹, relativo al derecho a uso y goce de la vivienda por la persona que no causara la agresión en caso de situaciones de violencia doméstica o de género;
- Ley N° 19.841³⁰ (2019) Modifica el Estatuto del Funcionario del Servicio Exterior de la República, procurando asignación equitativa de funciones de Dirección y de Jefaturas de Misión entre funcionarios de ambos sexos del personal del Servicio Exterior;
- Ley N° 19.849 (2019) Convenio Internacional del Trabajo sobre la Violencia y el Acoso en ámbito laboral³¹;
- Ley N° 19.879 (2020) Declara FERIA Jurisdiccional Extraordinaria y suspensión de plazos procesales por la situación de pandemia³², mereciendo determinadas situaciones tratamiento especial, como procesos vinculados a violencia contra las mujeres basada en género.

18. Adicionalmente, es preciso destacar la aprobación de la ley N° 19.889, Ley de Urgente Consideración (LUC)³³, en 2020, que establece modificaciones al CP y al Código del Proceso Penal (CPP) y a la estructura orgánica de varios organismos del Estado, en lo que a la temática de género respecta.

19. Su artículo 2 modifica el artículo 312 del CP, salvo para el caso de las agravantes de femicidio y acto de discriminación por la orientación sexual, identidad de género, raza u origen étnico, religión o discapacidad que se incluyeron en 2017 y 2018 por las leyes N° 19.538 y N° 19.645³⁴ respectivamente, y se mantienen como agravantes muy especiales en la nueva LUC.

20. El artículo 6 modifica el artículo 272 del CP sobre delito de violación, admitiéndose prueba en contrario cuando la víctima tuviere 13 años y cuando no exista una diferencia de edad mayor de 8 años.

21. El artículo 7 aumenta el mínimo y el máximo de la pena de abuso sexual (artículo 272-BIS CP) siendo de 2 a 12 años de penitenciaría. El artículo 15 sobre tobilleras, añade al CP el artículo 359-BIS, tipificando como nuevo delito su retiro o destrucción, con 10 a 18 meses de prisión y multa económica.

22. El artículo 26 modifica el artículo 272 del CPP³⁵, estableciendo que el proceso abreviado no se podrá utilizar en caso de homicidio especial y muy especialmente agravados (311 y 312 CP), no siendo aplicable a la figura del femicidio. Asimismo, disminuye el mínimo (de 6 a 4 años) necesario de pena mínima del delito de que se trate, para poder utilizar este procedimiento, haciéndolo más restrictivo.

23. Su artículo 56 crea en el marco del Ministerio del Interior (MINTERIOR), una Dirección Nacional de Políticas de Género, estableciendo que la misma estará a cargo de un Director designado por el Poder Ejecutivo como cargo de particular confianza.

²⁸ [https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu6868197438328.htm#:~:text=3\)%20En%20caso%20de%20situaciones,que%20no%20causaron%20la%20agresi%C3%B3n.](https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu6868197438328.htm#:~:text=3)%20En%20caso%20de%20situaciones,que%20no%20causaron%20la%20agresi%C3%B3n.)

²⁹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2956582.htm>.

³⁰ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu1688626388638.htm>.

³¹ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19849-2019>.

³² <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu890189898156.htm#:~:text=Decl%C3%A1rase%20vigente%20una%20Feria%20Jurisdiccional,para%20cualquier%20otro%20proceso%20jurisdiccional.>

³³ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu7957276284267.htm>.

³⁴ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu5574965326051.htm>.

³⁵ Ley N° 19.293 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp862211.htm>.

24. El Artículo 67, sustituye el artículo 25 de la Ley Orgánica Policial³⁶, estableciendo que existirá, dentro de las zonas operacionales un Área de Violencia Doméstica y Género.

Respuesta al párrafo 3 de la lista de cuestiones

25. Conforme al nuevo CPP³⁷, se excluyen los acuerdos reparatorios en delitos contra la libertad individual. La ley N° 19.549 agrega el artículo 382.7 al CPP excluyendo la mediación extraprocesal en casos de delitos de violencia sexual³⁸ o explotación sexual (ley N° 17.815³⁹); violencia doméstica⁴⁰; así como con respecto a otros tipos penales que se hayan cometido como forma de ejercer VBG.

26. En 2016, la Fiscalía General de la Nación (FGN) creó su UEG, con el fin de desarrollar acciones para promover la no discriminación basada en género. En 2019 se amplió el equipo de la Unidad de Atención y Protección de Víctimas y Testigos (UVYT), pasando de seis técnicos a veintisiete para todo el país.

27. Ambas Unidades trabajan priorizando el fortalecimiento de las respuestas a la violencia sexual, a través de:

- Sistematización y seguimiento de denuncias y sistema de atención y protección de niñas menores de 15 años embarazadas con denuncias de violencia sexual;
- Proyecto de investigación con apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) sobre el trayecto y atención de NNA hijos de madres que han sido asesinadas en contexto femicida;
- Proceso de validación de protocolo para la atención y protección de víctimas y testigos de explotación sexual y trata, así como un protocolo para violencia doméstica;
- Acuerdo con Facultad de Psicología de la Universidad de la República (UdelaR) para pasantías de estudiantes de grado de psicología en violencia doméstica;
- La FGN formó parte de la secretaria técnica que coordinó el proceso de reformulación de las Guías de Santiago sobre Protección de Víctimas y Testigos⁴¹. En esta versión 2020, se incorporaron aspectos específicos para las víctimas y testigos de violencia doméstica.

28. Actualmente se cuenta con siete Fiscalías Penales de Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y VBG, creadas a fin de garantizar el funcionamiento regular y eficiente del servicio y debido a un aumento de casos registrados.

29. En 2017 se dicta la Instrucción General N° 5⁴² estableciendo principios, objetivos, alcance y procedimientos generales para la atención de víctimas y testigos a cargo de la FGN. La Instrucción General N° 8⁴³ brinda criterios comunes de actuación frente a denuncias de presuntos delitos de violencia sexual, con lineamientos en las primeras acciones a seguir en casos de denuncias de presuntos

³⁶ Ley N° 19.315 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3870591.htm>.

³⁷ Ley N° 19.436 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9502382018765.htm>.

³⁸ Artículos 272, 273 y 274 del CP.

³⁹ [https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1979301.htm#:~: text=%2D%20E1%20que%20de%20cualquier%20modo%20favorezca%20o%20facilite%20la%20Entrada,a%20doce%20a%20los%20de%20penitenciar%20C3%ADa](https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1979301.htm#:~:text=%2D%20E1%20que%20de%20cualquier%20modo%20favorezca%20o%20facilite%20la%20Entrada,a%20doce%20a%20los%20de%20penitenciar%20C3%ADa).

⁴⁰ Artículo 321 bis CP.

⁴¹ <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/guias-de-santiago-sobre-proteccion-de-victimas-y-testigos/>.

⁴² <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/file/3482/1/instruccion-nro-5.pdf>.

⁴³ <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/file/3480/1/instruccion-8-.pdf>.

delitos de violencia sexual e impartir directrices de investigación y persecución penal. Asimismo, en 2018 se dictó la Instrucción General N° 9⁴⁴ relativa al programa de protección especial para personas víctimas y testigos de los delitos, para regular el funcionamiento del sistema especial diseñado para la atención de víctimas y testigos protegidos en situación particular de riesgo o peligro.

30. Por decreto N° 46/018⁴⁵ se crea el Gabinete Coordinador de Políticas Destinadas a las Víctimas y Testigos del Delito, con la finalidad de generar un espacio de trabajo sólido tendiente a la protección, atención y seguimiento de víctimas y testigos, bajo la coordinación de la FGN, integrado por todos los organismos del Estado con competencia en el tema.

31. En 2020 se presentaron las guías para la FGN y el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres, para la prevención de los estereotipos nocivos de género y difundir los estándares internacionales sobre derechos de las mujeres en la práctica judicial en Uruguay y contribuir a la mejora de la atención de las demandas de justicia de mujeres y a la eliminación de prejuicios y estereotipos discriminatorios que se transforman en obstáculos en diferentes etapas de los procesos judiciales.

Acceso a la justicia

Respuesta al párrafo 4 de la lista de cuestiones

32. Las UEG y UVYT de la FGN realizan acciones para fortalecer la articulación con las instituciones que acompañan o atienden víctimas.

33. Con la entrada en vigor del nuevo CPP la FGN recibe directamente las denuncias, favoreciendo el acceso a la justicia, ampliando en todo el país las oficinas receptoras y brindando espacios de acompañamiento para las víctimas especialmente vulnerables por delitos de VBG a cargo de personal especializado de la UVYT.

34. Para recopilar y unificar los datos a partir de la entrada en vigor del nuevo CPP, la FGN desarrolló en 2017, con el apoyo de la OPP, el Sistema Informático del Proceso Penal Acusatorio del Uruguay (SIPPAU) que, apoyándose en el Sistema de Gestión de Seguridad Pública (SGSP) del MINTERIOR, habilita la interoperabilidad entre las instituciones, permitiendo a los Fiscales ingresar y gestionar digitalmente todas sus actuaciones, sistematizando la información de las denuncias de hechos con apariencia delictiva para generar insumos y elaborar estadísticas, monitoreo y evaluación de políticas públicas de persecución penal. Además, proporciona información valiosa sobre las actuaciones no penales a las recientemente creadas áreas de apoyo de la FGN⁴⁶.

⁴⁴ <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/file/3480/1/instruccion-general-proteccion-especial-de-victimas-y-testigos-de-los-delitos.pdf>.

⁴⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/46-2018>.

⁴⁶ Desde el MINTERIOR se habilitaron los canales de denuncia no presenciales: la denuncia online, la APP 911 y la línea telefónica 0800-5000, manteniéndose para casos de emergencia policial la línea telefónica 911.

Respuesta al párrafo 5 de la lista de cuestiones

35. En relación a las medidas adoptadas para asegurar que las mujeres sean conscientes de sus derechos en virtud de la Convención, sobre todo el derecho al acceso sin trabas a la justicia y la obtención de asistencia letrada, se destacan las transformaciones de los Juzgados, tanto en el interior como en Montevideo.

36. El Poder Judicial estableció la acordada N° 8071⁴⁷ relativa a la implementación de un Protocolo sobre buenas prácticas en procesos de protección.

37. Cabe resaltar además, la capacitación en materia de violencia de género otorgada por el Poder Judicial a los operadores judiciales, tanto a aspirantes como a magistrados, en el marco del Centro de Estudios Judiciales (CEJU). Entre los cursos dictados se destacan:

- Violencia Doméstica y Violencia de Género con particular atención a la prueba;
- Discriminación y Violencia de Género;
- Taller sobre Violencia Doméstica y Violencia de Género;
- Taller sobre Buenas Prácticas en Violencia Basada en Género. Valoración de la Prueba con Perspectiva de Género;
- Formación para la utilización de la Guía sobre Estereotipos de Género y Estándares Internacionales sobre Derechos de la Mujer.

38. Finalmente, y en referencia a la asistencia letrada, es preciso mencionar la circular N° 29/2020 del Poder Judicial⁴⁸, que dispone que al convocar a la víctima a audiencia en Juzgados Letrados de Familia Especializados, se indique que, de no contar con abogado particular, concurra con antelación no inferior a treinta minutos a fin de mantener entrevista con un Defensor Público. Esto se realiza conforme a la ley N° 19.580.

Las mujeres y la paz y la seguridad

Respuesta al párrafo 6 de la lista de cuestiones

39. La ley N° 19.550⁴⁹ faculta a la FGN la transformación de una Fiscalía Letrada Nacional en una Fiscalía Especializada en Crímenes de Lesa Humanidad. En 2018 se transforma la Fiscalía Penal de Montevideo de 25° turno en una Fiscalía Especializada en Crímenes de Lesa Humanidad, dando un nuevo impulso a la actuación de las causas judiciales.

40. El mismo año, la Fiscalía Especializada en Crímenes de Lesa Humanidad reactivó la causa por los delitos de abuso sexual y torturas a veintiocho mujeres, cometidos desde 1972 hasta 1983, durante el régimen de facto. En el marco de esta causa el Fiscal citó a declarar como imputados a militares y médicos. La causa fue presentada en 2011 por las veintiocho mujeres, ex presas políticas. En 2019 la Fiscalía Especializada solicitó el procesamiento con prisión de tres ex militares y un ex policía en el marco de esta causa. Respecto de los restantes involucrados, se estima que la Fiscalía Especializada realice los correspondientes pedidos de procesamientos,

⁴⁷ <https://www.poderjudicial.gub.uy/documentos/148-2020/6614-103-2020-acordada-n-8071-procesos-de-preteccion-previstos-por-la-ley-n-19-580.html>.

⁴⁸ Anexo 1.

⁴⁹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu3402658561841.htm>.

considerando que los hechos se encuentran acreditados, luego que se cumpla con el requisito formal de la audiencia indagatoria.

41. Desde 2020, la UVYT trabaja en conjunto con la Fiscalía Especializada en Crímenes de Lesa Humanidad para brindar apoyo a las víctimas de delitos sexuales, otorgando espacios de contención para el acompañamiento del proceso penal en curso.

42. Sin embargo, las mujeres víctimas de delitos de lesa humanidad durante el período dictatorial continúan necesitando mecanismos que garanticen reparación y compensación, particularmente las veintiocho denunciadas.

43. Por otra parte, la ley N° 19.684, prevé una medida reparatoria mensual y vitalicia para las personas trans nacidas antes de 1975 que comprueben que, a causa de su identidad de género, fueron víctimas de violencia o privadas de libertad e impedidas del ejercicio pleno de los derechos a la libre circulación, acceso al trabajo y estudio por parte de agentes del Estado o de otros con su autorización. Por decreto N° 104/2019⁵⁰ se aprobó la creación de la Comisión Especial Reparatoria, en la cual se han recibido ciento noventa y ocho solicitudes de amparo.

44. Uruguay se encuentra trabajando en la elaboración de un Plan sobre Mujeres, Paz y Seguridad, creándose un Grupo de Trabajo Interinstitucional integrado por el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), el Ministerio de Defensa Nacional (MDN), el MINTERIOR, el INMUJERES y la Secretaría de Derechos Humanos (SDH) de la Presidencia de la República. Uruguay busca innovar en este Plan al incorporar acciones de alcance nacional dese la mirada de seguridad humana.

Nacionales para el adelanto de la mujer

Respuesta al párrafo 7 de la lista de cuestiones

45. Entre 2015 y 2019, INMUJERES continuó en el rango jerárquico del informe previo, dentro del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). A partir del 2021 pasará a ser una Unidad Ejecutora dentro del MIDES, por la Ley de Presupuesto Nacional 2021 – 2025⁵¹. Si bien esto puede significar un avance a nivel presupuestario por contar con créditos y partidas propias, no implica modificaciones sustantivas a la autonomía y jerarquización del instituto, que continúa dependiendo del MIDES.

46. El CNG presidido por INMUJERES, representa un ámbito propicio para el desarrollo de políticas públicas en igualdad de género. Al constituirse con representantes de máximo nivel de los organismos del Estado y actores sociales, el intercambio procesa un debate enriquecido por la diversidad de los aportes. La coordinación interinstitucional es la estrategia central impulsada para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Implica una profunda modificación en las culturas institucionales y permite potenciar la capacidad del trabajo conjunto; la incorporación de nuevas perspectivas y demandas; y un diálogo más fluido entre las partes política y técnica.

47. Los principales resultados desde el CNG de este período están sostenidos por cambios formales, normativos y de recursos: su fortalecimiento institucional; la ENIG 2030; la ley N° 19.846, así como la apertura de proyectos presupuestales para la igualdad de género en el Presupuesto Nacional.

⁵⁰ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/104-2019>.

⁵¹ Ley N° 19.924 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19924-2020>.

48. Con el propósito de dar cumplimiento a la ley N° 19.846, a través de la Ley de Presupuesto Nacional, se crearon doce UEG en instituciones estatales, estableciéndose la obligación de nombramiento de una persona encargada y la asignación de los recursos necesarios para su funcionamiento.

49. Desde la Planificación Estratégica en la que se enmarca la formulación del Presupuesto Nacional, la OPP impulsó el establecimiento de objetivos e indicadores que contribuyan a los ejes de derechos para la igualdad de género aprobados en el CNG, facilitando la habilitación de proyectos que identifiquen asignaciones presupuestales que se destinan al impulso de políticas que promuevan la igualdad de género en el marco de las competencias que cada organismo tiene asignadas.

50. Con respecto a la habilitación de proyectos, tanto para gastos de funcionamiento como para inversiones, se les asignó una codificación presupuestal común para todos los programas presupuestales, atendiendo la transversalidad de las políticas de género, a los efectos de facilitar su identificación dentro del presupuesto y el seguimiento de su ejecución.

51. En las Rendiciones de Cuentas correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019 se incorporó el anexo Políticas de Igualdad de Género al Tomo II - Planificación y Evaluación⁵², que contiene una compilación de la información remitida por cada organismo, en un formato único, de modo tal de facilitar la identificación de las acciones realizadas y a realizar por cada uno de ellos, en materia de igualdad de género.

52. A modo de ejemplo, la Comisión de Género del MRREE fue presidida por primera vez por una alta autoridad, la Subsecretaria, e integrada por cuarenta y cinco funcionarios de todos los escalafones⁵³, a efectos de lograr una integración abierta e inclusiva.

53. La Comisión procuró fortalecer el tratamiento de la temática de género de forma transversal en el trabajo de la Cancillería. Se aprobó en 2020 el Plan de Acción de Género 2021⁵⁴ y se realizó la Primera Encuesta de Género del MRREE dirigida a los quinientos ochenta y dos funcionarios⁵⁵. Se garantizó el anonimato y la participación voluntaria.

54. En virtud de las leyes N° 19.580 y N° 19.924, así como del objetivo 4 del Plan de Acción de Género 2021 del MRREE, se trabaja en la jerarquización institucional de la Comisión de Género. Por decreto del 16 de marzo de 2021⁵⁶, se creó la UEG, la cual dependerá de la Dirección General de Secretaría y estará encargada de la elaboración e incorporación de una política exterior con perspectiva de género, asegurando a su vez buenas prácticas laborales. La UEG colaborará estrechamente con la sociedad civil y con la Unidad Étnico Racial (UER) para elaborar estrategias de política exterior.

55. Asimismo, contará con competencias en materia de denuncias de acoso sexual y laboral y con mecanismos que otorgarán mayores garantías y aseguren el anonimato a quienes quieren denunciar situaciones de acoso dentro del Ministerio.

56. Adicionalmente, y en aras de implementar el objetivo 12 del Plan de Acción de Género para el año 2021, sobre promover la responsabilidad compartida de hombres

⁵² <https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2020-07/A%20C3%B1o%202019.%20Tomo%20II.%20Anexo.%20Pol%C3%ADticas%20Igualdad%20G%C3%A9nero.pdf>.

⁵³ Tanto asignados en Montevideo como en el exterior.

⁵⁴ Anexo 2.

⁵⁵ Incluidas las autoridades del inciso.

⁵⁶ https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2021/decretos/03/mrree_239.pdf.

y mujeres en el cuidado de niños, ancianos y familiares enfermos, el MRREE se encuentra trabajando para la redacción de normativa que busque habilitar el teletrabajo para aquellos casos en que los funcionarios tengan hijos enfermos a cargo, mediante certificación médica correspondiente.

57. En el caso del MINTERIOR, se destaca el proceso de consolidación progresivo del mecanismo de género desde el 2005 con el Espacio Referencial de Género. En el 2009 se creó la División Políticas de Género y a partir del 2020 se consolidó la Dirección Nacional de Políticas de Género.

58. En relación al Poder Judicial, se destaca la aprobación de la Acordada N° 8098⁵⁷ en 2020, por la cual se creó la UEG, que tiene entre sus cometidos asesorar con el fin de transversalizar la perspectiva de género en la planificación gestión, cumplimiento de sus funciones y presupuesto, y realizar propuestas en materia de capacitación de funcionarios y elaborar informes que sirvan de insumos para las rendiciones de cuentas.

Respuesta al párrafo 8 de la lista de cuestiones

59. La Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) obtuvo su acreditación de estatus A en 2016, demostrando cumplir a cabalidad con los Principios de París.

60. Al comenzar sus trabajos, contaba únicamente con diez funcionarios en comisión, pertenecientes a otros organismos del Estado. Actualmente cuenta con cuarenta y cinco funcionarios propios y nueve pases en comisión.

61. El presupuesto de la INDDHH solicitado al Poder Legislativo, a efectos de asegurar un correcto funcionamiento de la Institución, fue aprobado en la sesión de la Cámara de Senadores del 10 de febrero de 2021.

Medidas Especiales de Carácter Temporal

Respuesta al párrafo 9 de la lista de cuestiones

62. Adicionalmente a las leyes mencionadas en el párrafo 2 el presente informe, que además de ser legislación aprobada recientemente en el período de revisión, representan medidas adoptadas para promover la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, se destaca que desde 2013 se desarrollan a nivel nacional acciones afirmativas para personas afrodescendientes en el marco de la ley N° 19.122⁵⁸.

63. Esta ley, establece la obligación de destinar el 8% de los puestos de trabajo de los organismos públicos a personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público. Implica el reconocimiento del racismo y discriminación racial histórica hacia la población afrodescendiente e incorpora además la perspectiva de género en todas las medidas planteadas. Su impacto ha sido dispar, ya que mientras se ha superado ampliamente la meta para las becas educativas, no se ha alcanzado el porcentaje estipulado en la cuota de los cupos laborales en el sector público. Esta misma situación se repite en el ingreso laboral de las personas con discapacidad en la función pública alcanzándose

⁵⁷ Anexo 3.

⁵⁸ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp5156639.htm>.

para el 2019 apenas un 1,3% del 4% establecido en la ley N° 18.651⁵⁹ y con predominio de los varones sobre las mujeres⁶⁰.

64. Uruguay avanzó en la incorporación de la dimensión étnico – racial como eje transversal para analizar el acceso a los derechos humanos. También fortaleció los marcos nacionales de igualdad y no discriminación, con la elaboración del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia⁶¹, presentado en 2019 y siguiendo las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) y consultas formuladas al país en el Examen Periódico Universal (EPU).

65. Por la ley N° 19.670⁶² se crea el Consejo Nacional de Equidad Racial, que monitorea los planes nacionales y las leyes que hagan referencia a esta población y está integrado por representantes de todos los Ministerios, del Poder Judicial, del Congreso de Intendentes, de la Administración Nacional de la Educación Pública (ANEP), de la UdelaR y de la sociedad civil organizada.

66. En 2018 INMUJERES realizó una caracterización de la situación de las mujeres afrouruguayas emprendedoras y de los programas de apoyo a los emprendimientos productivos y el nivel de desarrollo y viabilidad de los mismos, así como su inserción socio económica y sus niveles de integración social en diversos departamentos del país. También sistematizó información acerca de las características de los programas estatales que promueven y apoyan el emprendedurismo⁶³.

67. Durante 2020 finalizaron su proceso de fortalecimiento junto a mujeres afrodescendientes cuyos emprendimientos forman parte del Programa de la Dirección Nacional de Economía Social e Integración Social del MIDES, a través de un ciclo de talleres de género, afrodescendencia, identidad y emprendedurismo, para promover su empoderamiento y fortalecer su autoidentificación como mujeres afrodescendientes, sujetas de derechos humanos y ciudadanas plenas, y potenciar la capacidad empresarial para el exitoso desarrollo de sus emprendimientos.

68. En 2018 y 2019 la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (RMAAM) realizó Recomendaciones Estratégicas para la incorporación de la perspectiva étnico – racial en las políticas de género del bloque regional, involucrando especialmente a las organizaciones de mujeres afrodescendientes y de pueblos indígenas de la región.

69. Se realizó un taller de fortalecimiento para representantes de organizaciones de mujeres afrodescendientes e indígenas del MERCOSUR y un encuentro con la RMAAM, la Reunión de Autoridades sobre Pueblos Indígenas del MERCOSUR (RAPIM) y la Reunión de Autoridades sobre los Derechos de las Personas Afrodescendientes del MERCOSUR (RAFRO).

70. A nivel laboral desde el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), se relevaron las necesidades básicas y productivas de las afrouruguayas para el diseño de políticas conjuntas con la Dirección de Mujeres Afrodescendientes de INMUJERES y el área de Innovación Social de la Corporación Andina de Fomento (CAF).

⁵⁹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3265557.htm>.

⁶⁰ Información contenida en el informe 2019 de la Oficina Nacional de Servicio Civil sobre la inserción laboral de personas con discapacidad.

⁶¹ <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/planes/plan-nacional-equidad-racial-afrodescendencia>.

⁶² <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19670-2018>.

⁶³ Población beneficiaria, requisitos para inserción en los programas, existencia de medidas de acción afirmativa.

71. Desde 2017, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) realiza un informe de ascendencia étnico – racial y mercado de trabajo para visibilizar las características más relevantes en cuanto a la población afrodescendiente. También participó con el capítulo de trabajo del informe global de los cinco años de la implementación de la ley N° 19.122.

72. En 2019 el MTSS realizó sensibilizaciones sobre identidad de género orientadas a todo el funcionariado, además de profundizar en la formación de todos los operadores.

73. En el MINTERIOR el Área Étnico – Racial fue incorporada en el 2019 a la División Políticas de Género y actualmente forma parte de la Dirección Nacional de Políticas de Género.

74. Dentro del Programa Yo estudio y trabajo para estudiantes de entre 16 y 20 años, coordinado por el MTSS, se ofrece una primera experiencia laboral formal para desarrollar empleabilidad, asegurando la continuidad en el estudio. Es de acceso universal y garantiza cuotas de participación de mujeres jóvenes, jóvenes en situación de vulnerabilidad, personas afrodescendientes, personas con discapacidad y personas trans.

75. La ley N° 19.685, posteriormente modificada por la ley N° 19.292⁶⁴, favorece la autonomía económica de las mujeres y su capacidad de liderazgo, estableciendo mecanismos para facilitar que micro o pequeños emprendimientos y unidades de agricultura familiar aumenten sus oportunidades competitivas en los procesos de compras públicas. Dispone un mecanismo de reserva mínima de mercado así como subprogramas de contratación públicos específicos a estos efectos. Estas acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres en sus distintas etapas etarias, tanto en el sistema educativo como al mercado laboral, requieren del apoyo de las políticas de cuidado.

76. La ley 19.846 establece medidas especiales de carácter temporal que obligan a todos los organismos públicos a adoptar acciones específicas en favor de las mujeres para corregir las situaciones de desigualdad de hecho. Éstas, serán aplicables en tanto subsistan esas situaciones y deberán ser razonables, necesarias, adecuadas y proporcionales en relación con el objetivo legítimo perseguido en cada caso.

Estereotipos y prácticas perjudiciales

Respuesta al párrafo 10 de la lista de cuestiones

77. En 2015, con la creación, mediante decreto N° 427/016⁶⁵, del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), que reconoce el cuidado como derecho humano y promueve la corresponsabilidad de género de hombres y mujeres en el cuidado y la asistencia a personas en situación de dependencia, se promueve la implementación de políticas públicas destinadas a atender las necesidades de personas mayores de 65 años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades de la vida diaria, niñas y niños de hasta 12 años, personas con discapacidad que carecen de autonomía para

⁶⁴ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4914591.htm#:~:text=%2D%20Decl%20C3%A1rase%20de%20inter%20C3%A9s%20general%20la,agropecuaria%20y%20la%20pesca%20artesanal.&text=%2D%20Cr%20C3%A9ase%20un%20r%20C3%A9gimen%20de%20compras,y%20de%20la%20pesca%20artesanal>.

⁶⁵ [https://www.impo.com.uy/bases/decretos/427-2016#:~:text=\(Objeto\)%20%2D%20El%20presente%20Decreto,un%20modelo%20solidario%20y%20corresponsable](https://www.impo.com.uy/bases/decretos/427-2016#:~:text=(Objeto)%20%2D%20El%20presente%20Decreto,un%20modelo%20solidario%20y%20corresponsable).

desarrollar las actividades de la vida diaria y las personas que prestan servicios de cuidados.

78. El SNIC trabaja por la transformación cultural que involucra activamente a los varones en las tareas familiares y del hogar, realizando campañas con fuerte impacto en medios de comunicación, además de instalar una línea de investigación en género y cuidados y de crear una UEG para la efectiva incorporación del enfoque de género en la política de cuidados.

79. A partir de 2016, INMUJERES plantea el trabajo en torno al Sello Cuidando con Igualdad (SCI), herramienta de certificación de prácticas igualitarias de género para centros de primera infancia, tanto públicos como privados, que permite identificar la situación de un centro con relación a ciertas dimensiones que hacen a la igualdad e incorporar paulatinamente en la planificación institucional la perspectiva de género, repensando y modificando sus prácticas. El SCI es coordinado con la Secretaria Nacional de Cuidados (SNC), Uruguay Crece Contigo (UCC), el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), el Sistema Integral de Protección a la Infancia y a la Adolescencia contra la Violencia (SIPIAV) y el Ministerio de Educación y Cultura (MEC). En 2019 se desarrolló en dieciocho centros públicos y privados de Montevideo.

80. El MTSS lleva adelante la capacitación de negociadores de sectores privados públicos y gubernamentales en negociación colectiva con perspectiva de género y buenas prácticas de corresponsabilidad recogiendo las buenas prácticas de experiencias anteriores, por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). De esta manera se ha logrado aumentar en un 50% las cláusulas de género desde el 2005 que incluyen acciones por la corresponsabilidad.

81. El Modelo de Calidad con Equidad de Género funciona como herramienta de cambio organizacional hacia la igualdad de género y está enmarcado en una política pública dirigida a la igualdad de género en el ámbito laboral, llevada adelante por INMUJERES desde 2008. Desde 2016, se incorpora la dimensión étnico – racial en todos los niveles de su ejecución. Esta herramienta se ha utilizado hasta 2019 en veintidós instituciones públicas que están transitando los diferentes niveles del modelo.

82. Desde 2015 el MINTERIOR cuenta con guía de lenguaje inclusivo para que el personal policial incorpore en las situaciones cotidianas que se le presentan, así como en las actuaciones administrativas. Asimismo, en 2016 aprobó la guía práctica para la formación policial ¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?⁶⁶, que incluye la perspectiva de diversidad sexual en el actual policial.

83. Si bien el SNIC es estratégico y se implementó a partir de un proceso de discusión participativo en el marco del Comité Nacional Consultivo para el seguimiento y control de su diseño e implementación, se reconoce que aún no se ha logrado impactar en la vida de la mayoría de las mujeres. Las acciones de cuidado que intentan reducir la carga aún son insuficientes, al igual que el reconocimiento de la contribución de las mujeres al sostén de la economía productiva.

84. Uruguay trabajó con campañas de impacto en medios de comunicación y redes sociales para abordar la discriminación y la VBG. Desde el SNIC se impulsó en 2019 No se nace, se hace, que invita a reflexionar sobre la naturalización de las mujeres en el ejercicio del cuidado.

⁶⁶ Anexo 4.

85. En 2017 y 2018, en el mes de lucha contra la violencia de género, Presidencia de la República junto a la Red Uruguaya de Lucha contra la Violencia Doméstica y Sexual difundió spots televisivos que abordan la desnaturalización de los estereotipos de género.

86. Durante 2018 se convocaron cortos audiovisuales *Familias Diversas* para contribuir a la eliminación de estereotipos de género. El MIEM, también realizó una convocatoria a proyectos de producto comunicacionales con el objetivo de visibilizar el aporte de las mujeres a la economía, y en particular al sector productivo y empresarial en la industria uruguaya. Asimismo, se efectuaron talleres para servicios de comunicación audiovisual y generadores de contenidos sobre buenas prácticas en la comunicación con perspectiva de género y cuidados en el uso de imágenes e información relacionada a la infancia y juventud. También se realizaron acciones en el marco del Día de las Niñas en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), adhiriendo a la iniciativa de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) para contribuir a revertir las desigualdades de género en áreas de estudio vinculadas a las tecnologías.

87. En el marco del Observatorio de Género del Círculo de la Publicidad, desde 2016 se han realizado acciones para promover una comunicación libre de estereotipos de género, entre éstas se destacan el decálogo de buenas prácticas para una comunicación publicitaria y las campañas realizada en marzo de 2018.

88. Con la intención de abordar los estereotipos de género en el mercado laboral, se conformó la Mesa Interinstitucional de Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación (MIMCTI), presidida por OPP, donde participan más de catorce instituciones, dentro de las cuales se encuentra INMUJERES. Entre los resultados ha identificado instrumentos de políticas en Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay que aportan a una mejor comprensión de las barreras de género y formas de superación.

89. La Administración Nacional del Correo (ANC) cuenta con una política de reconocimiento a las mujeres y en especial a las afrouruguayas a nivel filatélico. A través de las series Mujeres Notables, Personalidades Destacadas y Personalidades Afrouruguayas se busca difundir la relevancia y visibilizar el accionar de estas mujeres en la realidad nacional.

90. Adicionalmente, el Banco de Previsión Social (BPS) imparte curso sobre Perspectiva de Género para sus funcionarios de carácter obligatorio para transitar la carrera funcional. Propone acercar la temática brindando información sobre los fundamentos que sostienen las políticas impulsadas por el Estado relativas a igualdad de género. Se difunde información sobre el tema con el fin de concientizar y desnaturalizar las relaciones de poder y el acceso desigual a oportunidades y derechos.

91. A fin de profundizar en los cambios culturales en un espacio educativo no formal de alto alcance e impacto socio – cultural como lo es el fútbol infantil, INMUJERES y la Organización Nacional de Fútbol Infantil realizaron en 2017, ocho jornadas de recreación en diferentes puntos del país y elaboraron manuales y guías de igualdad de género en el fútbol infantil, repartidas entre actores estratégicos del entorno.

92. Desde 2018 se realiza en el marco del SNIC, el Programa Parentalidades comprometidas con la Primera Infancia, proyecto interinstitucional liderado por INAU, en el cual participan UCC, INMUJERES y la SNC. Se enfoca en acompañar, potenciar y promover prácticas parentales que atiendan las necesidades de niños y niñas, su desarrollo integral, el fortalecimiento de los vínculos intrafamiliares, las maternidades y paternidades desplegadas en la crianza, en un marco de equidad entre varones y mujeres.

93. En 2020 INMUJERES diseñó y comenzó a implementar una campaña pública sobre corresponsabilidad en cuidados con el objetivo de desnaturalizar los cuidados como una tarea inherentemente femenina, donde se priorizó alcanzar a los varones de los quintiles más bajos, quienes son los que menos tiempo dedican a las tareas de cuidados. Esta campaña comenzará a implementarse en abril de 2021.

94. Por su parte, el MTSS ha capacitado a todo el personal en temas de género, diversidad sexual y afrodescendencia, procurando revertir todas las formas de discriminación. Asimismo se ha comprometido con la erradicación del acoso sexual y la violencia, vigilando el cumplimiento de los derechos fundamentales a través de la Inspección General del Trabajo. Incorporó a las inspecciones realizadas en el marco de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT), un control sobre la ley de Acoso Sexual y aplicó sanciones y/o recomendaciones de capacitaciones en acoso sexual a empresas infractoras.

Violencia de género contra las mujeres

Respuesta al párrafo 11 de la lista de cuestiones

95. En 2017 se aprobó la modificación de los artículos 311 y 312 del CP a través de la ley N° 19.538, para tipificar el femicidio como agravante muy especial del homicidio, considerándose al mismo como aquel que se produce “contra una mujer por motivos de odio, desprecio o menosprecio, por su condición de tal”. Asimismo, la ley 18.850⁶⁷, que establece amparo económico⁶⁸, asistencia a tratamiento psicológico y atención del Seguro Nacional de Salud para hijos huérfanos de personas fallecidas por violencia doméstica⁶⁹, se encuentra en pleno vigor.

Ley N° 19580. Violencia Basada en Género hacia las Mujeres

96. Al aprobarse la ley N° 19.580, se establecieron políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación. Define a la VBG hacia las mujeres como una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres, entendiéndose como toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres, comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.

97. Adicionalmente, reconoce diferentes manifestaciones de violencia: física, psicológica o emocional, sexual⁷⁰ por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, violencia económica, patrimonial, simbólica, obstétrica, laboral, en el ámbito educativo, político, mediático, femicida, el acoso sexual callejero, doméstico, comunitaria, institucional y étnico – racial.

⁶⁷ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7308236.htm>.

⁶⁸ Pensión y asignación familiar especial mensual.

⁶⁹ Menores de 21 años o mayores solteros con discapacidad para todo trabajo.

⁷⁰ En el artículo 6 literal C) de la ley N° 19.580, se menciona la violación dentro del matrimonio, como uno de los tipos de violencia sexual que abarca la ley. No obstante, resulta pertinente destacar que no se necesita un tipo penal expreso, porque dentro del delito de violación no se distingue si es dentro o fuera del matrimonio.

98. Contiene siete capítulos que abordan el sistema interinstitucional de respuesta, así como las directrices para las políticas públicas, mandatando a las instituciones del Estado a adoptar programas, acciones, protocolos, registros e investigaciones para la erradicación de la VBG. También establece la red de servicios de atención, los procesos de protección, investigación y penalización, así como los procesos administrativos y judiciales. Modifica normas del CP, incluyendo un conjunto de artículos de normas penales que actualiza la materia de delitos sexuales y permite a la autoridad judicial eximir la pena por delito de homicidio de la mujer hacia la pareja o ex pareja en situaciones de violencia doméstica especialmente graves.

99. Es preciso destacar que en su artículo 6, se menciona la violación dentro del matrimonio como uno de los tipos de violencia sexual que abarca la ley. No obstante, no se necesita un tipo penal expreso, porque dentro del delito de violación no se distingue si es dentro o fuera del matrimonio.

100. Esta ley también crea el Observatorio de Violencia Basada en Género hacia las Mujeres (OVBG), destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización permanente de datos e información sobre la violencia hacia las mujeres. Está a cargo de una comisión interinstitucional conformada por OPP, MINTERIOR, INMUJERES y la Red Uruguaya Contra la Violencia Doméstica y Sexual, que funcionó hasta el 2019 en el ámbito de OPP. A partir de 2020, el OVBG pasó a estar presidido por INMUJERES, quedando entonces la comisión integrada por INMUJERES, MINTERIOR y FGN, pudiendo convocar a organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la lucha contra la VBG.

Segunda Encuesta Nacional sobre Violencia Basada en Género

101. En 2018 se establecieron los acuerdos interinstitucionales entre el OVBG, el CNC y el INE para el diseño e implementación de la Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre VBG y Generaciones⁷¹, formalizándose en 2019 a través de un convenio entre los organismos del Estado que integraban el OVBG y el INE. Los resultados fueron presentados en 2020, en la conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas. Incluyó por primera vez la dimensión de discapacidad para medir también la incidencia de la VBG en mujeres con discapacidad.

102. Se incorporan nuevos campos de indagación sugeridos por la ley N° 19.580. Dentro de los ámbitos públicos se consideraron el ámbito educativo, social, laboral y del sistema de salud. Dentro de los ámbitos privados se consideraron la violencia en la infancia, violencia en la familia actual, violencia hacia mujeres mayores, violencia en la pareja⁷² y, por primera vez, violencia por razones de raza, identidad de género y orientación sexual, estatus migratorio y discapacidad.

103. La Encuesta destaca que en 2019, 76,7% de las mujeres de 15 años y más que residen en Uruguay reportaron situaciones de VBG en alguno de los ámbitos relevados a lo largo de la vida, representando aproximadamente a 1,1 millón de mujeres. Esta prevalencia aumenta 4 puntos porcentuales respecto a la reportada en la medición de 2013. A partir de este registro no se puede asumir que la VBG aumentó, ya que pueden estar operando procesos de visibilización de la problemática y de desnaturalización de la VBG que permitan identificarla como una vulneración de derechos.

104. El 47,0% de estas mujeres declaró haber vivido situaciones de VBG por parte de la pareja o ex pareja a lo largo de toda la vida y 19,5% en el último año. La mayor

⁷¹ https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=85e1bfd7-b3e5-4095-abf9-76be055fe3b5&groupId=10181.

⁷² Pareja actual, última pareja, parejas anteriores.

prevalencia corresponde a la violencia psicológica (44,6%), se registra en mayor medida en mujeres afro Uruguayas que en no afro (60,5% vs. 44,6% para toda la vida). Además, afecta a mujeres entre 30 y 49 años de edad en mayor medida cuando se considera el período de toda la vida (54,8%), y para el tramo entre 15 y 18 años (27,2%) al considerar los últimos doce meses.

105. Los datos arrojados sobre la incidencia de la VBG en mujeres con discapacidad señalan que, en el ámbito privado (familia, pareja y ex pareja), estas mujeres tienen una mayor prevalencia de VBG alguna vez a lo largo de toda la vida en comparación a las mujeres sin discapacidad (55,4 vs. 47,0%), tendencia similar a cuando se consideran los últimos 12 meses (33,3% vs. 27,2%); mientras que en los ámbitos públicos (trabajo, educación, ámbito de la salud y ámbito social) las mujeres sin discapacidad experimentan en mayor proporción VBG alguna vez a lo largo de toda la vida y en los últimos doce meses respecto a las mujeres con discapacidad, siendo estas últimas fuertemente excluidas de los mismos.

106. Los datos derivados de las dos encuestas nacionales son fundamentales para la elaboración y adecuación de la política pública orientada a la erradicación de la VBG, con particular atención al enfoque de la interseccionalidad.

Plan de Acción por una Vida Libre de Violencia de Género con mirada Generacional 2016-2019⁷³

107. Fue aprobado en 2015 por decreto N° 306/015⁷⁴, presentando una visión integral de la VBG y un abordaje interdisciplinario e intersectorial, sintetizando los avances en las políticas de respuesta que se han desarrollado desde las instituciones; reconociendo a su vez, los enormes desafíos pendientes que tiene la sociedad uruguaya para que las mujeres, NNA, jóvenes y adultas mayores gocen del derecho a una vida libre de violencia de género.

108. En este marco, el CNC realizó varias capacitaciones en materia de detección, atención y restitución de derechos de mujeres, NNA, dirigido a operadores técnicos del área urbana y rural. Se capacitaron y sensibilizaron a 62.105 personas en todo el período.

109. El CNC también se abocó a la mejora, sistematización y construcción de indicadores y registros sobre VBG y la creación de un espacio de articulación y coordinación interinstitucional para diseñar y definir un sistema de información, que permita la recolección, el registro y la producción de información estadística, el monitoreo y la evaluación de la política pública en la materia. Con el objetivo de fortalecer la política de prevención del femicidio, se analizaron las distintas modalidades que conllevan al delito para su categorización durante 2012 – 2018.

110. En 2019 se destacaron la campañas Rompamos el Silencio, en el marco del CNC; quinta edición de Noviazgos Libres de Violencia: 50 días de reflexión con más de diez mil adolescentes y educadores por año en todo el país; Pelota al medio a la esperanza del MINTERIOR y la ONG Gurises Unidos dirigida a NNA, buscando sensibilizar a través del juego en relaciones libres de violencia; Libre de Violencias del INAU, que contó una exposición de fotos y talleres con NNA; y Montevideo ciudad libre de acoso que buscó la instalación del tema como un problema social.

111. Se destaca la presentación y actualización de protocolos para el abordaje de las violencias hacia mujeres y NNA, en los ámbitos del Sistema de Respuesta de INMUJERES, del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) del Ministerio de

⁷³ Anexo 5.

⁷⁴ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/306-2015/2>.

Salud Pública (MSP), de la FGN, del MINTERIOR, del MTSS y de la Intendencia Departamental de Montevideo (IM).

Sistema de Respuesta en VBG

112. Está conformado por diferentes dispositivos de atención. Alcanza a todas las mujeres que se encuentran en territorio uruguayo, incluyendo afrodescendientes; mujeres con discapacidad; y migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio. Este Sistema aumentó de dieciocho a treinta y tres servicios de atención en todo el país.

113. A los dieciocho Dispositivos de Articulación Territorial (DAT), se sumó uno nuevo en Montevideo. Asimismo, los equipos de atención a varones agresores pasaron de tres a doce. Se cuenta con dos servicios de atención a mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual con alcance regional, en Montevideo y Cerro Largo, contando con cobertura en doce departamentos de Uruguay, además de un equipo de recepción de situaciones de trata con fines de explotación sexual.

114. La Casa de Breve Estadía para mujeres en riesgo de vida por violencia doméstica y el programa de Alternativas Habitacionales Transitorias, en convenio con el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MVOT), continúan y se han fortalecido. Durante este período se sumaron un centro de medio camino, dos centros de estadía transitoria en Montevideo y Tacuarembó, y un portal de ingreso a centros 24 horas, así como capacitación para el empleo e inserción laboral en convenio con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). Adicionalmente, se estableció un Servicio de Orientación y Consulta Telefónica⁷⁵ para mujeres en situación de violencia doméstica, pasando en 2019 de ser gestionado por la IM a INMUJERES, integrándose y fortaleciendo el sistema de respuesta.

115. Por otra parte, se llevaron adelante diversas acciones para informar, prevenir y fortalecer las respuestas frente a la VBG de las niñas y mujeres con discapacidad en Uruguay. Se capacitaron doscientos funcionarios de los servicios de respuesta sobre la intersección entre violencia, género y discapacidad, desde el enfoque de derechos y el modelo social de la discapacidad; se analizó la inclusión de la discapacidad en protocolos, guías, normativas nacionales de respuesta a la VBG y se elaboraron materiales de comunicación sobre VBG en formato accesible y se trabajó con mujeres con discapacidad en la creación de vínculos para un mayor reconocimiento de sus derechos a través de la realización del ciclo de talleres dirigidos a estas mujeres.

116. Los dispositivos de respuesta cuentan con registros administrativos sistematizados para monitorear las acciones implementadas. Se trabajó para incorporarlos a un sistema unificado (SMART) que permita el correcto procesamiento y posterior análisis de las situaciones de violencia atendidas. Se han realizado dos evaluaciones cualitativas de los servicios de atención a mujeres en situación de VBG, permitiendo profundizar en el perfil de la población y obtener un estado de situación de los mecanismos de accesibilidad de los servicios. Se prevé realizar una nueva evaluación focalizada en el funcionamiento de los servicios.

117. La ley de Presupuesto Nacional aumentó en un 50% lo destinado al Sistema de Respuesta de INMUJERES. Esto se destinará a la ampliación de doce a diecinueve los servicios de atención a varones agresores, un servicio de atención en VBG adicional en la capital, un servicio adicional en atención a mujeres en situación de trata, la instalación conjunta con la Dirección de Discapacidad de un servicio de atención en VBG para mujeres con discapacidad, un aumento de horas de atención en los servicios de atención en VBG ya existentes, así como a la ampliación de la

⁷⁵ A través de la línea telefónica 0800 4141 (*4141 en dispositivos móviles).

cobertura a 24 horas del servicio telefónico de atención a mujeres en situación de VBG.

118. El SIPIAV cuenta con treinta y tres Comités de Recepción Local, referentes de violencia en los diecinueve departamentos. Se crearon siete nuevos centros de referencia regionales de INAU, distribuidos en cuatro departamentos. Adicionalmente, el MSP cuenta con equipos de referencia en violencia doméstica y violencia sexual en todos los prestadores de salud y el MINTERIOR cuenta con cincuenta y ocho UEG a nivel nacional, mejorando la infraestructura de diez en 2020.

119. La intervención del Programa de Tobilleras Electrónicas en caso de alto riesgo de violencia doméstica, surgió como una iniciativa del MINTERIOR para el seguimiento y control del cumplimiento de las medidas de protección dispuestas por la justicia en los casos de alto riesgo en materia de violencia doméstica, a través de la gestión e implementación de tobilleras, el apoyo psicosocial y el asesoramiento jurídico a las víctimas y ofensores. Actualmente, tiene cobertura nacional, fundamental para potenciar su eficiencia. En 2020 se incrementaron de 1.200 a más de 1.700 las tobilleras electrónicas disponibles. Entre enero y octubre de 2020 hubo 1.720 tobilleras en uso.

120. La FGN cuenta con siete Fiscalías de delitos sexuales, violencia doméstica y VBG, de las cuales dos fueron creadas en el último año. La UVYT brinda información, asistencia y acompañamiento a las víctimas y testigos involucrados en situaciones de violencia de género.

121. El Poder Judicial cuenta en Montevideo con un total de diez Juzgados Letrados de Familia Especializados de atención permanente, de turnos dobles, todos los días del año con competencia en los procesos de protección previstos en las leyes N° 17.514⁷⁶ y N° 19.580, así como en los procesos previstos en el artículo 117 del Código de la Niñez y Adolescencia⁷⁷ de protección de los derechos amenazados o vulnerados de NNA. En el interior del país, mientras no se creen los Juzgados letrados Especializados en VBG, Doméstica y Sexual previstos en la ley N° 19.580⁷⁸, los Juzgados de Paz, cualquiera sea su categoría, tienen competencia de urgencia para entender en materia de violencia doméstica.

122. La IM, cuenta con el programa Comuna Mujer de asesoramiento jurídico y psicosocial para mujeres en situación de violencia doméstica, en once zonas de Montevideo, un servicio de atención a hombres que deciden dejar de ejercer violencia. Asimismo, el gobierno departamental de Tacuarembó cuenta con un servicio de atención de casos de violencia doméstica, y el gobierno departamental de Paysandú con un servicio de atención a mujeres en situación de VBG.

123. El MDN cuenta con un equipo de violencia doméstica centralizado en la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas (FFAA), y con equipos de referencia en cada una de las Fuerzas⁷⁹.

124. La ley N° 19.580 mandata al CNC a diseñar el nuevo Plan Nacional de Lucha contra la VBG hacia las Mujeres, así como otros planes específicos, programas y acciones para su implementación. Anclará su implementación en la interinstitucionalidad, considerando criterios de territorialización de la política

⁷⁶ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8039580.htm>.

⁷⁷ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3651794.htm>.

⁷⁸ Iniciativa impulsada por la Bancada Bicameral Femenina del Parlamento. Estos juzgados se instalarán al norte del país, donde existen mayores necesidades en materia de acceso a la justicia de mujeres en situaciones de VBG.

⁷⁹ Armada, Aérea y Ejército.

pública y garantizando desde su diseño, ejecución y evaluación, la participación de la sociedad civil, de acuerdo a la nueva normativa.

125. Si bien Uruguay aumentó los recursos destinados a implementar la ley y el plan, aún resulta necesario un aumento adicional para garantizar un cumplimiento efectivo de ambos instrumentos. Se destaca que varios Ministerios aumentaron significativamente su asignación financiera.

126. Desde del 13 de Marzo de 2020⁸⁰, las llamadas recibidas al servicio telefónico de orientación a mujeres en situación de violencia doméstica, sufrió un aumento sustantivo. El CNC resolvió, entre otras medidas, solicitar a la Suprema Corte de Justicia (SCJ) que disponga una medida de carácter general y urgente otorgando prioridad a los vencimientos de medidas de protección y se establezcan en la misma instancia tenencias y pensiones alimenticias. Esta medida se efectivizó y, adicionalmente, INMUJERES reforzó el servicio telefónico de atención ampliando sus recursos humanos, sosteniendo un 80% de aumento en las llamadas recibidas antes de la emergencia sanitaria.

127. Al mismo tiempo, en el marco de las conferencias de prensa diarias realizadas por la Presidencia de la República para mantener informada a la población sobre el estado de situación del país en el enfrentamiento al COVID-19, INMUJERES fue convocada para informar sobre las medidas tomadas para la protección de mujeres, niñas y adolescentes frente la violencia doméstica. Se realizó un spot publicitario de amplia difusión en medios masivos de comunicación que difundió la línea telefónica de atención y denuncia policial en violencia. Es de destacar que en el período de la cuarentena realizado en marzo de 2020, se registró un descenso del 5% de las denuncias, en relación al mismo período de 2019.

La trata y la explotación de la prostitución

Respuesta al párrafo 12 de la lista de cuestiones

128. Uruguay ha intensificado las medidas para el combate a la trata de personas poniendo particular atención en lo que afecta a mujeres y NNA.

129. La ley N° 19.643 define las directrices para las políticas públicas, mandando a las instituciones del Estado, en el ámbito de su competencia, a intervenir, adoptar y ejecutar programas, acciones, protocolos, registros e investigaciones para la erradicación de la trata y la explotación de personas. Asimismo, determina los derechos de las víctimas, haciéndose precisiones especiales respecto de NNA, acorde a lo previsto en el Protocolo de Palermo y sin perjuicio de los reconocidos a todas las personas en los tratados y convenios internacionales ratificados por el país, en la Constitución y las leyes nacionales.

130. El artículo 4 incorpora definiciones para la mejor comprensión de la norma y determinación del fenómeno de la trata de personas, refiriendo al tráfico de migrantes como factor de vulnerabilidad para la trata y cómo se extiende en las distintas formas de explotación.

131. En la legislación nacional, la trata se presenta como un tipo penal autónomo, donde no se exige la prueba de los medios, como en la definición dada por el artículo 3 del Protocolo de Palermo, bastando con la realización de la actividad (“... el reclutamiento, transporte ...”) y los fines (“... para el trabajo o servicios forzados, la esclavitud ...”) para que se configure el tipo penal.

⁸⁰ Fecha en que fuera declarada la emergencia sanitaria en Uruguay.

132. La ley incorpora el delito de almacenamiento de material pornográfico en que aparezcan NNA y personas con discapacidad; amplía la pena de reducción de personas a esclavitud; incorpora el delito de matrimonio o unión concubinaría forzada o servil; así como el de prostitución forzada y la apropiación de NNA para la adopción.

133. En 2019, por mandato de la ley N° 19.643, se instala el Consejo Nacional para la Prevención y Combate a la Trata y la Explotación de Personas (CNTE) con representación de altas autoridades. Su trabajo en ese año estuvo abocado a la identificación de desafíos de la política pública en relación a la trata, tomando como eje transversal la implementación de la ley y sus implicancias presupuestales. Entre estos desafíos se encuentran la respuesta habitacional específica, los servicios de atención específicos para varones, así como la necesidad de contar con recursos humanos adicionales con dedicación en la temática en distintas instituciones con competencia.

134. El CNTE sesionó en el año 2020 con nuevas autoridades y convocó a sus equipos técnicos para intercambiar acerca de la situación actual y el estado de la trata de personas en el país y fortalecer el proceso de trabajo interinstitucional, a través de un Protocolo Interinstitucional de respuesta, aún en elaboración.

135. La ley establece los derechos de las víctimas de trata de personas y delitos conexos en los procesos administrativos y judiciales. Se destacan también artículos sobre medidas de protección de víctimas y testigos, sobre la no punibilidad de las víctimas, y sobre las prohibiciones de prueba con fines de desacreditación, del careo, y de mediación extrajudicial.

136. Por el artículo 246 de la ley N° 18.719⁸¹ se asigna competencia específica a la Dirección General de Lucha Contra el Crimen Organizado y a la Organización Internacional del Policía Criminal (INTERPOL). La Policía Nacional actúa como auxiliar y mantiene permanente contacto con los organismos de recepción de denuncias de estos delitos, como las UEG, unidades policiales, FGN y Juzgados Especializados en Crimen Organizado.

137. Desde el MINTERIOR, se realizaron en 2018 diecisiete investigaciones y dieciocho en 2019, referidas a trata con fines de explotación sexual, explotación laboral, venta de NNA, extracción de órganos y por delitos conexos a la trata.

138. El INAU está implementando el proyecto Travesía, de atención para NNA víctimas de trata y explotación sexual comercial que, junto a la creación de los equipos itinerantes de atención a situaciones de explotación sexual comercial de NNA, aumentaron la identificación y diagnóstico por parte de los equipos territoriales, así como el aumento en calidad de atención y formación de los técnicos. El Protocolo de Actuación frente a situaciones de trata internacional e interna de INAU se encuentra en revisión y se cuenta con el apoyo de una consultoría para su elaboración.

139. En 2018 se crea la nueva función de “Referentes de Vida Libre de Violencia” en INAU, con veintisiete referentes a nivel nacional. Estos técnicos apoyan la coordinación y articulación de los proyectos de atención a violencia; orientan y asesoran a quienes lo soliciten; y participan de la articulación inter programas INAU e interinstitucional hacia la ciudadanía y organismos públicos. Asimismo, INAU cuenta en seis departamentos con proyectos de proximidad para la atención integral de NNA en situación de VBG y generaciones, dirigido a NNA en situación de maltrato, abuso sexual, explotación sexual comercial y/o trata.

⁸¹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp413513.htm>.

140. En relación a la atención de mujeres adultas, INMUJERES brinda asesoramiento y orientación psicológica, social y legal tanto a las directamente involucradas, como a sus allegados y/o familiares. Adicionalmente, informan y asesoran oportunamente a las mujeres sobre la judicialización de la situación y la posible denuncia. En caso de querer realizar la judicialización del caso, a través de profesionales del Derecho, se patrocina en juicio a las usuarias.

141. En 2019 revisó su modelo de atención y actualizó la ficha de registro, instaló un equipo propio de recepción y redimensionó el servicio de atención hacia Montevideo, Canelones, San José, Maldonado, Rocha, Lavalleja y Florida. Además, se instaló un servicio de atención en Cerro Largo con alcance en los departamentos de Rivera, Tacuarembó, Durazno y Treinta y Tres.

142. La Oficina de Asistencia al Compatriota y Servicios a la Comunidad (OFAS) del MRREE interviene en situaciones de trata internacional, asistiendo a las víctimas en colaboración con los consulados uruguayos en el extranjero, proporcionando repatrio al país en caso que la víctima lo solicite, para luego derivarla a los servicios de atención competentes a nivel nacional. Adicionalmente, en conjunto con la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario de la Cancillería, realizan capacitaciones permanentes a funcionarios diplomáticos y personal local de Misiones en el exterior, a efectos de sensibilizar y actualizar sobre la temática.

143. La Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) diligencia el 100% de las denuncias recibidas por casos de trata laboral. Aquellos casos en que se necesiten del asesoramiento y abordaje de otro tipo de servicio, se coordina con las instituciones que integran el CNTE.

144. En Uruguay no se recurre a la solicitud de refugio para el acceso a servicios de protección y apoyo a las víctimas de trata. En relación a la protección, la ley N° 19.643 expresa su principio rector de igualdad y no discriminación. También está contemplado en el principio de integralidad de la atención, donde se expresa que las instituciones del Estado deben adoptar las medidas para asegurar la atención integral de las víctimas, hayan interpuesto o no la denuncia penal. Estos principios se encuentran respaldados por los artículos sobre derechos de las víctimas, aun cuando no hayan realizado la denuncia judicial o administrativa; derechos de las víctimas para el acceso a la justicia; derechos de NNA testigos y víctimas de los delitos de trata y explotación; y medidas de protección de víctimas y testigos teniendo en cuenta todos los factores pertinentes, incluidos la edad y el género.

145. Como parte de las acciones prioritarias de las instituciones integrantes del CNTE se encuentra el compromiso de sensibilizar, formar y capacitar a operadores sociales y funcionariado público en relación a la trata de personas, desde distintos enfoques y formatos de instancias⁸², constituyendo una línea de trabajo permanente. Para su realización, se han presentado dos modalidades; instancias internas de cada institución donde se busca profundizar sobre las competencias específicas del funcionariado frente a la detección, atención y/o persecución; e instancias interinstitucionales con el objetivo de mejorar la coordinación y las redes entre el funcionariado que opera en la temática desde distintos ejes de abordaje. También se desarrollaron campañas para mejorar el conocimiento del público sobre este tema, entre las que se destacan: Turismo Responsable; MERCOSUR Libre de Trata de Personas; Deje de colaborar; Bienvenidos a Uruguay: país de buen trato; Por la mano correcta; No hay excusas; Uruguay Libre de Trata; No consumas sus cuerpos; Uso responsable de las redes sociales; y Te quiero libre.

⁸² Presentaciones, talleres, seminarios, cursos presenciales y virtuales.

146. El Ministerio de Turismo (MT) realizó campañas de sensibilización en la prevención de la explotación sexual de NNA en contexto de viajes y turismo. Entre 2016 y 2020, fue Coordinador del Grupo de Acción Regional de las Américas, trabajando junto a quince países y dos Organismos Observadores Internacionales.

147. En Uruguay la ley N° 17.515⁸³ regula el trabajo sexual y establece la creación de la Comisión Nacional Honoraria de Protección al Trabajo Sexual⁸⁴. Tiene por cometidos asesorar al Poder Ejecutivo; velar por el cumplimiento de la ley y su reglamentación; brindar asesoramiento a trabajadores sexuales sobre sus derechos y deberes apoyándolos en cualquier acción legal que tienda a protegerles contra cualquier forma de explotación; promover cursos de educación sexual y sanitaria entre los trabajadores sexuales; colaborar en las campañas que, utilizando los medios de comunicación y otros modos de difusión, realicen las autoridades competentes sobre el tema. Sin embargo, este marco legal no contempla aspectos nodulares vinculados al sistema de protección social y a las situaciones de vulneración de derechos que se desarrollan en el ejercicio de la tarea. Actualmente, la ley se encuentra en proceso de revisión.

148. En 2020, la IM y la Asociación Civil El Paso realizaron un diagnóstico sobre trabajo sexual en Montevideo⁸⁵. Constituye el primer ejercicio de acercamiento empírico sobre las personas y las condiciones en las que se desarrolla esta actividad. En Uruguay, el ejercicio del trabajo sexual es legal, tiene un marco jurídico y está regulado por el Estado.

149. El MTSS trabaja en la elaboración del Plan Integral de Promoción del Empleo, que dispone de varios instrumentos, como programas de subsidios diferenciales a las empresas que contraten población en situación de vulnerabilidad, con subsidios diferenciales a la contratación de mujeres desempleadas y a aquellas que demandan reconversión laboral. Se cuenta con Centros de Empleo en todo el país donde se brinda orientación laboral derivación a capacitación, e intermediación laboral en empresas privadas, priorizando a mujeres con mayores derechos vulnerados, como las sufren VBG y discriminaciones múltiples. Se articula a nivel local con las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil referentes. Se encuentra pendiente la realización de mayor capacitación de los operadores de los Centros de Empleo sobre trata y explotación sexual y trabajo sexual.

150. Si bien Uruguay se encuentra en un proceso de revisión sobre esta realidad y tiene un conjunto de políticas sociales orientadas a la distinta población vulnerable, no existen programas específicos para mujeres que desean abandonar el trabajo sexual.

Participación en la vida política y pública

Respuesta al párrafo 13

151. Los porcentajes históricos de participación femenina en el Parlamento muestran las dificultades a las que se enfrentan las uruguayas para alcanzar cargos de decisión política y la necesidad de una legislación que contrarreste esta realidad.

⁸³ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2273378.htm>.

⁸⁴ Integrada por el MSP, el MINTERIOR, el MTSS, el INAU, el Congreso de Intendentes y Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que representen a los trabajadores sexuales.

⁸⁵ <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/diagnosticosobretabajosexual2020.pdf>.

152. La ley de cuotas vigente para el período 2014 – 2015⁸⁶ fue aplicada por única vez de forma minimalista, alcanzando un 30% de representación femenina en el Senado, mientras que en Cámara de Diputados no tuvo impacto alguno. En 2017 se aprueba la ley N° 19.555, que declara de interés general la participación equitativa de personas de ambos sexos en la integración de órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos, reiterando los conceptos y criterios de aplicación de la ley anterior⁸⁷.

153. En las elecciones parlamentarias de 2019 el porcentaje de mujeres parlamentarias fue de 19,2%, aumentando 0,7 punto porcentual frente a mujeres electas en 2014 (18,5%). En el Gabinete designado en 2020, el porcentaje de Ministras mujeres es 14,3%, mientras que en el período anterior era 38,5%. Uruguay continúa siendo uno de los países de América Latina y el Caribe con niveles más bajos de participación femenina en el Poder Legislativo.

154. En cuanto a los gobiernos locales, el porcentaje de Intendentas electas en 2020 fue 10,5%, mientras que en 2015 era 21,4%. El porcentaje de Edilas para el periodo 2020 – 2024 es 26,8%, situándose en 27,5% en el periodo anterior⁸⁸.

155. Los factores que llevan a que las mujeres estén sub representadas en política son múltiples, pero el principal filtro para la llegada a candidaturas elegibles son los propios partidos políticos y el sistema electoral. Bajo sistemas electorales con listas cerradas y bloqueadas como el uruguayo, las mayores responsabilidades en la selección están en los líderes de las fracciones partidarias que son quienes ordenan los lugares en las listas de candidaturas. De no existir normas que obliguen a la inclusión de mujeres, sesgan las decisiones y las perjudican en base a estereotipos acerca de sus capacidades y experiencia política. Es necesario considerar el acceso diferencial de varones y mujeres a los recursos materiales y simbólicos que son valorados en la arena política y que también limita fuertemente la estructura de oportunidades de unas en favor de los otros.

Respuesta al párrafo 14 de la lista de cuestiones

156. En la Cámara de Senadores existe una Comisión Especial de Derechos Humanos, Equidad y Género en funcionamiento. En la Cámara de Diputados funciona una Comisión Especial de Equidad y Género desde 2015.

157. En marzo de 2020, se reinstaló públicamente, bajo el liderazgo de la Vicepresidenta de la República, la Bancada Bicameral Femenina del Parlamento, integrada por legisladoras de todos los partidos políticos y que funciona de manera irregular desde el 2000.

158. A pesar de la baja en la representación de las mujeres en el Poder Ejecutivo en el último período respecto al anterior, es de destacar que fue electa por primera vez en la historia una Vicepresidenta y designada por primera vez una Ministra de Economía.

159. En los entes autónomos diecisiete mujeres ocupan cargos de alta jerarquía de los sesenta y cuatro puestos. En las empresas públicas, también existe dificultad para

⁸⁶ Ley N° 18.476

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp973533.htm#:~:text=%2D%20Decl%C3%A1rase%20de%20inter%C3%A9s%20general%20la,de%20direcci%C3%B3n%20de%20los%20partidos.>

⁸⁷ Cada tres titulares o suplentes uno debe ser de diferente sexo, con la diferencia que no tiene fecha de finalización.

⁸⁸ 2015 – 2020.

que las mujeres accedan a altos cargos, donde solamente cuatro de los treinta y un puestos de alta jerarquía son ocupados por éstas.

160. En cuanto al ámbito del mercado laboral, las mujeres ocupadas acceden en menor proporción a cargos de gerencia y directivos que los varones⁸⁹, a pesar de que el nivel educativo de éstas es mayor que el de los hombres. En el ámbito privado, sólo el 19,4% tiene mujeres en altos cargos, las pequeñas empresas tienen 22.9%, las medianas cuentan con un 13.8% y las grandes únicamente un 4% en cargos directivos respectivamente.

161. En 2016 se presentó un proyecto de paridad para la participación política entre hombres y mujeres en la integración del Poder Legislativo, de las Intendencias Departamentales, de las Juntas Departamentales, de los Municipios, de las Juntas Electorales y de todos los órganos de los partidos políticos. Sin embargo, no reunió voluntades para ser considerado. Asimismo, se discutieron normas que buscaban promover una mayor asignación de recursos de la financiación pública de los partidos políticos, a las listas encabezadas por mujeres y a las bancas ejercidas efectivamente por ellas, pero las mismas no prosperaron. Se ha anunciado públicamente la elaboración de un proyecto de ley sobre paridad en este nuevo período, el que aún no ha sido presentado formalmente. En 2020 se anunció el ingreso de un nuevo proyecto de ley de paridad al Parlamento para el 2021.

162. Según información de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), actualmente en el Poder Ejecutivo, el 78% de las funciones de conducción en los niveles ministerial, de dirección de Unidades Ejecutoras y direcciones de designación política son ocupadas por hombres y el 22% por mujeres, mientras que los niveles de gerencia de áreas, dirección de divisiones y jefaturas de departamentos y niveles más bajos la proporción se acerca a la paridad (55% hombres y 45% mujeres). Asimismo, se hace visible la existencia de la segregación horizontal, asociada a los roles de género tradicionales, con una mayor concentración de mujeres en la conducción en los sectores de actividad considerados históricamente como femeninos⁹⁰.

163. La segregación vertical también se evidencia en la academia. En la UdelaR las mujeres están sub representadas en los espacios de mayor jerarquía a pesar de ser mayoría en el total de docentes. Según datos de la Dirección General de Planeamiento de la UdelaR, en 2020 se observaba que, si bien las mujeres representaban el 57,1% de los cargos docentes grado 1, a medida que aumenta el grado este porcentaje disminuyó alcanzando el 33,7% para el grado 5. En cuanto a los cargos de decanato, se advierte que de las quince facultades de la UdelaR, únicamente ocho cuentan con Decanas, es decir, que el 53,3% de estos cargos son ocupados por mujeres y el 46,6% por varones.

164. Si bien resta mucho por hacer para disminuir la brecha en el acceso de las mujeres a los niveles más altos de la toma de decisiones, se han producido y publicado estudios (2017 y 2020) para realizar un seguimiento y evidenciar la situación con datos⁹¹.

165. Para el actual período de gobierno (2020 – 2025), INMUJERES se ha propuesto la promoción de la participación política de las mujeres como una línea estratégica de trabajo. En el 2020 se comenzó a trabajar en la creación de un Programa de Formación para mujeres políticas que fortalezca las capacidades de las mujeres para mejorar sus posiciones en la toma de decisiones. Se propone capacitar a mujeres en todo el

⁸⁹ 33.1% de mujeres en 2016.

⁹⁰ Áreas de la salud, la educación y los servicios sociales.

⁹¹ <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/brechas-acceso-puestos-decision-administracion-central-2017>.

territorio nacional aportando a mejorar sus habilidades y conocimientos para el posicionamiento político.

166. Se reconoce que todas estas iniciativas resultan insuficientes para enfrentar un cambio cultural en los patrones y estereotipos de género. Los procesos de transformación cultural son lentos y requieren de una multiplicidad de estrategias: educativas, culturales, comunicacionales, institucionales que involucren a las instituciones públicas y privadas y también a las familias y comunidad.

Nacionalidad

Respuesta al párrafo 15 de la lista de cuestiones

167. Se adoptaron mecanismos para facilitar el acceso al documento de identidad, posibilitando una documentación inmediata de la población migrante que elige vivir en el país. El comienzo del trámite de residencia permite recibir una cédula de identidad provisoria y garantizar el acceso a las prestaciones de seguridad social que correspondan dada la situación laboral y familiar, en igualdad de condiciones y oportunidades que los nacionales uruguayos. En Uruguay existe una ley que reconoce la igualdad de derechos de los extranjeros migrantes con los uruguayos⁹².

168. En 2018 se promulgó la ley N° 19.682⁹³ de reconocimiento y protección al apátrida, que busca establecer un marco de protección legal para que tanto las personas apátridas y los solicitantes del reconocimiento de tal condición, accedan efectivamente a sus derechos humanos fundamentales y a facilidades para obtener la ciudadanía legal (naturalización) en Uruguay.

Educación

Respuesta al párrafo 16 de la lista de cuestiones

169. Según la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud del INE (2018)⁹⁴, el 49,2% de las mujeres de 18 años había finalizado la secundaria mientras que lo habían hecho el 37,9% de los varones de esa misma edad. El 38,9% declaró como principal causa de abandono el haber comenzado a trabajar, seguido por no tener interés o interesarles aprender otra cosa con un 22,5%. El 7,7% planteó que le resultaba difícil la currícula, el 7,4% abandonó por embarazo propio o de la pareja, el 3,0% tuvo que atender asuntos familiares, el 1,5% tuvo dificultades económicas y el 0,8% tenía que cuidar menores de 12 años. El 73,1% que dejaron de asistir a enseñanza media pensaban retomar sus estudios en un futuro.

170. La Ley General de Educación⁹⁵ establece el derecho de las alumnas embarazadas a continuar con sus estudios y a recibir apoyo educativo específico y justificar las faltas pre y post parto. En este marco, el órgano rector de la educación, el Consejo Directivo Central (CODICEN) estableció en 2017 una normativa específica que establece condiciones flexibles en centros educativos de ANEP y soluciones de cuidados para hijos, como flexibilización de horarios; becas de apoyo;

⁹² Ley N° 18.250 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18250-2008>.

⁹³ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu6639121735574.htm#:~:text=%2D%20Toda%20autoridad%20p%C3%BAblica%20se%20abstendr%C3%A1,o%20seguridad%20est%C3%A9n%20en%20peligro>.

⁹⁴ https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=cd8dfe98-5abf-4e9b-90e7-06214706e970&groupId=10181.

⁹⁵ Ley N° 18.437 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2338277.htm>.

tutorías presenciales y virtuales; evitar la nocturnidad; entre otras. ANEP cuenta con la reglamentación y medidas específicas dirigidas a estudiantes embarazadas y en período de puerperio de los Centros de Educación Secundaria y Superior para evitar la deserción: régimen especial de control de asistencias, apoyo especial para mantener la condición de estudiantes reglamentadas para curso y habilitación según plan de estudios para rendir exámenes en carácter de reglamentadas⁹⁶.

171. La Red de Género de la ANEP promueve la igualdad de género en todo el sistema educativo nacional en las dimensiones pedagógica – didáctica, organizacional, de recursos humanos y financieros para disminuir las múltiples inequidades que impiden el pleno desarrollo de las personas. Fue creada en 2009 y es coordinada por la Dirección de Derechos Humanos del CODICEN.

172. En el marco de la estrategia de prevención del embarazo adolescente y del SNIC, ANEP comenzó a implementar el proyecto Espacios de cuidados para hijos de padres y madres jóvenes que estudian en centros de educación media, para facilitar la continuidad educativa. Son seis espacios que funcionan en turno vespertino y nocturno en Soriano, Canelones, Río Negro, Rocha, Treinta y Tres y Montevideo. También se dispuso el diseño de adecuaciones personalizadas para estudiantes con hijos menores de 5 años a su cargo, cuando el centro educativo detecta ausentismo y/o posibilidad de deserción.

173. Desde 2002 el BPS gestiona un sistema de prestaciones⁹⁷ para madres menores de 23 años beneficiarias en situación de vulnerabilidad social, para continuar estudiando y adquirir conocimientos que posibiliten sus oportunidades de inserción laboral y social.

174. Las mujeres afrodescendientes, alcanzan niveles educativos menores que las no afro, poseen mayores tasas de incidencia de la pobreza, y experimentan mayor VBG, tanto en el ámbito público como en el privado.

175. Según datos de la Oficina Nacional de Becas del MEC, aumentó considerablemente la cantidad de becas otorgadas a estudiantes afrodescendientes, de 1,39% en 2011 a 19,02% en 2016. En el caso de la educación universitaria, un 13% de las personas becadas declaran ser afrodescendientes.

176. En 2019, el MEC realizó el curso de Educación y Afrodescendencia: Formación de Formadores, dirigido principalmente a integrantes de las carreras de formación en educación. En 2019, a través de un convenio con la Facultad de Psicología de la UdelaR, desde la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y otra forma de Discriminación (CHRXD) se acompañó una práctica con estudiantes del Liceo N° 11, Cerro - Montevideo, abordando temas de derechos humanos y discriminación. En 2019 se realizó la Editatona 2019: Feminismos en Uruguay y junto a la Línea de Educación y Género se coordinó una jornada de edición de contenidos en Wikipedia relativa a feminismos en nuestro país, en articulación con Cotidiano Mujer, Wikimedia Uruguay y la Biblioteca Nacional.

177. ANEP ha aprobado el Plan Integral para la Promoción de la Accesibilidad de Niñas y Adolescentes a las Formaciones en Ciencia y Tecnología⁹⁸, que comenzó a aplicarse en 2019 y tiene acciones planificadas a desarrollar hasta 2024. Prevé objetivos específicos a realizar a cargo de CODICEN y de los diferentes Consejos que integran ANEP, estableciéndose líneas de acción para cumplir con los mismos.

⁹⁶ Acta 8 del 28/02/2018, Res. 57, Acta 29 del 30/05/17, Res1, Acta 84 del 13/12/17, Res. 1, Acta ext 2 del 13/03/17, Res. 74, Acta 87 del 26/12/17.

⁹⁷ Apoyos económicos, asistencia social y talleres educativos.

⁹⁸ <https://www.anep.edu.uy/sites/default/files/images/Archivos/publicaciones-direcciones/DDHH/noticias/2020/200505/materiales%20ni%C3%B1as%20-%20STEM.pdf>.

Respuesta al párrafo 17 de la lista de cuestiones

178. La Ley General de Educación incorpora la educación sexual como línea transversal del Sistema Nacional de Educación, estableciendo en 2006, el Programa de Educación Sexual⁹⁹, que hace efectiva la incorporación de la temática al proceso educativo en todos sus niveles: formación docente, educación técnico – profesional y primaria. La educación sexual es un eje transversal y prioritario implementado a través de distintas metodologías dependiendo de los Consejos. Para ello, el área de Género y Sexualidad de la Dirección de Derechos Humanos del CODICEN incorpora la educación sexual en el sistema educativo formal, basado en un contexto de desarrollo, salud y derechos que potencie la construcción de ciudadanía.

179. El BPS lleva adelante el programa Madres Adolescentes y Jóvenes¹⁰⁰ cuyos objetivos específicos son posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC) interesadas en continuar estudiando, de manera de facilitar el ingreso al mercado laboral formal y especializado; promover en las madres adolescentes y jóvenes la adquisición de habilidades sociales y el aumento de su autonomía económica, física y en la toma de decisiones tanto en la vida pública como en la privada. Los beneficios son de tres tipos: económico, social y educativo. El apoyo económico se refiere a una transferencia económica personal, destinada a cubrir los costos que implica la capacitación, locomoción, materiales de estudio, cuidados del NNA, uso de institutos de educación públicos o privados, clases de apoyo y atención ante situaciones imprevistas. El apoyo social está centrado en favorecer la autonomía y el desarrollo personal – social de las madres y su entorno familiar, acompañándolas en la construcción y consolidación de su proyecto de vida. El apoyo educativo consiste en la planificación e implementación de talleres por parte de las Trabajadoras Sociales del BPS cuya asistencia es de carácter obligatoria para las becarias sobre temas como salud sexual y reproductiva (SSR), género, autoestima, pautas de crianza, inserción laboral, violencia de género, etc. Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de treinta y seis meses efectivos de cobro, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

180. En 2016 en la Dirección de Educación del MEC, formaliza la línea Educación y Género dentro del Eje Educación y Derechos Humanos. Cuenta con recursos humanos, materiales, locativos y presupuestales específicos y tiene como objetivos: coordinar y articular acciones de política pública en el ámbito educativo en temas de género, sexualidad, diversidad, con enfoque interseccional; fortalecer el proceso de transversalización de la igualdad de género en la Dirección de Educación del MEC; participar de forma sustantiva y sostenida en las comisiones institucionales e interinstitucionales en el marco del CNG, de la ENIG 2030, la ley N° 19.580, entre otras normativas; desarrollar acciones de formación para estudiantes, docentes, educadores y técnicos que trabajan en el ámbito educativo formal y no formal, público y privado sobre los ejes temáticos; y desarrollar campañas y otras acciones de sensibilización a la población en general.

181. En 2016 se crea el Programa de Formación en Educación para la Igualdad, coordinado por un Equipo interinstitucional integrado por representantes de Educación y Género de la Dirección de Educación del MEC, INMUJERES, la Dirección de Derechos Humanos de CODICEN y el equipo del Departamento de Formación de Plan Ceibal.

⁹⁹ <https://www.anep.edu.uy/programa-educaci-n-sexual>.

¹⁰⁰ <https://www.bps.gub.uy/14796/programa-de-apoyo-a-madres-adolescentes-y-jovenes.html>.

182. Desde 2016 se formaron más de siete mil docentes, educadores y técnicos que trabajan en la educación formal y no formal en todo el país. Las actividades de formación realizadas hasta la actualidad son: noviazgos libres de violencia; estrategias para la práctica educativa (cinco ediciones); educación y diversidad sexual (dos ediciones); educación y afrodescendencia (tres ediciones); educación en derechos humanos (tres ediciones); prevención abuso sexual en el ámbito educativo (tres ediciones); Aporte de los estudios de masculinidades para pensar la práctica educativa (dos ediciones); prevención trata de personas con fines de explotación sexual (una edición); educación, derechos sexuales y derechos reproductivos (una edición); talleres sobre prevención del abuso sexual en el ámbito educativo deportivo (dos talleres).

183. En 2019 se desarrolló una nueva edición del curso virtual de Educación en Derechos Humanos. Edición especial: 30 años de la Convención sobre los Derechos del Niño, dirigido a docentes, educadores, técnicos de la educación y estudiantes de formación en educación, de todo el país.

184. En el marco del Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos (PNEDH)¹⁰¹ el MEC y el INAU, realizaron en 2019 quince talleres de Educación en Derechos Humanos dirigidos a equipos de trabajo de Centros de Protección de 24 horas de INAU de diversos departamentos del país.

185. En 2019, desde la Comisión Nacional para la Educación en Derechos Humanos se continuó trabajando en un mecanismo de seguimiento y monitoreo de la implementación del PNEDH en el marco del 4° Plan Nacional de Acción de Gobierno Abierto¹⁰² y la construcción de planes operativos con la asunción de compromisos por parte de diversas instituciones y organizaciones sociales para el período junio de 2019 - junio de 2020.

186. Durante 2019, se realizaron varias jornadas de actividades con jóvenes de diferentes departamentos del país, integrantes de programas y proyectos de las instituciones pertenecientes al Consejo, enfocando en el aspecto socioeducativo enmarcado en la educación en derechos humanos. Se sumó una jornada en el Parlamento, en la que dialogaron con parlamentarios sobre el Código del Niño y el Adolescente para trabajar en el reconocimiento de sus derechos en esa normativa.

187. El MEC realizó el ciclo de siete talleres Aportes para pensar la educación en clave de derechos humanos, dirigidos al funcionariado del Ministerio, propuesta generada por el Eje de Educación y Derechos Humanos y el equipo de Dirección, ante las necesidades identificadas por distintos programas, áreas y proyectos de comprender y consensuar algunos elementos y lenguaje común respecto a temas vinculados a la Educación y los Derechos Humanos.

188. En 2019 se elaboraron los contenidos de dos nuevos cursos: Prevención de la trata de NNA con fines de explotación sexual en el ámbito educativo y Prevención del abuso sexual hacia NNA en el ámbito educativo, y el taller Prevención del abuso sexual en el ámbito educativo deportivo.

189. En el primer semestre de 2020, junto a la línea de Educación y Género de la Dirección de Educación del MEC, se desarrolló un módulo de sensibilización sobre educación en derechos humanos en Encuentros de Educadores de la Educación No Formal de la Dirección de Educación del MEC de forma virtual como consecuencia de la pandemia ocasionada por COVID-19.

190. Adicionalmente, se realizó el seminario en línea El derecho a la Educación y la Educación en Derechos Humanos en tiempos de crisis organizado por la Comisión

¹⁰¹ Anexo 6.

¹⁰² Anexo 7.

Nacional para la Educación en Derechos Humanos y dirigido especialmente a docentes, educadores, técnicos de la educación y estudiantes de formación en educación, de todo el país.

Empleo y seguridad social

Respuesta al párrafo 18 de la lista de cuestiones

191. En Uruguay, las mujeres enfrentan mayores dificultades al ingresar y permanecer en el mercado de trabajo, así como al acceder a determinados sectores, bienes y servicios de producción, que provocan efectos negativos en la inserción social y en las posibilidades de desarrollo personal.

192. Varones y mujeres tienen distintos niveles de acceso a ingresos propios, contando con niveles de autonomía económica desiguales. La falta de ingresos propios afecta, en mayor medida, a las mujeres, sobre todo, a las que viven en hogares de menores ingresos. En 2019 el 21,2% de las mujeres que vivían en hogares pertenecientes al quintil más bajo de ingresos, no contaban con ningún tipo de ingreso propio.

193. Los datos del último censo realizado en el país en el 2011 dan cuenta de las grandes diferencias entre las tasas de empleabilidad entre varones y mujeres sin y con discapacidad. Mientras la tasa de empleo de los varones sin discapacidad es de 74,0% en comparación al 54,3% del de las mujeres sin discapacidad, entre la población con discapacidad estas diferencias son más acentuadas pues frente al 44,5% de empleabilidad de los varones, las mujeres apenas alcanzan una tasa de empleo del 27,5%.

194. Las mujeres más jóvenes con hijos a cargo y baja escolaridad, son uno de los colectivos con mayores dificultades de empleo y acceso a proyectos de vida fuera de la maternidad, que es vista como obligatoria. Las mujeres mayores de 45 son otro de los colectivos en desventaja, así como las mujeres migrantes, las personas trans y las personas con discapacidad. Aún para las mujeres con mayor escolaridad, el empleo es más esquivo y enfrentan techos de cristal y la brecha salarial de género.

195. La tasa de actividad de las mujeres en 2019 fue 14,1 puntos porcentuales menor que la de los varones. Si se compara la tasa de actividad femenina¹⁰³ del año 2020 con la del año 2006, la misma muestra un crecimiento de 5,8% (3 puntos porcentuales de tasa) para el total del país; mientras que la tasa de actividad masculina se reduce 5,9% (-4,3 puntos porcentuales) en el período. El desempleo continuó siendo más desfavorable para las mujeres, ya que presentan tasas superiores a las de los varones (12,4% frente a 8,6% respectivamente). Esta situación se profundiza para las mujeres afro Uruguayas, cuya tasa de desempleo para el 2019 fue de 14,3%, además de tener una mayor informalidad¹⁰⁴.

196. En el 2019, las mujeres uruguayas percibieron 5% menos de salario por hora. En la mayoría de las ramas de actividad, los ingresos por hora masculinos superan a los femeninos, siendo la brecha más profunda la de actividades profesionales, científicas y técnicas, donde las mujeres ganan el 67% del sueldo que ganan sus pares varones, y en actividades financieras y seguros, donde las mujeres ganan el 71% del sueldo de los varones.

197. El MTSS lleva adelante la capacitación a negociadoras de sectores privados, públicos y gubernamentales, en negociación colectiva con perspectiva de género y

¹⁰³ Porcentaje de mujeres activas en relación a la PET femenina.

¹⁰⁴ 34,9% de las mujeres afro Uruguayas respecto 23% de las mujeres no afro para el 2018.

corresponsabilidad. En la sexta ronda de negociación colectiva de 2018 se alcanzó un 75% de acuerdos con cláusulas de género. En la séptima ronda de 2019 se apostó a alcanzar un 100% de acuerdos con cláusulas de género y mejora en aplicación. Durante la octava ronda en 2020, mayoritariamente se definió mantener los acuerdos ya alcanzados salvo aquellos establecidos por única vez.

198. Desde la CTIOTE, se realizó un encuentro de negociadoras para incrementar el número de mujeres en la representación de los actores sociales en los Consejos de Salarios, potenciando las representaciones sociales de mujeres que negocian las condiciones de trabajo y laudos desde la parte empresarial y trabajadora.

199. Asimismo, se continuó con apoyo al sector domésticas para dar cumplimiento a la ley que regula dicho trabajo y fortalecer al sector empleador y al trabajador en su capacidad de negociación y entendimiento. Este sector se ha visto fuertemente afectado por la crisis generada por la pandemia por COVID-19 y con una fuerte expulsión de trabajadores, incrementos en subsidio por desempleo (parcial o total), sumado a la informalidad.

200. La División Negociación Colectiva del MTSS ha implementado una plataforma informática de uso interno para procesar la información proveniente de los diferentes grupos de actividad, donde se pueden distinguir indicadores que reflejan si en las decisiones o acuerdos se ratifica normativa o hace referencia en materia de género. Se ha logrado medir el aumento de 50% de las cláusulas de género entre 2005 y 2019 que incluyen acciones por la corresponsabilidad.

201. Por otra parte, el MTSS realizó capacitaciones en diversidad sexual y políticas públicas para todo el funcionariado de la Dirección Nacional de Empleo y de los Centros Técnicos de Empleo de todo el país. Los centros de empleo de Canelones se han convertido en Centros Amigables a las personas Trans.

202. En 2020, con la nueva Administración, la Dirección Nacional de Empleo jerarquizó la División Políticas de Empleo y revisó todos los servicios públicos de empleo. Se establecieron como líneas de trabajo: reforzar la capacitación en género en la ley de igualdad y la ley de VBG contra las mujeres; revisar las prácticas de orientación laboral e intermediación laboral para erradicar los sesgos de género, y promover la igualdad sustantiva; priorizar la atención a las mujeres que sufren violencia de género y en forma urgente a aquellas mujeres derivadas por el Poder Judicial; continuar con programas de subsidio a la contratación de trabajadores, priorizando a mujeres con mayor grado de vulnerabilidades y a su acompañamiento para facilitar el acceso y permanencia en el empleo; incorporar mujeres residentes en el interior del país a empresas vinculadas a la CUTI, comprendiendo capacitación en el puesto de trabajo, tutorías e inserción laboral de mujeres en sectores no feminizados y contribuyendo a disminuir las brechas salariales de género y la digital; otorgar reconocimientos a empresas con políticas de corresponsabilidad de género y social; establecer ponderaciones en los proyectos de inversión productiva para crear criterios que favorezcan los emprendimientos de mujeres.

203. La ley N° 19.133 del año 2013 de empleo juvenil, mediante la modalidad de *Trabajo Protegido Joven*¹⁰⁵, incentiva la contratación de mujeres mediante un subsidio diferencial que se otorga a empresas que emplean mujeres por períodos que van de doce a dieciocho meses. Promueve la eliminación de cualquier forma de violencia en el trabajo a través de acciones de información, sensibilización y capacitación a los operadores de dicha ley en prevención y sanción del acoso sexual laboral e interviene en las empresas sensibilizando y capacitando en la ley de

¹⁰⁵ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3501857.htm#:~:text=%2D%20La%20presente%20ley%20tiene%20por,perspectiva%20de%20los%20derechos%20fundamentales.>

Prevención y Sanción del Acoso Sexual Laboral. Asimismo, se ofrece apoyo a los jóvenes para prevenir la discriminación y el acoso sexual laboral en las empresas.

204. La ley N° 18.065 de Trabajo Doméstico¹⁰⁶ habilita al MTSS a controlar el cumplimiento de la normativa laboral en este sector a través de inspecciones. Se mejora desde 2014 el registro y se realizan operativos en denuncias concretas y de oficio. En la denuncia, existe un protocolo que establece que cuando se realiza por presunto trabajo doméstico informal, automáticamente se visita ese hogar y los hogares de la zona, para realizar más inspecciones sin dejar expuesta a la denunciante. Desde 2013 se observa un aumento en la cantidad de denuncias laborales de trabajadoras migrantes.

205. En el marco de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Complementariedad Social y Productivo a las propuestas de estímulo al trabajo y de la ley N° 19.580, se establece la necesidad de adoptar medidas para la inserción laboral de mujeres y el acompañamiento en la salida de las situaciones de violencia. En el MIEM se crea un proyecto para la formación de mujeres electricistas implementado por convenio entre INMUJERES y el INEFOP para la capacitación laboral de mujeres en situación de violencia de género. Las capacitadas realizan prácticas remuneradas a través del Programa de Formación Cooperativa (PROCOOP), mediante convenio entre el Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOO) y el INEFOP. El objetivo es incorporarlas al mercado laboral formal para contar con ingresos propios que contribuyan al ejercicio de sus derechos y a vivir una vida libre de violencia.

206. En la órbita del MIEM se ha desarrollado un Observatorio de Industria, Energía y Tecnología que se incorpora a una plataforma web que pone a disposición información de calidad relevante a diferentes áreas del Ministerio e indicadores de autonomía económica especialmente física, económica y toma de decisiones. Asimismo, se relevaron brechas de género y generaciones en sectores de producción priorizados en Uruguay como electrónica y robótica; audiovisual; biotecnología y nanotecnología; diseño forestal madera; servicios informáticos y TIC, como forma de identificar áreas de inserción laboral para mujeres jóvenes.

207. También se desarrolló una Encuesta Nacional de MIPYMES¹⁰⁷ que arrojó datos diagnósticos dirigidos a un mejor diseño de las políticas públicas en la materia.

Respuesta al párrafo 19 de la lista de cuestiones

208. El SNIC cuenta con tres ámbitos específicos de coordinación: la Junta Nacional de Cuidados, la SNC, y el Comité Consultivo de Cuidados.

209. La Junta Nacional de Cuidados es el órgano de mayor jerarquía del SNIC, donde se acuerdan los lineamientos estratégicos y se adjudican las responsabilidades y plazos para el trabajo interinstitucional. La SNC funciona dentro del MIDES y se encarga de articular la puesta en marcha del SNIC a partir del trabajo de todas las instituciones que lo integran. El Comité Consultivo de Cuidados es el espacio de

¹⁰⁶ [https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2607957.htm#:~:text=%2D%20Establ%C3%A9cese%20la%20limitaci%C3%B3n%20de%20la,Art%C3%ADculo%203%C2%BA%20\(Descanso%20intermedio\).&text=Trat%C3%A1ndose%20de%20trabajadoras%20sin,duraci%C3%B3n%20m%C3%ADnima%20de%20dos%20horas.](https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2607957.htm#:~:text=%2D%20Establ%C3%A9cese%20la%20limitaci%C3%B3n%20de%20la,Art%C3%ADculo%203%C2%BA%20(Descanso%20intermedio).&text=Trat%C3%A1ndose%20de%20trabajadoras%20sin,duraci%C3%B3n%20m%C3%ADnima%20de%20dos%20horas.)

¹⁰⁷ Anexo 8.

diálogo entre el Estado y los actores sociales involucrados con las políticas de cuidados¹⁰⁸.

210. En primera infancia se propuso ampliar la cobertura de servicios de cuidados para niños y niñas de 0 a 2 años, a través de diversidad de ofertas, con un enfoque de priorización territorial y la universalización de oferta para nivel 3 años. Para lograrlo, se trabajó sobre el aumento de cobertura atendiendo los aspectos que aseguren la calidad y la promoción de atención y la crianza corresponsable desde la perspectiva de género.

211. Entre los datos más destacados sobre la cobertura pública, se encuentran que pasó de 62.565 cupos en 2014 a 74.736 en 2019, observando un aumento de cerca de 13.000 niños y niñas.

212. A su vez, a partir de 2016 se implementa el Programa Becas de Inclusión Socioeducativa (BIS), a través del cual se brindan servicios de cuidado y educación a niños y niñas de 0 a 2 años (excepcionalmente 3 años), pertenecientes a familias integradas a los programas Acompañamiento Familiar del MIDES e INAU, que residan en zonas con insuficiencia de oferta de servicios públicos de cuidados y educación infantil. Por lo que si se incluye la cantidad de niños y niñas con BIS, la cobertura pública asciende a 76.991.

213. Por su parte, la evolución entre 2014 y 2018 de la cobertura de centros de cuidado y educación privados muestra una disminución en la cantidad de niños y niñas que asisten a estos servicios, que pasa de 29.955 a 26.598. La ampliación de los servicios públicos podría estar provocando un efecto desplazamiento del sector privado al público.

214. En 2017 comenzó a funcionar la primera Casa Comunitaria de Cuidados (CCC), contando actualmente con doce CCC y dos por abrir en breve. Este servicio depende de INAU y brinda cuidado a niños y niñas entre los cuarenta y cinco días y los doce meses. También se inauguraron los Espacios de Cuidado y Educación para hijos e hijas de estudiantes de enseñanza media, contando al momento con seis espacios en funcionamiento¹⁰⁹. El servicio busca brindar cuidado de calidad, apoyando la continuidad educativa de sus madres y padres.

215. En materia de personas en situación de dependencia se planteó el objetivo de asegurar el acceso a cuidados de calidad que promuevan la autonomía e inclusión a través del Programa Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa y del Programa Tele Asistencia. Si bien el programa se prevé para las personas en situación dependencia severa que los soliciten cualquiera sea su edad, se han priorizado las franjas etarias que van hasta los 29 años o mayores de 80. Entre las personas usuarias de asistentes personales en octubre de 2019 se contaba con 5791 activos.

216. En relación a quienes se encuentran trabajando como Asistentes Personales, se observa un aumento importante, pasando de casi 2000 en 2017 a 4510 en 2019. El 90 % son mujeres.

217. En 2016 fue aprobado por la Junta Nacional de Cuidados, el diseño curricular de atención a la dependencia. El perfil del cuidador establece como competencia general: impulsar, asistir y acompañar las actividades básicas, instrumentales y avanzadas de la vida diaria, mejorando la calidad de vida y el bienestar de las personas en situación de dependencia. También refiere a promover y estimular todas aquellas

¹⁰⁸ El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores - PIT - CNT, el sector académico, las organizaciones de la sociedad civil, y los prestadores privados del sector cuidados.

¹⁰⁹ En Canelones, Montevideo, Soriano, Río Negro, Rocha y Treinta y Tres.

actividades que contribuyan con el desarrollo de la autonomía desde un rol de facilitador. Asimismo, busca identificar situaciones de riesgo y vulnerabilidad previniendo dificultades en la tarea del cuidado.

218. Este programa comenzó a funcionar en 2017 y permite acceder a un subsidio para la contratación de un servicio para que personas en situación de dependencia leve y/o moderada, puedan avisar a su familia, vecinos o servicio médico ante cualquier incidente que ocurra en su hogar. Funciona a través de una pulsera o collar que al ser presionado activa una conexión con un centro de atención que está disponible las 24 horas. El servicio alcanzó en el 2019 a 1371 usuarios.

219. Entre otros servicios que brinda el SNIC se encuentran los Centros de Día. Estos son espacios que brindan cuidados durante el día a personas mayores de 65 años, con dependencia leve y/o moderada que residen en sus hogares. Buscan retrasar los procesos de institucionalización y brindar alivio a la familia cuidadora.

220. Desde el SNIC se cuenta con la responsabilidad de brindar formación a los recursos humanos que trabajan en los Centros de Larga Estadía a efectos de asegurar mínimos de calidad y de incorporarlos a la lógica sistémica del SNIC.

221. Por otra parte, como acciones complementarias del SNIC durante los años 2017 y 2018 se impulsaron iniciativas de corresponsabilidad de género en territorios de todo el país. Estas desarrollan propuestas socioculturales y comunicativas para sensibilizar sobre la responsabilidad compartida entre varones y mujeres en los cuidados.

222. Actualmente, en el marco de una reestructura del MIDES, se unificaron en una única Dirección a las anteriores Direcciones del Programa de Discapacidad y del SNIC.

223. Entre otras acciones que buscan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres, se encuentra la efectiva ampliación del régimen de licencias para los trabajadores de la actividad privada previsto en la ley N° 19.161¹¹⁰, logrando que a partir del 2016 se ampliara la licencia maternal de trece a catorce semanas, la licencia paternal post parto de tres a diez días (más tres días para trabajadores dependientes) y el subsidio de medio horario para cuidados se extendió desde los cuatro hasta los seis meses de vida del niño o la niña y es transferible entre padre y madre.

224. Sobre el uso del medio horario entre hombres y mujeres, los datos arrojan que en el 98% de los casos las usuarias son mujeres, lo que plantea la rígida división sexual del trabajo respecto al cuidado.

225. Adicionalmente, la ley N° 19.729¹¹¹ de 2018 otorga diez días de licencia a padres con hijos con discapacidad para la realización de controles médicos, mientras los familiares de personas con discapacidad o enfermedad terminal a cargo podrán solicitar hasta noventa y seis horas anuales. A nivel del funcionariado público se otorga licencia especial para padre o madre biológico o adoptivo con hijos prematuros.

226. En 2017 se promulga la ley de salas de lactancia N° 19.530. Todas las instituciones en las que trabajen y/o estudien veinte o más mujeres o tengan más de cincuenta empleados, deberán contar con un área acondicionada exclusivamente para la lactancia.

¹¹⁰ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7248087.htm>.

¹¹¹ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu83914705022.htm>.

227. En cuanto a las medidas sobre prevención del acoso sexual laboral¹¹² se han organizado múltiples capacitaciones al funcionariado de organismos públicos y empresas privadas con que el MTSS se vincula. Prevé la creación de una oficina especializada para la recepción de denuncias y asesoramiento en temas de discriminación en el marco de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, y se utiliza el protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral. El MTSS releva información cada año con un informe de denuncias de acoso sexual y laboral y todos los tipos de discriminaciones. Además, impulsado por la CTIOTE se ha firmado un acuerdo con INEFOP sobre un programa de capacitación en empresas privadas que se ha utilizado como medida sustitutiva a la sanción en casos.

228. En 2019, previo a la Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), CTIOTE realizó una actividad de difusión del Convenio Internacional del Trabajo (CIT) 190 sobre la violencia y el acoso en trabajo, siendo Uruguay el primer país en ratificar el Convenio. En el mismo año, el MTSS capacitó a todo el funcionariado en el CIT 190 haciendo énfasis en el acoso sexual laboral, mientras que el Grupo de Derecho y Género de la UdelaR sensibilizó sobre la ley 19.580 de VBG.

Salud

Respuesta al párrafo 20 de la lista de cuestiones

229. Según el decreto N° 344/020¹¹³, el SNIS garantiza desde el 1 de Marzo de 2021 la libre elección de prestadores de salud. Este sistema no discrimina por ingresos, por lo cual las mujeres pueden decidir dentro de todos los prestadores del sistema.

230. En este sentido, el seguro médico no incide en las posibilidades de acceder a la maternidad situada cerca de su domicilio, sino que deja decidir a la mujer donde transitar su maternidad.

231. Existen maternidades equipadas y dotadas de personal en todos los departamentos del país.

232. La distancia, la densidad poblacional y la distribución demográfica de Uruguay, hacen posible la accesibilidad a todos los puntos del mismo.

Respuesta al párrafo 21 de la lista de cuestiones

233. En los últimos años se registra un descenso marcado de la fecundidad en el país, en todos los grupos etarios, pero especialmente en adolescentes y jóvenes. Esta situación continúa en cifras preliminares del 2020.

234. Desde 1996 el porcentaje de nacimientos en madres adolescentes se mantuvo resistente a la baja en el entorno del 16% y disminuyó al 10.6% en 2019¹¹⁴.

235. El descenso de la tasa de fecundidad adolescente, alcanzó su mínimo histórico en 2019, por debajo del 34% (adolescentes de 15 a 19 años). Esto aleja a Uruguay del resto de los países en Latinoamérica (67%) y pone fin al estancamiento del indicador a nivel nacional.

¹¹² Ley N° 18.561 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2477522.htm>.

¹¹³ <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/344-2020/17>.

¹¹⁴ 3970 adolescentes.

236. Se presentaron protocolos de atención para el abordaje de situaciones de violencia sexual en el sistema de salud, acompañados de capacitaciones para su aplicación por los trabajadores de la salud.

237. A través de las UEG, se presenta el acceso a la justicia mediante una red interinstitucional. Si está enmarcada en explotación sexual comercial, se aborda desde el Comité Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial y no Comercial de la Niñez y Adolescencia (CONAPES).

238. En relación al acceso de las mujeres al aborto, los prestadores de salud del SNIS cuentan con equipos especializados para la realización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE). Si bien existen objetores de conciencia de forma heterogénea en el país, en estos casos lo que puede presentarse es el traslado del paciente de una localidad a otra.

239. Al respecto de las medidas adoptadas para la aplicación de la ley N° 18.426 sobre el derecho a la SSR¹¹⁵, el MSP está realizando un proyecto para evaluar su cumplimiento y brindará lineamientos para una política pública que dé respuesta efectiva.

240. En 2019 solo un 55% de las mujeres que se realizaron un aborto, concurre a la consulta posterior y de estas un 82% comenzó anticoncepción. Se presentaron dos muertes por aborto (2018 y 2020), para las cuales se abrieron los correspondientes procesos de investigación administrativa.

241. La ley N° 19.580, dispone una excepción a la ley N° 18.987¹¹⁶, habilitando a mujeres extranjeras en situación de violencia a acceder a IVE, sin necesidad de presentar denuncia policial, aunque no cumplan el requisito de un año de residencia en el país.

242. No existen dificultades en el acceso a la IVE, a pesar de algunas situaciones en el interior del país y asociadas a la objeción de conciencia, fundamentalmente tras el fallo de los técnicos (fallo de 2015 del Tribunal de lo Contencioso Administrativo – TCA – N° 586/2015¹¹⁷) contra once artículos del decreto N° 375/12¹¹⁸ reglamentario de la ley IVE.

243. Frente a esta situación, en 2016 el MSP resolvió atender el vacío dejado por los artículos anulados por el TCA mediante la aprobación de tres ordenanzas (N° 243/016¹¹⁹, N° 247/016¹²⁰ y N° 366/016¹²¹), que establecen la obligatoriedad del trabajo simultáneo de los equipos multidisciplinares a cargo de los servicios de IVE, la obligatoriedad por parte de los prestadores de salud de brindar servicios de IVE diarios, y el concepto de *objeción de conciencia parcial* que permite a ginecólogos objetar frente a ciertas etapas del proceso de IVE y no necesariamente respecto a su totalidad.

244. Otro de los cambios recogidos es la necesidad de los prestadores de salud de remitir al MSP una lista de los profesionales objetores, quienes deberán dejar constancia escrita de su calidad como tales, a través de una declaración jurada.

¹¹⁵ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7185382.htm>.

¹¹⁶ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3452374.htm>.

¹¹⁷ <http://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2012/10/FALLO-TCA.pdf>.

¹¹⁸ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/375-2012>.

¹¹⁹ <http://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2016/09/IVE-Ordenanza-N%C2%BA-243-1.pdf>.

¹²⁰ <http://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2016/09/IVE-Ordenanza-N%C2%BA-247-1.pdf>.

¹²¹ <http://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2016/09/IVE-Ordenanza-N%C2%BA-366-1.pdf>.

245. Asimismo, en el marco de la implementación de la ley N° 18.426 se desarrollan políticas dirigidas a garantizar el acceso universal a métodos anticonceptivos seguros y confiables.

246. En relación a las personas con discapacidad, desde la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE) se trabajó en la definición de buenas prácticas de promoción de los derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género e inclusión de esta población, realizando actividades de capacitación sobre las buenas prácticas para el trato y la atención de personas con discapacidad en el ámbito de la salud. Cuenta con material gráfico que promueve la autonomía de las mujeres con discapacidad en la toma de decisiones y con protocolos para la coordinación de intérpretes lingüísticos cuando resulte necesario.

247. En 2016 ingresaron al Fondo Nacional de Recursos (FNR) 1543 solicitudes de cobertura financiera para procedimientos de reproducción humana de alta complejidad, tal como lo estableció la ley de reproducción asistida y su reglamentación. El mecanismo establecido por el MSP y el FNR supone que, según los ingresos de la familia solicitante, se realice un copago para acceder al procedimiento. Uruguay es el único país en América Latina que tiene cobertura universal del mismo.

248. El MSP definió los Objetivos Sanitarios Nacionales estratégicos de 2015 – 2020 para avanzar en la producción de resultados concretos y medibles, en el marco de una perspectiva de derechos, género y generaciones, que incluye vinculación a la SSR. El MSP brinda seguimiento a los objetivos sanitarios vinculados al género y rinde gastos a través del proyecto 121 Igualdad de Género del Presupuesto Nacional.

249. En este marco se desarrolló la Estrategia Intersectorial y Nacional de Prevención del Embarazo no Intencional en Adolescentes¹²², con la intención de incidir en las causas complejas que explican la alta tasa de fecundidad en adolescentes. El diseño e implementación de la Estrategia implicó un trabajo coordinado a nivel intersectorial desde una perspectiva de igualdad de género, derechos y diversidad para transformarla en un desafío social, sanitario, educativo y económico. Desarrolló cuatro componentes con objetivos, líneas de acción y actividades, además de implicar la realización de actividades generales dirigidas a todos los adolescentes para prevenir embarazos no intencionales, fortaleciendo el ejercicio de derechos y toma de decisiones reproductivas con autonomía, a la vez de acciones focalizadas en situaciones presentes de embarazo o maternidad/paternidad.

250. Se implementaron políticas de mejora de la accesibilidad a servicios para las mujeres, especialmente adolescentes, a efectos de prevenir el embarazo no planificado. Se creó un espacio de consulta a través de redes sociales para evacuar dudas con un equipo de Facultad de Psicología. Se realizaron campañas de prevención y promoción como *Mi plan adolescente*, que se consolida con trabajos audiovisuales realizados por y para adolescentes, quienes valoran la importancia respecto a elegir y planificar cuándo ser padre o madre.

251. Entre julio 2019 y junio 2020 se capacitaron 5500 profesionales de la salud en protocolos de atención a situaciones de violencia hacia las mujeres, de abordaje en situaciones de violencia sexual y maltrato hacia NNA, todos aprobados por el área programática de VBG y Generaciones del MSP.

252. Finalmente, en 2017 se realizaron actividades de sensibilización y capacitación en varios departamentos del país. Además, desde el INAU se creó la Comisión

¹²² <https://www.gub.uy/comunicacion/publicaciones/estrategia-intersectorial-y-nacional-de-prevencion-del-embarazo-no>.

Interinstitucional para garantizar la implementación y monitoreo de las acciones de dicha estrategia.

253. Desde el Espacio Salud del INAU se entregan gratuitamente anticonceptivos acompañados de consulta con educadora sexual y médico de familia. Se colocan implantes subcutáneos y se entregan condones femeninos y masculinos, acompañados de cursos de educación sexual, realizándose el seguimiento de todos los casos. También se realizan talleres de violencia, violencia de género y diversidad a educadores y adolescentes. Asimismo, se realiza la primera etapa de IVE, con asesoramiento y en coordinación con los centros de segundo nivel de atención. En 2018 se brindó formación para los equipos sobre derechos y SSR y se creó un espacio de consulta a través de redes sociales para que adolescentes pudieran evacuar dudas con un equipo de Facultad de Psicología.

Mujeres rurales

Respuesta al párrafo 22 de la lista de cuestiones

254. El Censo Nacional Agropecuario con Perspectiva de Género de 2011¹²³ da cuenta que las mujeres en el medio rural son más pobres respecto de los varones, con dificultades de acceso al ámbito laboral y económico. Doblan la tasa de desempleo de los varones, y el 20% del total de mujeres rurales se dedica exclusivamente a las tareas del hogar.

255. En 2019 las mujeres representaron el 30% de los cotizantes a seguridad social del sector rural, de las cuales un 58% son declaradas como patronas o cónyuges colaboradoras.

256. Para dar respuestas a la situación de las mujeres rurales se modificaron políticas centrales del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), a partir de estudios e investigaciones sobre desarrollo rural y políticas públicas, a los efectos de generar orientaciones fundadas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas para la Agricultura Familiar. Se generaron modificaciones en los llamados para el financiamiento, acceso a tecnología, asistencia técnica y fortalecimiento institucional mediante la ponderación y cuotas para promover la integración de mujeres en los mismos, y se realizaron cambios en el Registro de Producción Familiar para incluir a las mujeres como productoras, con el mismo derecho a presentar proyectos.

257. Asimismo, en el desarrollo de una política interinstitucional dirigida hacia las mujeres rurales se destacan políticas afirmativas de producción¹²⁴; iniciativas legales focalizadas en mujeres rurales; transversalización de políticas agropecuarias; formación de equipos estatales y de técnicos extensionistas en género; redacción de una agenda de trabajo con mujeres rurales; construcción de un espacio de gobernanza con sociedad civil y actores estatales.

258. En el marco de la creación en 2015 del Espacio de Diálogo Mujeres Rurales, 2017 el MTSS trabajó en encuentros nacionales de mujeres rurales en Artigas (2017), en el Palacio Legislativo (2018) y en Río Negro (2019), realizándose asimismo varios talleres de trabajo independiente y ruralidad.

259. Con la ENIG 2030 se propone transversalizar la perspectiva de género en las áreas agropecuarias, como modificar la categoría de cónyuge colaboradora en el BPS, al de socia colaboradora; cotitularidad de la tierra en los procesos de colonización

¹²³ Anexo 9.

¹²⁴ *Somos Mujeres Rurales* y cotitularidad de tierras estatales y del registro de producción familiar.

(2014); apoyo para el acceso al crédito, producción, capacitación y apoyos para emprendimientos.

260. En 2020 se llevó adelante el lanzamiento de la etapa correspondiente a consultas ciudadanas frente a la construcción del Plan Nacional de Género en Políticas Agropecuarias, incorporando en las políticas públicas agropecuarias la perspectiva de género vinculada a las demandas y percepciones de la sociedad civil; los diagnósticos nacionales e internacionales en las áreas específicas; los conocimientos técnicos del funcionariado que ejecuta, diseña y evalúa políticas públicas; y el análisis de viabilidad económica y política.

Mujeres reclusas

Respuesta al párrafo 23 de la lista de cuestiones

261. En 2020 el MINTERIOR y la organización Nada Crece a la Sombra, auspiciados por el Comisionado Parlamentario Penitenciario, el Sistema de Atención Integral para Personas Privadas de Libertad (SAI-PPL) de ASSE y el Sindicato Médico del Uruguay (SMU), realizaron un diagnóstico participativo sobre la salud de las mujeres reclusas que permite concluir que los dos principales problemas de salud que sufren las mujeres reclusas en Uruguay están asociados a la salud mental y a la SSR.

262. El 80% tienen uso problemático de drogas y no tienen la Prueba de Papanicolau (PAP) actualizada, así como el 92% de las mujeres reclusas mayores de 50 años de Montevideo no tienen la Mamografía al día. Ocho de cada diez mujeres perciben dificultades para el acceso a la salud. En base a esta realidad el MINTERIOR creó un Plan de SSR que alcanzará a la totalidad de mujeres privadas de libertad que tiene Uruguay, con el objetivo de realizar los exámenes pendientes y asesorar en materia de anticoncepción y embarazo no deseado. Este Plan será implementado en coordinación entre el Poder Ejecutivo, la UdelaR, el SMU y la sociedad civil organizada.

263. Las mujeres privadas de libertad con tenencia de sus hijos son actualmente cerca de cincuenta, encontrándose casi la mitad en la Unidad 9 y el resto en ocho unidades del interior del país. Cabe mencionar que la Unidad 9 funciona en la planta baja de la Unidad 5, Centro Metropolitano Femenino de Colón (cárcel de Mujeres), con entrada autónoma y un muro de separación, pero con comunicación visual, auditiva y funcionamiento contiguo. Actualmente, existen mujeres con hijos alojadas en unidades penitenciarias del interior del país, ya que se encontraban cincuenta y siete niños en todas las unidades del país y veinticinco de ellos aproximadamente están en Montevideo, por lo tanto es significativo señalar la distribución de los niños en el resto de las unidades penitenciarias.

264. El aumento de la población penitenciaria, constante en los últimos años, ha determinado que actualmente, con más de trece mil privadas de libertad, muchas áreas del sistema penitenciario presenten altos índices de densidad. Esto también ocurre en un área particularmente sensible, las unidades para mujeres privadas de libertad con hijos a su cargo, destinadas a mujeres que no tienen otra opción para la crianza de sus hijos menores de edad, a veces recién nacidos o de pocas semanas.

265. No existen cupos para estas situaciones en las unidades donde habitualmente son recibidos estos casos. En 2016 el Comisionado Parlamentario presentó al Parlamento, al Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) y al MINTERIOR un informe recomendando el inicio de acciones para generar espacios de rehabilitación que pudieran recibir también niños con sus madres cuando la falta de alternativas o razones de seguridad impidieran otras alternativas; en 2021 elevó un informe especial

para generar acciones conjuntas que promuevan un modelo de atención para mujeres con hijos y de medidas alternativas a la prisión.

Matrimonio y relaciones familiares

Respuesta al párrafo 24 de la lista de cuestiones

266. La edad mínima para contraer matrimonio aumentó a 16 años para mujeres y hombres, a través de la ley N° 19.075¹²⁵.

267. En 2016 se ingresó para estudio de la Comisión de Constitución y Legislación de la Cámara de Senadores, un proyecto de ley para modificar el Código Civil, elevando la edad mínima para contraer matrimonio a 18 años sin distinción de género. Se solicitó más tiempo para estudiar otros artículos del Código Civil que se verían afectados. El tema no fue tratado nuevamente y se pasó a archivo del Parlamento al cierre de la Legislatura.

268. La prevención de matrimonios a edades tempranas está contemplada en el sistema del INAU a través de líneas programáticas que definen una oferta variada de espacios y propuestas que promueven la autonomía y capacidades para tomar decisiones relativas a proyectos vitales.

269. El Código Civil prevé la celebración del matrimonio civil, mientras que la ley N° 18.246¹²⁶ legisla sobre las uniones de facto regulándolas a través de la figura de unión concubinaria, que deben cumplir para su reconocimiento y protección con los requisitos que allí se indican. La ley es un hito porque reconoce a las concubinas los mismos derechos que a los cónyuges, tanto en lo personal como en lo patrimonial. En el régimen general de bienes rige la ganancialidad de aquellos adquiridos durante el matrimonio y durante uniones concubinarias. Asimismo, los cónyuges o concubinos pueden optar por fijar o establecer un régimen especial de bienes.

270. Por ley N° 19.480 se crea a cargo del BPS un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias (RENOA) con retención de haberes. El objetivo es asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias decretadas u homologadas judicialmente en favor de NNA y mayores de edad incapaces.

271. A través del RENOA se reciben y gestionan resoluciones dictadas por el Poder Judicial que obligan a prestar pensiones alimenticias emitidas como consecuencia de la disolución de la pareja. No se requiere trámite presencial o remoto por parte de la persona a cargo de los menores. A partir de la resolución judicial se dispara una serie de comunicaciones informatizadas entre el juzgado, BPS y empresas que agilizan el acceso y la continuidad en la prestación de las pensiones, de acuerdo a las normas de protección a la infancia y adolescencia.

272. A agosto de 2020, la cantidad de obligados alimentarios registrados asciende a 30.307 personas de las cuales el 97% son varones. Las personas administradoras son 25.350 correspondiendo el 98% a mujeres.

¹²⁵ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7792773.htm>.

¹²⁶ <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3547108.htm>.

Información adicional

Respuesta al párrafo 25 de la lista de cuestiones

Mecanismo Nacional de Elaboración de Informes y Seguimiento de Recomendaciones

273. El decreto N° 358/2016¹²⁷ de noviembre de 2016, que creó la Red Interinstitucional para la elaboración de informes y seguimiento de la implementación de recomendaciones y observaciones en materia de Derechos Humanos y estableció el software SIMORE como el medio informático público donde se registran las acciones del Estado relacionadas al cumplimiento e implementación de las recomendaciones y observaciones formuladas por el sistema universal de protección de derechos humanos, dio inicio a una etapa de trabajo de articulación interinstitucional que agiliza la metodología mediante la cual el país reporta ante la comunidad internacional y efectiviza la implementación a nivel nacional.

274. La consolidación de la Red Interinstitucional y la implementación del software SIMORE establecieron las bases para conformar el Mecanismo Nacional de Elaboración de Informes y Seguimiento de Recomendaciones.

275. Este Mecanismo Nacional es coordinado por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores y está integrado por una Red Interinstitucional conformada por los tres Poderes del Estado, Gobiernos Departamentales, Servicios Descentralizados y Entes Autónomos. La INDDHH oficia de observadora permanente del Mecanismo Nacional participando en todas las instancias del mismo.

276. El trabajo interinstitucional se canaliza mediante la participación en siete Mesas Temáticas: Mujer; NNA; Discriminación; Derechos de las Personas con Discapacidad; Memoria, Verdad y Justicia; Personas Privadas de Libertad/Personas Institucionalizadas; Fortalecimiento Institucional.

277. La Mesa Mujer aborda el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que el CEDAW ha realizado al país, en tanto Estado parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La mesa también da seguimiento a la implementación de las recomendaciones vinculadas a la temática *Mujer* que provienen de otros mecanismos de protección de derechos humanos de las Naciones Unidas, tales como los Procedimientos Especiales y el EPU del Consejo de Derechos Humanos.

278. El Mecanismo Nacional cuenta con el SDC del MRREE en tanto canal formal de comunicación con la sociedad civil organizada. Conforme al decreto N° 85/2018¹²⁸, aprobado en abril de 2018, en el marco del mencionado Mecanismo el MRREE, por sí mismo o a solicitud de las mesas interinstitucionales, asume el compromiso de convocar públicamente a las organizaciones de la sociedad civil interesadas en los temas propios de los informes a ser presentados a los órganos de tratados y al EPU, en forma previa a su envío, auspiciando de esta forma un espacio de diálogo entre el Estado y la sociedad civil respecto al informe en cuestión.

279. Cabe resaltar que, durante febrero 2021 se llevó a cabo, en el marco del SDC, una instancia de consulta con sociedad civil donde se le presentó el informe a entregar al CEDAW. Se estableció un plazo para poder recibir comentarios de los mismos, los cuales fueron contemplados en la elaboración del presente informe.

¹²⁷ <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/358-2016>.

¹²⁸ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/85-2018>.

Cooperación Internacional en materia de género

280. Al cierre de este informe están en ejecución diecisiete proyectos de cooperación internacional que tienen como sector principal género y abordan diversas cuestiones tales como: estereotipos de género con los operadores del Poder Judicial; liderazgo de las mujeres en internet; emprendedurismo en mujeres afro Uruguayas; acceso de las niñas y mujeres a la ciencia y tecnología; equidad de género y SSR; fortalecimiento institucional para la respuesta a la VBG; trata y cooperación sur – sur de Uruguay en la política de cuidados.
