

“Manual de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la información pública objeto de Transparencia Activa”

Versión 1

El objetivo principal de este manual de buenas prácticas es brindar herramientas para incorporar el enfoque de género, a la producción, recolección, disponibilidad y publicación de información pública, en el marco de las obligaciones de Transparencia Activa previstas en la Ley N 18.381 de Acceso a la Información Pública.

1. Contenido

1. Contenido.....	2
2. Sobre el alcance del presente manual	3
2.1. Vinculación con el 4° Plan de Gobierno	3
2.2. Objetivos y ámbito de aplicación	3
3. Marco conceptual de referencia	3
3.1. Derecho de Acceso a la Información pública	3
3.2. Transparencia activa y datos abiertos.....	4
3.3. Las perspectivas de género y de derechos humanos	4
3.4. Recomendaciones para generar y publicar información activa en el marco de este manual	6
4. Información de Transparencia Activa según los artículos 38 y siguientes del Decreto N° 232/010	8
5. Herramientas a tener en cuenta	11
a. El uso de lenguaje inclusivo	11
b. Sugerencias para incorporar lenguaje inclusivo.....	12
c. Planificar para generar información.....	12
d. Preguntas orientadoras para incluir en la planificación	13
e. Pensar indicadores y desglosar datos.....	13
6. Bibliografía consultada.....	14
7. Anexos	16
Anexo 1. El contexto social y legal: El rol del acceso a la información como “derecho llave”	16
Anexo 2: El marco normativo habilitante.....	17
Anexo 3: El proyecto regional sobre Derecho de Acceso a la Información Pública con Perspectiva de Género de la Red de Transparencia (RTA)	18
Anexo 4. Cuadro con conceptos y definiciones que ayudan a comprender el marco conceptual	27
Anexo 5: Experiencias y buenas prácticas a considerar.....	28

2. Sobre el alcance del presente manual

2.1. Vinculación con el 4° Plan de Gobierno

El presente documento se enmarca en los compromisos asumidos por la Unidad de Acceso a la Información Pública en el marco del 4° Plan de Gobierno Abierto de Uruguay. Más precisamente en el *Compromiso N° 4.3.: Perspectiva de género en las políticas de transparencia y acceso a la información pública de Uruguay*". El mismo tiene como objetivo principal Incorporar la perspectiva de género al sistema de Derecho de Acceso a la Información Pública, así como la elaboración de un manual para incorporar esta perspectiva en la producción, disponibilidad y publicación de la información por parte de los organismos públicos.

2.2. Objetivos y ámbito de aplicación

El objetivo principal de este manual de buenas prácticas es brindar herramientas para incorporar el enfoque de género a la producción, recolección, disponibilidad y publicación de información pública.

También brindar la posibilidad de conocer un conjunto de prácticas y de experiencias replicables que actualmente se están desarrollando en varios organismos de nuestro país, de forma tal que las personas que trabajan con el acceso a la información en otros organismos puedan pensar en el diseño y elaboración de proyectos que contemplen esta dimensión de análisis como una categoría a ser incluida, con el fin de potenciar el acceso a la información como herramienta para lograr la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres.

En definitiva, se busca propiciar la producción, disponibilidad y publicación de la información pública con enfoque de género de manera de contribuir a visualizar la situación de las mujeres y realizar el seguimiento de los avances o retrocesos de los derechos humanos de las mujeres en Uruguay.

3. Marco conceptual de referencia

3.1. Derecho de Acceso a la Información pública

El acceso a la información pública es un derecho humano fundamental reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos



Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros instrumentos internacionales.

En consonancia con el derecho internacional de los derechos humanos, en 2008 Uruguay adoptó la Ley N.º 18.381 de Derecho de Acceso a la Información Pública aprobada el 17 de octubre del citado año. Además de reconocer expresamente este derecho, la norma creó la Unidad de Acceso a la Información Pública (UAIP) como órgano garante del mismo. La UAIP se ocupa de realizar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y demás disposiciones establecidas en la legislación vigente.

3.2. Transparencia activa y datos abiertos

La Transparencia Activa refiere a toda aquella información que de oficio debe estar publicada en los portales o sitios web de todos los organismos obligados por la Ley N° 18.381. El artículo 5° de la norma establece cuál es la información que debe ser publicada de forma proactiva en las diferentes páginas web. Esta obligación ha sido reglamentada por el artículo 38 y siguientes del decreto reglamentario N° 232/010.

Es importante destacar que la información de transparencia activa que señala la Ley implica sólo un estándar mínimo de información que debe estar disponible; más allá de esa base, el organismo puede publicar toda aquella que sea relevante para entender su funcionamiento, sus cometidos y el desarrollo de su gestión. Asimismo, si bien hay información cuya publicación no es obligatoria, de todas maneras, es pública y, ante una solicitud de acceso debe ser entregada.

El decreto reglamentario N° 232/2010 presenta varios principios relacionados con la información pública. Entre ellos, el principio de máxima publicidad, que obliga a las entidades públicas estatales y no estatales a difundir la información pública de la manera más amplia posible. Este principio rector está ligado a la obligación de transparencia activa.

3.3. Las perspectivas de género y de derechos humanos

La perspectiva de género, como categoría de análisis, permite identificar y comprender implicancias que existen entre las relaciones de géneros. Permite ver y analizar las desigualdades entre varones y mujeres existentes en todos los ámbitos de la sociedad en general, y de las políticas públicas en particular.

Conforme ha señalado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su informe temático sobre políticas públicas con enfoque de derechos humanos¹ “el principio de igualdad de género se basa en eliminar la situación de desequilibrio entre hombres y mujeres, existente como resultado de construcciones históricas, sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, basadas en modelos patriarcales y en profundos estereotipos de género” (CIDH, 2018, párr. 86).

A fin de alcanzar la igualdad de género, la CIDH ha destacado la importancia de transversalizar la perspectiva de género en el hacer público. En tal sentido y citando a la Organización Internacional del Trabajo la Comisión ha sostenido que : “transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros” (CIDH, 2018, Párr. 94).

La CIDH ha enfatizado que esta conceptualización debe servir de guía al momento de formular, implementar y evaluar políticas públicas. En palabras de la Comisión se trata, entonces, de incluir en el análisis los siguientes tres elementos: (i) el impacto diferencial que tienen o pueden tener las medidas que se adoptan para hombres y para mujeres; (ii) la opinión, experiencia y preocupaciones de las mujeres y de los hombres en los distintos momentos del ciclo de la política; (iii) el beneficio que la medida adoptada trae en términos de disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. (CIDH, 2018, Párr. 95).

En cuanto al enfoque de derechos humanos, la Comisión ha indicado que éste debe sustentarse en dos pilares fundamentales: “el Estado como garante de los derechos y sujeto responsable de su promoción, defensa y protección; y las personas y grupos sociales como sujetos titulares de derechos con la capacidad y el derecho de reclamar y participar” (CIDH, 2018, Párr. 44). Conforme ha indicado el órgano interamericano la perspectiva de género es uno de los principios que hacen al enfoque de derechos

¹ Informe disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/227.asp>

humanos aplicado a las políticas públicas, enfatizado además su importancia de que la misma se vea reflejada en la producción de información pública.

Al respecto la CIDH ha sostenido “que los Estados deben garantizar que las perspectivas de género y diversidad serán adoptadas en los sistemas y bases de datos que se estructuran, para contemplar información desagregada de género y diversidad. Igualmente, resulta fundamental que los datos sean desagregados por sexo y otros elementos de diversidad, como la edad, etnia, discapacidad, situación socioeconómica, etc.” (CIDH 2018, Párr. 76).

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MIDES- InMujeres), plantea que la transversalización de la perspectiva de género, puede ser interpretada de dos formas:

- como una estrategia política dirigida a hacer converger a todos los actores sociales y políticos hacia la búsqueda de la igualdad de género,
- y/o como una serie de herramientas pensadas para el análisis y la orientación de las acciones tendientes a la igualdad de género. Estas dos interpretaciones son complementarias entre sí.

Para implementar la metodología propuesta es necesario tener presente el **Anexo 4 “Cuadro con conceptos y definiciones que ayudan a comprender el marco conceptual”**, donde se detallan una serie de conceptos y definiciones que integran este marco conceptual y su abordaje permite comprender el alcance y las implicancias que poseen el género y los derechos humanos como categorías sociales y políticas.

3.4. Recomendaciones para generar y publicar información activa en el marco de este manual

Creemos que es fundamental considerar las siguientes recomendaciones a la hora de publicar información transparencia activa:

- a. Interseccionalidad:** Las mujeres no conforman un colectivo homogéneo, por lo cual es importante desde la perspectiva de género y diversidad **contemplar la producción de información con una mirada inter-seccional**. En función de lo anterior, se sugiere que, a los desgloses por sexo, se agreguen otros que permitan identificar intersección de otros factores de desigualdad, (afrodescendencia, situación de discapacidad, condición migratoria, identidad de género, entre otros), para contar con información que permita conocer y visibilizar el impacto diferenciado.



- b. **Diversidad y accesibilidad:** que la información sea desagregada y publicada en términos de género lo más amplio posible en aras de contemplar la diversidad. Es clave considerar **la diversidad de las personas a las que se comunica**, a quien, cómo y la forma de lo que se comunica, ya que es necesario tener en cuenta la diversidad de personas, por lo tanto la información debe tener en cuenta estos factores para no excluir a personas. En este sentido, hay que profundizar en comunicación accesible e incluir distintas comunidades y especialmente contemplar a **las personas en situación de discapacidad**: Ejemplos: accesibilidad web, lenguas de señas, publicación de lectura fácil, otros. Además es necesario para tener una mirada más específica **integrar la perspectiva generacional**: niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos mayores.
- c. **Indicadores:** Se sugiere que cada organismo incluya en las publicaciones **indicadores de resultados que son los que finalmente permitirían medir la brecha de género**. Por ejemplo, el presupuesto asignado en la justicia, el presupuesto asignado al desarrollo de pequeñas empresas, etc. También incluir **indicadores que contemplen la situación de las mujeres en las estructuras institucionales**, desde lo cualitativo, lo cual facilitaría el relevamiento. Por ejemplo, incluir si existen en los organismos, áreas, divisiones para denunciar acosos laborales, como transitar la maternidad para que se garanticen los derechos, etc. Otro ejemplo, visibilizar las **partidas presupuestales destinadas a acciones para la igualdad de género** (gastos de funcionamiento y de inversiones).
- d. **Institucionalidad:** Se sugiere incluir datos sobre la existencia en las instituciones de **Unidades Especializadas en Género** (Ley N° 19.846/2019, art. 18), su ubicación jerárquica, disponibilidad de recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos. Incluir datos sobre las capacitaciones sobre género y diversidad que se realizan, procesos de selección y ascenso del personal, integración de tribunales).
- e. **Corresponsabilidad social: incluir datos sobre la existencia de mecanismos de corresponsabilidad social**, datos que den cuenta de la existencia de mecanismos de corresponsabilidad social por parte de la organización para afrontar las necesidades de cuidados que se detecten y la implementación de acciones para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar del personal.
- f. **Datos abiertos y transparencia activa**, el organismos debe considerar la mejora de la publicación en formatos abiertos siguiendo lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 19.355.



4. Información de Transparencia Activa según los artículos 38 y siguientes del Decreto N° 232/010

Información que debe publicarse	Ejemplos para incluir PG
1. Creación y evolución histórica del sujeto obligado conjuntamente con sus cometidos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Existen cometidos o metas vinculadas a políticas de género? 2. ¿Se han agregado o modificado los mismos teniendo en cuenta la perspectiva de género?
2. Estructura orgánica en un formato que habilite la vinculación de cada oficina con ésta, las facultades y responsabilidades que le corresponden de conformidad con la normativa vigente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datos de la estructura orgánica desglosados por género y edad, de los integrantes de los cargos 2. Existen Unidades Especializadas en Género (Ley N° 19.846/2019, art. 18), su ubicación jerárquica, disponibilidad de recursos humanos y asignación presupuestal para el cumplimiento de sus cometidos.
4. Programas operativos de largo y corto plazo y mecanismos que permitan visualizar metas y cumplimientos de estas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar aquellos que tienen como objetivo principal o específico trabajar la igualdad de género o dónde el público objetivo sean mujeres, niño/as, personas en situación de discapacidad, entre otros
5. El Diario de Sesiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar información que permita realizar un análisis o visibilizar la representación de las mujeres y sus aportes en estos ámbitos. 2. ¿Cuántas mujeres asistieron a las sesiones? 3. Teniendo en cuenta la integración inicial, ¿cuál es el porcentaje que asiste de mujeres? 4. Visibilizar intervenciones, temas abordados etc.
6. Los anteproyectos y proyectos de ley que se presenten, así como cualquier otro tipo de comunicación legislativa, la indicación del trámite de que ha sido objeto y las resoluciones que sobre estos recaigan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Los proyectos son presentados con lenguaje inclusivo y son accesibles? 2. Identificar aquellos que tienen como objetivo principal o específico trabajar la igualdad de género o cualquier otro aspecto vinculado a la diversidad e interseccionalidad de derechos. 3. Identificar proyectos presentados por legisladoras. 4. Producir información que permita visibiliza la participación de las mujeres en la producción legislativa,

<p>7. Listado con los servicios que ofrece y los programas que administra incluyendo los trámites para acceder a ellos y la población objetivo a que están dirigidos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Existen servicios específicos para mujeres? 2. ¿Cuáles? 3. ¿Cuántos? 4. ¿Cómo acceder a estos?
<p>8. El listado de los funcionarios, a partir del jefe de departamento, gerente, director o equivalente hasta el jerarca máximo, incluyendo: nombre, domicilio postal, electrónico y números telefónicos oficiales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar datos desagregados por género y edad. 2. 2. Identificar ¿cuál es el mayor nivel jerárquico alcanzado por mujeres? 3. ¿Cuántas mujeres poseen un cargo de alto rango? 4. ¿Existe una brecha de género?
<p>9. En caso de tratarse de órganos legislativos, las comisiones que se integren, estableciendo el número de convocatorias, presencias y ausencias en los diferentes órganos, inclusive de los suplentes proclamados por la Corte Electoral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar los datos que indica el numeral desagregados por género, edad y ubicación geográfica.
<p>10. Nómina de los funcionarios que no perteneciendo al organismo cumplen en el mismo, sea por ser contratados, sea por estar en comisión provenientes de otro organismo, con indicación de compensaciones recibidas con cargo a las partidas asignadas al funcionamiento de los organismos correspondientes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar datos que indica el numeral desagregados por género, edad y ubicación geográfica.
<p>11. Perfil de los diferentes puestos de trabajo y currículum actualizado de quienes ocupan aquéllos a partir del jefe de departamento, gerente, director o equivalente hasta el jerarca máximo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar los datos que indica el numeral desagregados por género y edad.
<p>12. Convocatorias a concursos de ingreso para ocupar cargos y resultados de los mismos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar los datos indicados en el numeral, incluyendo lista según el género de los y las aplicantes a concursos y los posteriores resultados.
<p>13. Remuneración mensual nominal de todos los funcionarios incluyendo todas las prestaciones en razón de los diferentes sistemas de compensación que se aplicaren.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar datos indicados en el numeral desagregados por género y cargos vinculados.
<p>14. Indicación de los viáticos recibidos y la determinación de su utilización.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar/resaltar viáticos que se hayan recibido por una actividad, evento, etc. relacionado a temáticas de género.
<p>15. Listado de comisiones de servicio en el exterior de los funcionarios, viáticos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar por género a las y los integrantes de dichas comisiones y

<p>percibidos, razón del viaje y resultados del mismo, incluyendo a todas las personas que integren la delegación sin excepción alguna.</p>	<p>resaltar aquellas comisiones que tuvieron como objetivo trabajar una cuestión de género y/o cuestiones vinculadas a la diversidad e interseccionalidad.</p>
<p>16. Presupuesto y ejecución del mismo: a. Ingresos recibidos por cualquier concepto, con indicación del responsable en la recepción, administración y ejecución. b. Ingresos asignados por el presupuesto nacional. c. Estados financieros y balances generales de gastos. d. Auditorías. i. Número y tipo de auditorías. ii. Número de observaciones realizadas por rubro de auditoría sujeto a revisión. iii. Total de aclaraciones efectuadas por el sujeto obligado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar indicadores de presupuesto con perspectiva de género. 2. visibilizar las partidas presupuestales destinadas a acciones para la igualdad de género (gastos de funcionamiento y de inversiones).
<p>17. En caso de los pliegos de bases y condiciones particulares de los procedimientos licitatorios que representen gastos de funcionamiento o de inversión y las resoluciones que dispongan la adjudicación en dichos procedimientos, las que declaren desiertas o dispongan el rechazo de todas las ofertas presentadas, deberá establecerse un vínculo electrónico con el sitio www.comprasestatales.gub.uy</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar información que permita visibilizar e indagar sobre los equilibrios de género en los contratos. 2. Por ejemplo: información sobre cláusulas de género en las condiciones, participación de mujeres en empresas adjudicatarias, etc.
<p>18. Las partidas presupuestales provenientes de convenios con organismos internacionales o que se gestionen a través de éstos, deberán incluirse en la web del sujeto obligado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar aquellas que tengan como objetivo abordar la igualdad de género y/o los derechos de las mujeres. 2. Identificar aquellos organismos cuyo objetivo sea el anterior descrito y/o el convenio establecido para dicho presupuesto está vinculado con la cuestión.
<p>21. Concesiones, licencias, permisos y autorizaciones debiendo publicarse el objeto, nombre o razón social del titular, así como si el contrato involucra el aprovechamiento de bienes, servicios o recursos públicos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar indicadores con perspectiva de género.
<p>22. Programas educativos que se encuentran vigentes y correlaciones de adecuación en relación con los últimos dos planes de estudios inmediatos anteriores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar aquellos que tengan como objetivo los derechos de las mujeres y/o igualdad de género.
<p>23. Listado de programas de capacitación, número de funcionarios capacitados, así como sus evaluaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desglosar listado y resultados por género, edad y ubicación geográfica. 2. Incluir datos sobre las capacitaciones sobre género y diversidad que se

	realizan, procesos de selección y ascenso del personal, integración de tribunales)
24. Indicadores de gestión de evaluaciones al desempeño académico y/o administrativo.	1. Desglosar listado y resultados por género, edad y ubicación geográfica.
25. Listados de partidos y agrupaciones políticas que se encuentran registrados.	1. Desglosar por género y edad integración de la lista de cada partido. 2. ¿Hay listas lideradas por mujeres u otros géneros?
26. Resultados totales de las elecciones y las discriminaciones que se consideren útiles para la ciudadanía.	1. Cantidad de mujeres que sufragaron, cantidad de mujeres habilitadas en el padrón electoral. 2. ¿Cuántas mujeres resultaron electas y para qué cargos?
30. Información sobre la política de seguridad y protección de datos.	1. Incluir desgloses por género en reportes sobre denuncias o reclamos recibidos por vulneración de protección de los datos personales en el ámbito del organismo
31. Cualquier otra información que pudiere ser de utilidad o relevante para el conocimiento y evaluación de las funciones y políticas públicas que son responsabilidad del sujeto obligado.	1. Presentar información sobre las funciones y políticas públicas que lleva adelante con perspectiva de género. 2. ¿Posee política de cuidados? 3. ¿Cuenta con sala para amantar? 4. ¿Posee Protocolo de Acoso?

5. Herramientas a tener en cuenta

Como parte de esta metodología es importante tener presentes otras herramientas, como, por ejemplo:

a. El uso de lenguaje inclusivo

El lenguaje no sexista o el lenguaje inclusivo es sin dudas un elemento transformador de la realidad y es una buena práctica que ya está siendo empleada en algunos organismos de nuestro país. El impacto que produce en las personas sentirse parte o ser mencionada directamente en los mensajes posee un increíble poder de inclusión y de reconocimiento.

En este sentido, en la Guía de Lenguaje Inclusivo del Congreso de Intendentes - Comisión Interdepartamental de Género de la ROU, se expresa que el propósito es contribuir en forma significativa a modificar prácticas institucionales que desde el lenguaje son discriminatorias y sustentan la exclusión. Esta guía está disponible en:

https://www.enp.edu.uy/images/Archivos%20PDF/Biblioteca%20de%20g%C3%A9nero/Guia_de_lenguaje_inclusivo.pdf



b. Sugerencias para incorporar lenguaje inclusivo

Sugerencias para lograr un lenguaje inclusivo en la redacción de un texto, en los documentos y en la información que se publica en los sitios web:

- Utilizar expresiones neutrales en términos de género: elegir un sustantivo neutro o genérico, colectivo y epiceno, es decir conceptos que pueden implicar tanto a hombres como a mujeres, evitando el uso de expresiones que conlleven estereotipos de género.
- Cambiar la estructura de una frase: siempre que sea posible, buscar modificar una frase u oración para que sea sensible al género, evitando los adjetivos masculinos genéricos, así como la concordancia gramatical correspondiente.
- Pares femeninos y masculinos: otra opción puede ser retener tanto la forma femenina como masculina, utilizando ambos sustantivos y artículos. Es recomendado alternar el orden de los artículos femenino y masculino para dar igual precedencia tanto a uno como a otro.
- Tipografía para añadir género: es posible recurrir al uso de barras oblicuas para señalar la existencia tanto del género femenino como del masculino. Ahora bien, dado que esta estrategia tiene un impacto negativo en la legibilidad, se recomienda no utilizarla en exceso. No se recomienda el uso de corchetes porque ello podría transmitir la idea de que el grupo entre corchetes tiene un lugar secundario.
- Recomendaciones generales: a) recurrir al uso de la voz activa y los verbos activos para mostrar el empoderamiento de las mujeres; y, b) prestar especial atención al uso del vocabulario que se refiere a la identidad de género y la orientación sexual, así como a los roles / atributos en la sociedad (Fuente: ONU Mujeres).

c. Planificar para generar información

La planificación con enfoque de género es la mejor estrategia para generar información de calidad para trabajar por la igualdad.

Aplicar esta mirada específica a cada una de las etapas del ciclo de un proyecto es lo ideal pero también es posible que se aplique al menos en alguna de ellas. Esto en definitiva permite obtener información valiosa sobre la situación específica de las mujeres a las que alcanzará nuestro proyecto. En la medida de lo posible todos los indicadores que se obtengan deberían ser desagregados por sexo, para permitir una comparación adecuada.

d. Preguntas orientadoras para incluir en la planificación

¿A qué porcentaje de hombres y mujeres afecta el problema que aborda el proyecto? ¿Cuáles son las consecuencias para uno u otro sexo? ¿Mi solución contempla estas diferencias?
¿La solución que propone mi proyecto aporta de alguna forma a mejorar la situación de las mujeres afectadas?
¿Con qué política pública, programa, ODS, etc, que busca alcanzar la igualdad de géneros, a nivel nacional o internacional, puedo relacionar mi proyecto y sus resultados?
¿A qué grupo de mujeres y hombres estaría alcanzando directa o indirectamente este proyecto?
¿Cómo se divide en trabajo entre hombres y mujeres en el sector, grupo /segmento de la población que aborda el proyecto?

e. Pensar indicadores y desglosar datos

Otra herramienta a considerar es la posibilidad de que los indicadores sean desagregados por sexo, ya que ello puede permitir comparaciones adecuadas y muy útiles. Ejemplo de indicadores:

indicadores cuantitativos:
Número de hombres y mujeres que solicitan información sobre el sistema de remuneraciones
Cantidad de mujeres que solicitan información sobre medio ambiente
Cantidad de hombres y de mujeres que solicitan información en forma presencial
indicadores cualitativos:
Grado de satisfacción entre las personas que realizan solicitudes de acceso ante el organismo desglosado por sexo, edad y situación de discapacidad.
Grado de satisfacción de las personas que hacen uso del sistema de acceso a la información pública desglosado por sexo, edad y situación de discapacidad.
indicadores cuantitativos:
Números de personas que ingresan al sitio web del organismo
Cantidad de mujeres que usan el sitio web para buscar información pública
Cantidad de hombres que utilizan celulares para buscar información pública

indicadores cualitativos:

Grado de percepción respecto a la calidad del curso de acceso y género que han recibido las personas que trabajan en el organismo desglosado por sexo, identidad de género y edad

Grado de satisfacción de los funcionarios que realizan capacitaciones de acceso a la información desglosado por identidad de género, sexo y edad

6. Bibliografía consultada

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2018). “Políticas públicas con enfoque de derechos humanos” OEA/Ser.L/V/II. Doc. 191. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/227.asp>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos – Relatoría Especial para la Libertad de Expresión [CIDH - RELE] (2015). Acceso a la información y violencia contra las mujeres y la Administración de justicia en Las Américas. OAS/Ser.L/V/II.154
- Corte Suprema de Justicia de la Nación “Protocolo para juzgar con perspectiva de género, haciendo realidad el derecho a la igualdad”. México, D.F.7
- Corte Suprema de Justicia de la Nación República Argentina. Oficina de la Mujer. “Guía interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres”. http://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/01.html. 2015
- Suprema Corte de Justicia de la Nación “Protocolo para juzgar con perspectiva de género: Haciendo realidad el Derecho a la Igualdad”, México, Soluciones Creativa Integra, 2013.
- Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. República de Colombia. “Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género”. Disponible en: <http://csjportalpruebas.ability.com.co/web/comision-nacional-de-genero/libros>.
- Corte Suprema De Justicia de la Nación, República Argentina, “Guía interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres”. Disponible en: https://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/index.html
- Johnson, N. (2016): Participación y representación política. Diagnostico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo. Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Presidencia de la República. Montevideo, Uruguay.



- Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes del Uruguay, Guía de lenguaje inclusivo, © 2010, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Uruguay.
- Ministerio del Interior “Guía de lenguaje inclusivo”, Nancy Chenlo ISBN: 978-9974-8466-7-8 1ra. Edición, noviembre de 2014, Impreso en Montevideo, Uruguay
- Documento de diagnóstico sobre género y ejercicio del derecho de acceso a la información pública en América Latina Elaborado por la Consultora Ana Isabel García Q., experta FIIAPP / EUROsociAL + - junio 2018. Proyecto RTA
- Documentos del Proyecto DAIP + Género de la Red de Transparencia y Acceso (RTA), elaborados por la Consultora de EuroSocial +, Ana Isabel García Quesada.

7. Anexos

Anexo 1. El contexto social y legal: El rol del acceso a la información como “derecho llave”

El derecho de acceso a la información pública, en sí mismo y como “derecho llave”, es una herramienta indispensable para contribuir a mejorar la situación de las mujeres en todo el mundo y alcanzar la igualdad de género.

Es justamente mediante esta condición instrumental que se reconoce al derecho a la información, que las mujeres pueden conocer y acceder al ejercicio de otros derechos y a los mecanismos institucionales existentes para reclamarlos y exigirlos.

Asimismo, la información pública es una herramienta clave para que, tanto las mujeres y las instituciones públicas, puedan identificar, visibilizar y actuar sobre los factores que reproducen, perpetúan o generan desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

En palabras de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “el derecho de acceso a la información resulta indispensable para que las mujeres puedan ejercer plenamente todos sus derechos, y especialmente, sus derechos sexuales y reproductivos y sus derechos económicos, sociales y culturales.

En estas áreas, el acceso a la información adquiere un carácter instrumental o facilitador de la prevención de la discriminación y la violencia y del acceso a la justicia de las víctimas” (CIDH- RELE, 2015, Párr. 7). En tal sentido, la RELE ha indicado que La CIDH que en materia de discriminación y violencia contra las mujeres el derecho de acceso a la información supone la observancia de dos obligaciones estatales principales: (i) la obligación de garantizar la disponibilidad y acceso oportuno a la información, que incluye el registro y producción de información y la disponibilidad de mecanismos efectivos para acceder a ella; y (ii) la obligación de transparencia activa” (CIDH- RELE, 2015, Párr. 8).

Todo lo anterior pone de manifiesto la necesidad de repensar las prácticas a la hora de producir y publicar información pública con miras a integrar la perspectiva de género a las políticas sobre acceso a la información pública, así como transversalizar el acceso a la información pública como un componente sustantivo de las políticas públicas que buscan garantizar los derechos de las mujeres.

Anexo 2: El marco normativo habilitante

Entre otros instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos Uruguay ha ratificado la Convención de la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979).

Al ratificar la Convención los Estados quedan sujetos a la obligación de adecuar su derecho interno a los términos de la misma, así como rendir cuentas y presentar informes de avances en forma periódica ante el Comité CEDAW.

Asimismo, en el ámbito del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos el país también ratificó a Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belem do Pará”), la cual, entre otras obligaciones impuestas a los Estados, indica la de producir información estadística reconociendo la importancia de la misma para abordar desde las políticas públicas la violencia contra las mujeres. En efecto, el artículo 8 literal h de la Convención indica:

“Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, (...)”

En consonancia con los tratados internacionales ratificados por el país, Uruguay ha adoptado en los últimos años un conjunto de leyes mediante las cuales se buscan afirmar los derechos de las mujeres. Estas normas también destacan la importancia del derecho a la información y la producción de información pública como componentes indispensables de la respuesta estatal para combatir la discriminación y otras formas de violencia hacia las mujeres.

En 2007 se promulgó la Ley N° 18.104 “Declaración de interés general. Igualdad de derechos entre hombres y mujeres”, la cual oportunamente encomendó al Estado a la implementación de un Plan Nacional que garantice el respeto y la vigilancia de los derechos humanos de las mujeres. Precisamente el 1º Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2007-2011) planteó la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todo el Estado.



Posteriormente en 2017 la Ley N° 19.580, “Ley de violencia hacia las mujeres basada en género” apela a que todo el Estado contribuya en su conjunto a brindar una respuesta a la violencia y con tal objetivo reconoce y destaca el Derecho a la Información, indicando que ésta debe ser clara, accesible, completa, veraz, oportuna, adecuada a la edad y contexto socio cultural, en relación a sus derechos y a los mecanismos existentes.

La norma también establece la obligación de generar registros de datos cuantitativos y cualitativos que contemplen variables y dimensiones de la discriminación. Asimismo, crea el Observatorio sobre Violencia Basada en Género hacia las Mujeres, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización permanente de datos e información sobre la violencia, y establece la creación y el mantenimiento de una base documental, actualizada, de libre acceso público.

Finalmente, en 2019 el país sancionó la Ley N° 19.846 “Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento”. Entre otras cosas, la norma dispone que todos los organismos deben contar con una Unidad Especializada en Género y consagra la obligación de garantizar la igualdad de derechos comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

Anexo 3: El proyecto regional sobre Derecho de Acceso a la Información Pública con Perspectiva de Género de la Red de Transparencia (RTA)

La elaboración de este manual se nutre del trabajo realizado en el marco del Proyecto liderado por la Red de Transparencia y Acceso (RTA), con el apoyo de EuroSocial +, denominado “*Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas de Transparencia y Acceso a la información pública en América Latina*”, del cual la Unidad de Acceso a la Información Pública ha sido parte activa.

En el marco del citado proyecto se observó que algunos estudios en la región detectan que las mujeres no acceden a la información pública con la misma facilidad, proporción y frecuencia que los hombres. Si bien estos hallazgos reflejan y reafirman la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres resultan en sí preocupantes en la medida en que, como se indicó antes, el derecho de acceso a la información es un derecho llave para acceder y ejercer otros derechos y una precondition para la participación ciudadana de las mujeres en defensa y promoción de sus derechos.

En este sentido es importante considerar que la legislación sobre acceso a la información pública puede contribuir sustancialmente a que las mujeres tomen decisiones más efectivas e informadas, relacionadas con temas que impactan en sus vidas, tales como la educación, la salud y el trabajo, entre otros. Asimismo, el acceso a la información es un elemento esencial para el empoderamiento económico, la participación en la vida pública, la promoción y protección de derechos humanos, y un mecanismo para disminuir las asimetrías que enfrentan las mujeres.

La gran mayoría de las leyes acceso a la información de la región no han sido diseñadas con sensibilidad de género, ni revisadas aún a los efectos de incorporarles esta perspectiva. También es necesario avanzar en la producción y disseminación de información estadística, producida y recolectada por las instituciones públicas de manera desagregada, como mínimo por sexo, identidad de género, etnicidad, condición socioeconómica, situación de discapacidad, de manera tal que se posibilite conocer a realidad de las mujeres y además se puedan efectuar proyecciones sobre las violencias e interseccionalidades que afectan a las mujeres.

Considerando este panorama, el proyecto de la RTA incluyó la elaboración de dos productos que constituyen un buen antecedente a considerar a la hora de elaborar este manual para incorporar la perspectiva de género en la información pública que se produce y se publica de oficio en Uruguay.

Esos productos son los siguientes:

- Un diagnóstico sobre las brechas y barreras que enfrentan las mujeres en América Latina para el ejercicio del derecho al acceso a la información pública.
- Un modelo metodológico para incorporar la perspectiva de género en las políticas de transparencia y acceso a la información pública en la región.

El diagnóstico partió del análisis de las áreas y variables referidas a la situación de las mujeres en los países contemplados en dicho estudio. La matriz de demandas de información se conformó con ocho áreas temáticas, cada una con sus respectivos variables e indicadores: demografía, condiciones de salud, condición educativa, trabajo y empleo, pobreza y condición de los hogares, acceso a la justicia, seguridad y violencia; participación sociopolítica y ciudadanía; marco normativo, institucional y de políticas en materia de DAIP.

Estas variables también fueron consideradas para la elaboración de este Manual.



Cuadro con resultados estudio diagnóstico: Uruguay2

Áreas	Situación del país
Aspectos demográficos	Según la tipología propuesta por Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE, 2015), Uruguay se encuentra en una fase de transición avanzada junto a Argentina, Chile, Brasil, Costa Rica, con bajo crecimiento demográfico y evidente envejecimiento poblacional, y con una proporción de mujeres ligeramente mayor que de hombres (entre 1 y 2 puntos porcentuales). También se mantiene la tendencia a constituir familias y hogares más pequeños. Pero esta reducción ha tenido lugar en los últimos treinta años acompañada de un crecimiento notable de la jefatura de hogar femenina.
Condiciones de salud	En Uruguay la esperanza de vida supera los 75 años y la brecha ha aumentado a favor de las mujeres debido al descenso de la mortalidad femenina producido por la reducción del riesgo reproductivo. En cambio, la mortalidad por violencia también presenta fuertes diferencias entre hombres y mujeres. Del total de muertes por esta causa, las mujeres representan entre el 10 y el 15% en todos los países estudiados. Ahora bien, en torno a la mitad de estas muertes femeninas tienen como causa la violencia de género, mientras esta causa entre los hombres es muy poco significativa (menos del 1%). Por otra parte, en materia de legislación sobre la interrupción del embarazo, Uruguay sigue estando muy bien posicionado en la región.
Situación educativa	El gasto en educación y la tasa de analfabetismo son dos indicadores gruesos de esta situación. Argentina, Chile y Uruguay, tienen tasas de analfabetismo similares, y un gasto situado en torno al 5% del PIB. En estos países las mujeres presentan tasas semejantes de analfabetismo (Chile) o inferiores a las de los hombres (Argentina y Uruguay). Las mujeres en la educación formal todavía enfrentan retos en el campo de los métodos de enseñanza (currículo oculto), así como respecto a la segmentación de las

² Datos extraídos del Producto Estudio Diagnóstico, realizado por Ana Isabel García Quesada, Consultora del Proyecto de la RTA).

carreras por sexo, sobre todo en la educación superior y técnica. El currículo oculto refiere a los aspectos no formalmente lectivos, pero que inducen en las aulas una reproducción de los roles tradicionales de género.

Un estudio comparativo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) mostró que Uruguay presentaba uno de los niveles más bajos en presencia de las mujeres en los textos escolares, tanto a nivel de imágenes como de títulos y contenidos (FLACSO, 1995). Recientemente, también se ha señalado la existencia del currículo nulo, es decir la percepción de los aspectos que no se incluyen en los currículos formales y sin embargo son necesarios socialmente como por ej. Equidad de género.

Trabajo y empleo

Pese al crecimiento de la participación femenina, la ocupación de las mujeres presenta todavía diferencias apreciables respecto de la masculina en los distintos planos de la estructura ocupacional. Se aprecia que las mujeres participan principalmente en el sector servicios (en torno al 70% o más), seguido de una proporción bastante menor en la industria (25% o menos). Las diferencias por sexo también se reflejan en la ocupación según categoría ocupacional, donde las mujeres se emplean en mayor que los hombres como asalariadas y ligeramente menos como cuenta propia. Las mujeres son en todos los países la casi totalidad de los ocupados como empleados domésticos, y la gran mayoría de los familiares no remunerados, mientras son clara minoría como empleadores. Además, las tasas de desempleo son en promedio más altas en las mujeres que en los hombres (7,5 versus 6,0), y esas brechas son más importantes en Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay. También las diferencias salariales entre mujeres y hombres son todavía apreciables en América Latina. La carga de trabajo total es notablemente más alta entre las mujeres que entre los hombres y ello refiere a la suma del trabajo económico, principalmente remunerado, y el trabajo no remunerado, que generalmente se realiza en el ámbito de la vida privada (Datos extraídos del Producto Estudio Diagnóstico, realizado por Ana Isabel García Quesada, Consultora del Proyecto de la RTA)

Pobreza y condición de los hogares

En Chile y Uruguay, que presentan las tasas más bajas de pobreza, el índice de feminidad de los hogares indigentes es el más alto de América Latina (136 y 142 respectivamente). Según CEPAL, en 2015 en torno a la mitad de los hogares latinoamericanos tenían ese acceso (mientras esa proporción era del 85% en los países de la OCDE), aunque las diferencias entre países son considerables. Los tres países con una proporción más alta de hogares con internet (en torno al 60%) son Chile, Uruguay y Costa Rica.

<p>Acceso a la justicia, seguridad y violencia</p>	<p>Un indicador básico al respecto se refiere a la dimensión de la judicatura y se mide por la cantidad de jueces y juezas por cien mil habitantes. En 2016 Costa Rica seguía siendo el país que mostraba una tasa por encima del resto de los países latinoamericanos: 25 jueces/juezas (por cien mil habitantes), mientras que esas cifras eran de 16 jueces/juezas en Uruguay.</p> <p>El gasto en justicia por habitante es mayor en Costa Rica: en 2015 era de 60 dólares USA por persona; cifra que era de 40 para el caso de Chile, en torno a 25 en Argentina, México y Panamá, y entre 20 y 10 en el resto de los países estudiados entre ellos Uruguay. En definitiva, algunos países presentan un sistema robusto, como es el caso de Costa Rica, Uruguay y Chile, donde sus tasas de recursos por habitante son altas, conforme concluyó el estudio diagnóstico encomendado por la RTA.</p> <p>Respecto a la violencia, la diferencia importante entre mujeres y hombres refiere a las causas de muerte violenta. El asesinato por razones de género, denominado femicidio (o feminicidio), es causante de la mitad de las muertes de las mujeres en la región, mientras supone una cifra despreciable en el caso de los hombres. La cantidad y la tasa de femicidios es considerablemente más alta en los países con alta violencia, como El Salvador, Guatemala, Honduras y Brasil (entre 5 y 10 por cien mil mujeres); mientras Chile, Costa Rica y Uruguay presentan comparativamente las tasas más bajas de femicidios (por debajo del 2 por cien mil mujeres).</p>
<p>Participación socio-política y ciudadanía</p>	<p>Se aprecian variaciones según países con independencia de la cuota; así, Uruguay y Argentina, que han tenido igual cuota (30%) presentan una participación femenina muy distinta: Uruguay se sitúa sobre el 20%.</p> <p>En cuanto a la participación en el poder ejecutivo, el indicador más frecuente se refiere a composición por sexo de los gabinetes ministeriales, donde la proporción también se ha incrementado (de un promedio regional del 8% en 1990 a un promedio del 20% en 2017), si bien a un ritmo menor y más discontinuo. Los países con mayor proporción de mujeres son Chile (39,1%) y Costa Rica (38,1%); mientras Uruguay se mantiene en el entorno de un 20%.</p>

**Marco normativo,
institucional y de
políticas DAIP**

En el plano de la normativa, cabe señalar que Uruguay cuenta con una Ley de Acceso a la Información Pública, la N° 18.381, de 17 de octubre de 2008. En la región y en términos generales, pueden destacarse cuatro países donde su disposición normativa e institucional tiene ya una experiencia adquirida y un funcionamiento consistente y regular: México, Chile, Uruguay y El Salvador.

Los datos sobre uso del sistema DAIP muestran que todavía no hay una gran cantidad de ciudadanía que solicita información pública. También reflejan que las cifras varían bastante dependiendo de la fuente productora de la información. Si las cifras refieren a las consultas que registran los propios sistemas DAIP, entonces las proporciones no superan el 5% (una de las más bajas es Uruguay que se sitúa en el 2%). En este contexto reducido, las diferencias por sexo no son muy considerables, presentando variaciones según países: las mujeres son en Uruguay (48%) y esa diferencia es más apreciable en El Salvador (44%) y Brasil (40%).

En cuanto a la normativa de Acceso a la Información Pública de Uruguay y otros países estudiados, se ha podido percibir que no hay referencias directas a la temática de género en ningún caso, si bien en algunos se hace mención en la Ley al principio de no discriminación. En cuanto a los órganos garantes, tampoco se han encontrado elementos o políticas en materia de género, a excepción de México, donde se ha creado una Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) y este ha suscrito un convenio con el Mecanismo Nacional de la Mujer y se desarrollan acciones en esta materia.

En el estudio de diagnóstico ya reseñado se identificaron además algunas relaciones o vínculos que se consideran sensibles y merecen ser investigados especialmente. Al respecto el estudio referenció investigaciones anteriores realizadas en este campo por la CEPAL. (CEPAL, 2013; CEPAL, 2015; Alcaino y Maturana, 2017).

De conformidad con el diagnóstico realizado esas relaciones serían las siguientes:



Relación	Conclusiones del diagnóstico
<p>Grado de consistencia y desarrollo del sistema DAIP</p>	<p>La existencia de normativa e institucionalidad sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública (DAIP) es fundamental para que la ciudadanía pueda ejercer ese derecho. Puede afirmarse que un sistema robusto favorece el ejercicio del DAIP tanto a mujeres como a hombres. Es importante consignar que, el ejercicio del DAIP por parte de las mujeres, depende tanto de estas condiciones generales como de los factores diferenciales de género que existan respecto de los hombres, Es en el cruce de ambos factores (condiciones generales y diferencias por sexo) es donde puede determinarse mejor el acceso de las mujeres al DAIP.</p>
<p>Nivel educativo y uso del DAIP</p>	<p>La importancia del nivel educativo está demostrada para el conjunto de la población. Sin embargo, adquiere una mayor complejidad cuando se compara la participación de mujeres y hombres. El estudio realizado al respecto en Guatemala con apoyo de la Fundación Carter, muestra claramente que hay correspondencia entre graves deficiencias educativas de las mujeres y la relevancia que estas le otorgan al DAIP. Es decir, que, cuando existen graves brechas educativas de las mujeres respecto de los varones, ello representa efectivamente un obstáculo para que las mujeres valoren y accedan al DAIP.</p>

<p>Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)</p>	<p>Existe consenso acerca de la fuerte relación existente entre el manejo de las TIC (en particular, el uso de internet) y el acceso de la ciudadanía al ejercicio del derecho de acceso a la información pública. En varios países, el uso del DAIP se realiza principalmente a través de medios electrónicos, pero incluso en aquellos donde, como sucede en Chile, la vía presencial de acceso sigue siendo importante, no cabe duda de que en el inmediato futuro se incrementará radicalmente el uso de medios electrónicos.</p> <p>La primera brecha digital³ entre mujeres y hombres está superada en América Latina (CEPAL, 2014), pero merece atención la denominada “segunda brecha digital” y su significado en términos de DAIP. El acceso y el uso a las TIC y su diferencia por sexo, se asocia con la observada en cuanto al uso del DAIP y refiere, en términos generales, a la división de roles de mujeres y hombres en diferentes áreas de la vida social y privada. Por ello se ha comenzado a debatir sobre la segunda brecha digital, entendiendo por esta la capacidad de pasar con celeridad de una frontera tecnológica a la siguiente en el dominio de las TIC.</p> <p>El manejo de las TIC es un factor clave en el uso del DAIP, sobre todo en una perspectiva futura.</p>
<p>Empleo, trabajo y DAIP</p>	<p>La hipótesis más frecuente consiste en afirmar la existencia de un correlato entre mayor participación laboral de las mujeres y más acceso al derecho de acceso a la información pública. Sin embargo, ello presenta aspectos que convendría estudiar más en profundidad. La hipótesis general que se supone es que a mayor carga de trabajo total aumenta la dificultad de acceso al DAIP. Sin embargo, esa hipótesis se complejiza al comprobar que precisamente una parte de ese trabajo total contiene de hecho la utilización de los sistemas DAIP. Es decir, como se viene examinando desde los años noventa, la cantidad de trabajo total guarda relación con el triple rol de la mujer (agente económico, agente reproductivo y agente comunitario).</p>

³ La **brecha digital** no es cuestión de preferencias o intereses, sino de limitaciones debidas a factores socioeconómicos que restringen el consumo de servicios de telecomunicaciones/TIC y las capacidades para su uso. En esto, los sectores más vulnerables son los más excluidos. La primera brecha refiere al acceso a las TIC y la segunda brecha digital se relaciona con el uso efectivo de las tecnologías para su aprendizaje. (www.cepal.org)



Anexo 4. Cuadro con conceptos y definiciones que ayudan a comprender el marco conceptual

Sexo	Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres ⁴ . Al respecto es importante mencionar la lectura crítica aportada por la teoría queer en función de la cual la asignación del sexo no es un hecho biológico innato sino una construcción social conforme la cual a las personas se les asigna socialmente un sexo al nacer con base en la percepción que otras personas tienen sobre sus genitales.
Principio de Diversidad	Conforme la CIDH dicho principio “contempla la situación específica y los riesgos particulares enfrentados por personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas, o cuyos cuerpos varían del estándar corporal femenino y masculino” (CIDH, 2018, párrafo 90)
Género	El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos,

⁴ Glosario ONU Mujeres. Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=asc>

	así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural. ⁵
Sistema de género	Conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, adorno y tratamiento del cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes, y otros variados elementos, que permanecen juntos gracias a una fuerza gravitacional débil y que hacen referencia, directa o indirectamente, a una forma culturalmente específica de registrar y entender las semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos, es decir en la mayoría de las culturas humanas, entre varones y mujeres. (Anderson 1997, p.19) ⁶
Esteretipos de género	Refieren a estereotipos, expectativas, roles adscriptos que moldean las formas de comportamiento pautadas por la sociedad acerca de lo que significa ser mujer, ser varón. ⁷

Anexo 5: Experiencias y buenas prácticas a considerar

En Uruguay muchas entidades públicas ya están trabajando en este sentido, por eso la propuesta apunta a sumarnos a ese esfuerzo coordinado en el que están inmersos diferentes organismos del Estado. Existen numerosas experiencias y buenas prácticas que podemos tomar como referencia, tanto en nuestro país como en la región y el mundo.

⁵ Glosario ONU Mujeres, disponible en:

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>

⁶ Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050 Serie de divulgación - Volumen I Dirección de Planificación Oficina de Planeamiento y Presupuesto Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050. Disponible en: https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2019-06/2_Sistemas%20de%20g%C3%A9nero%2C%20igualdad%20y%20su%20impacto%20en%20el%20desarrollo%20de%20Uruguay%20al%202050.pdf

⁷ Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050 Serie de divulgación - Volumen I Dirección de Planificación Oficina de Planeamiento y Presupuesto Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050. Disponible en: https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2019-06/2_Sistemas%20de%20g%C3%A9nero%2C%20igualdad%20y%20su%20impacto%20en%20el%20desarrollo%20de%20Uruguay%20al%202050.pdf

Según la Rendición de Cuentas presentada por el MIDES el 8 de marzo del 2019:

- Todos los organismos del Estado que participan del Consejo Nacional de Género han implementado políticas de igualdad de género.
- El Modelo de Gestión de Calidad con Equidad se implementó en 22 instituciones públicas.
- El Sistema de Información de Género de InMujeres que cuenta con 10 años de trayectoria, reporta información estadística a nivel nacional e internacional.

Informe de Rendición de cuentas disponible: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/noticias/rendicion-cuentas-dia-internacional-mujeres>)

Por otra parte, AGESIC coordina la elaboración de los **Planes de Acción de Gobierno Abierto** y en el marco del 4to Plan existen varios compromisos o proyectos de otros organismos públicos que incluyen esta perspectiva.

Cabe destacar especialmente la experiencia que se lleva a cabo en el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, que incluye acciones con perspectiva de género llevadas adelante tanto en las políticas públicas como en el trabajo a la interna de la institución. El MGAP está trabajando es un **Plan Nacional de género en las políticas agrarias**, lo cual es importante para generar información, datos, etc., que permita, por ejemplo, realizar diagnósticos. El impacto de este trabajo en los derechos de las mujeres rurales es sustancial. Como puede observarse en la sección de género del portal del Ministerio: (<http://www.mgap.gub.uy/noticias-area-tematica/genero>)

Integrar la territorialidad es muy importante, ya que en el medio rural se genera una brecha en las mujeres en la mayoría de los recursos. Si bien en el medio urbano existe, en el medio rural se ve potenciado, esto afecta su autonomía económica e inclusive física, generando el aislamiento de las mismas. En el medio rural también se debe considerar la heterogeneidad de este, ya que no es la misma situación para las mujeres en el sur o norte del país. También es importante analizar que otras variables interactúan con género, por ejemplo juventud.

En el Mirador de Gobierno Abierto (<http://miradordegobiernoabierto.agesic.gub.uy/SigesVisualizador/faces/inicio.xhtml>) se pueden ver otros compromisos de trabajo en el mismo sentido:

- Diseño e implementación del Observatorio sobre violencia basada en género (VBG) hacia las mujeres. Compromiso de la Comisión interinstitucional

conformada por: Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), Ministerio del Interior, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) - Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Red Uruguaya contra la Violencia Doméstica y Sexual.

- Facilitar el acceso a datos abiertos sobre las situaciones de violencia basada en género. Institución responsable de la implementación: Ministerio del Interior.
- Diseño y creación de un plan de capacitación para la prevención, detección e investigación en Trata, Tráfico y Explotación de personas Institución responsable de la implementación: Ministerio del Interior

Precisamente, la **Declaración de Gobierno Abierto**, a la que nuestro país adhiere y para la cual la Agencia coordina los Planes de Acción, indica lo siguiente: “Valoramos la participación pública de todas las personas, con equidad y sin discriminación, en el proceso de toma de decisiones y la formulación de políticas. La participación pública, incluyendo la de las mujeres, fortalece la efectividad de los gobiernos, los cuales se benefician del conocimiento, las ideas y capacidad de supervisión de las personas.”

A pesar de esta declaración, la **Alianza para el Gobierno Abierto** (OGP por sus siglas en inglés) indica en su sitio web: <https://www.opengovpartnership.org/acciones-para-un-gobierno-abierto-mas-incluyente/>, que “la participación de las mujeres y la perspectiva de género siguen siendo desiguales en el mundo. Para finales de 2018, solamente 54 compromisos de OGP incluían componentes sobre mujeres o género, es decir 2% de los 3000 compromisos establecidos por gobiernos nacionales y locales. Además, los compromisos de género actuales, en general, tienen tasas de cumplimiento y niveles de ambición menores al promedio”.

Terminan haciendo una exhortación: “En 2019, queremos hacer un llamado a la alianza a ser más deliberados, estratégicos y ambiciosos en nuestros esfuerzos de incluir a las mujeres y niñas en el proceso de cocreación e implementación de los compromisos”.

Por otro lado, la **Red de Transparencia y Acceso a la Información (RTA)**, de la cual la **Unidad de Acceso a la Información Pública (UAIP)** es parte, también tiene como una de sus líneas de acción, el análisis de género vinculado al derecho de acceso a la información y Uruguay es uno de los 5 países elegidos para aplicar el Proyecto sobre Perspectiva de Género en las Políticas de Transparencia y Acceso a la Información en América Latina.



Por último, se recomienda el **insumo creado para el Poder Judicial**. El CEJU con apoyo de Naciones Unidas elaboró una **Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres** (<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/03/guia-poder-judicial-estereotipos-derechos-de-las-mujeres-uruguay>). Es importante trabajar sobre cuáles son los mecanismos para acceder a la justicia por parte de las mujeres, en todas las temáticas, por ejemplo, violencia, laboral, etc.