

JUNTA DEPARTAMENTAL DE MALDONADO

FORO EQUIDAD Y GÉNERO

2 de abril de 2011

Integran la Mesa las Sras.: Marie Claire Millán, Presidenta de la Junta Departamental de Maldonado; las sras. Diputadas, Ana Lía Piñeyrúa y Verónica Alonso; las Sras. Dina Fernández Chaves, Presidenta de ADEOM Maldonado; Zully Rivas, del PIT-CNT; Carmen Anastasia y Graciela González de OSE: Observatorio de Género; y Mabel Ruiz, Mujeres Nacionalistas de Maldonado; Cristina Bidegain, Presidenta del Congreso Nacional de Ediles; Adriana Balcárcel, Presidenta de la Comisión de Equidad y Género del Congreso Nacional de Ediles; Isabel Olivo, Marta Introini, Graciela Martínez, Graciela Bengoa, Judith Gómez y Yolanda Martínez, de la Red de Mujeres Rurales; Araceli Delgado, Directora del Área de Equidad y Género de la Comuna Canaria; Alicia Deus y Diana González, de Inmujeres - FAO; y el señor Diputado Raúl Olivera, de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes.-

Se cuenta con la presencia de público en general.-

Taquígrafas: Sras. María Desanttis, Clara Etchegoimberry, Daniella Pintos, Carmen Ichazo, Mariela García, Anaclara Luján, Alexandra Teigeira, Andrea Gossio, Mónica Rodríguez, Karina Fernández y Claudia García y Sr. Gonzalo Tolosa.-

(Siendo la hora 10:25 minutos, comienza la reunión).-

SEÑORA BIDEGAIN.- Buenos días a todas y a todos. En nombre del Congreso Nacional de Ediles damos por iniciada la jornada de este Foro.-

La señora Presidenta de la Junta Departamental de Maldonado se retiró hace un ratito. Como ustedes saben, estuvieron trabajando toda la noche con el Presupuesto, pero seguramente en las próximas horas nos va a estar acompañando.-

Entonces -como decía-, se da por iniciado el Foro. Les agradecemos a todos la presencia. Primero vamos a mirar un video relacionado con el tema por el que nos encontramos hoy aquí y después la señora Presidenta de la Comisión de Equidad y Género de la Mesa va a explicar un poquito cómo es el funcionamiento y cómo va a ser el régimen de trabajo.-

Muchísimas gracias a todos y que tengamos una buena jornada de trabajo.-

(Se proyecta video musical).-

(Aplausos).-

a.g.b.-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Buenos días a todos, gracias por acompañarnos.-

Les voy a explicar un poquito el régimen de trabajo que vamos a tener hoy.-

Como ustedes vieron el video, el temario es muy amplio, por suerte, y gracias a que están las compañeras a quienes habíamos convocado, seguramente despejemos algunas de las dudas y algunos de los planteamientos que teníamos para el Foro.-

Primero, vamos a darle la palabra a Ana De Salvo por el tema del lenguaje inclusivo, periodista; por la Guía está la señora Smeding; por el Ministerio del Interior contamos con Marisa Lindner -que también está integrando la Mesa- y la señora Di Candia del LATU por la Certificación de Género.-

La forma de trabajo es la exposición de las compañeras sobre la temática y les vamos a solicitar a ustedes -que en las carpetas tienen hojitas en blanco- que vayan formulando preguntas y nos las acerquen a la Mesa para, en el primer corte, repartir las preguntas y evacuar las dudas.-

El espíritu de esta Comisión es tratar de aportar algún granito más de arena en estos temas, abrir un debate sano y que sea fructífero.-

Buen trabajo.-

Muchas gracias.-

Los dejo con Ana de Salvo.-

SEÑORA DE SALVO.- Buenos días a todos.-

Gracias por estar acá.-

Vamos a tratar de ser lo más breves posible porque sé que tuvieron una noche larga, se les nota en las caras que están todos cansados.-

Los voy a introducir un poco en el tema de periodismo como mujer periodista. Para los que no me conocen les cuento que hace más o menos unos veintiocho años que estoy haciendo periodismo -no desde la improvisación- con títulos académicos, en una profesión que es fantástica y terrible a la vez para una mujer y todavía lo sigue siendo en nuestro país.-

El tema de la equidad y el género en materia de periodismo, en tratamiento, en materia de mujeres periodistas no es nuevo, no surge en este momento en Uruguay; hace un par de años, más o menos, hubo un foro similar a este en el MIDES, con la presencia de un par de periodistas españolas y gente de acá, por supuesto, que empezaron a plantear el tema de las diferencias, el tema de género y me atrevo a empezar con una palabras de una

de las periodistas españolas, Elvira Altés, que bien explicaba que existen tres tipos de trayectorias periodísticas para las mujeres y en Uruguay no somos ajenas a eso.-

El primer tipo de trayectoria es ser uno de ellos, o sea, tener una sección dura como economía, deportes, política, voy a la par de mis compañeros varones, le hago frente a todo y a mí no me mueve nadie.-

La segunda trayectoria posible es ser una de ellas; escribir en revista de corte femenino, hacer notas ecologistas, ambientales, belleza, sociales, quién va, quién viene, quién se casó, quién se divorció y todo lo que vemos en ese tipo de publicaciones.-

La tercera opción es ser la feminista del medio, que en general es la persona que fue contratada en último lugar que se abre paso a trompadas y como puede en la redacción cuestionando todo; que tengo poco lugar, que me das poco espacio, que necesito más, que no quiero entrevistar a Fulano, que le quiero dar otra óptica, y esa persona, si bien fue la última en entrar en el medio, seguramente es la primera que está más cerca de la puerta de salida.-

En lo personal -y si alguno quiere preguntar después- yo estuve en los tres tipos de trayectoria.-

La experiencia viene con una gran carga y por lo que la experiencia enseña con estas lupitas tan monas, que estamos usando ahora para poder ver un poco mejor lo que estamos leyendo- decidí, después de haber logrado muchas satisfacciones, muchas cosas buenas y unas cuantas penurias, dedicarme al periodismo desde otro punto. En este momento, si bien no estoy en contacto directo trabajando para algún medio de comunicación, sí tengo un estudio de comunicación, con una socia que es mujer -gracias a Dios- y ya estamos como del otro lado, planteando ciertas estrategias a empresas, a entes públicos y privados para poder comunicar, para poder transmitir lenguaje y es increíble cómo el tema de género está saliendo y se está poniendo en la palestra en todos los emprendimientos que nos están presentando, ya les digo, desde empresas privadas, empresas extranjeras, que están mirando instalarse acá, en Uruguay, traer sus capitales, hasta entes autónomos y distintas oficinas gubernamentales.-

O sea, por primera vez nosotros vemos que sinceramente están preocupados y que existe, que hay un género, que existe una diferencia y que hay que comunicar, que las mujeres periodistas tienen que aprender a comunicar y que las mujeres, que son el reservorio de esa información, también tienen que aprender y sentirse identificadas con lo que se les comunica.- (m.g.g.)-

Lamentablemente, todavía acá en Uruguay tenemos mucho camino, mucha cosa por ver. Eso me hace acordar a una propaganda de hace muchos años atrás, no sé si alguno la recuerda, de una marca de cigarrillos, que se quiso imponer en el Río de la Plata, que estaba dirigida específicamente a las mujeres y que el eslogan era: "Muchacha, tienes un largo camino por recorrer".

Creo que esa es la situación en la que estamos las mujeres periodistas en nuestro país porque, más tarde o más temprano, todas caemos en el feminismo y el feminismo está desvalorizado, realmente es una ideología desvalorizada, no tiene andamio, no tiene una buena base.-

Las periodistas estamos aprendiendo a decir no al periodismo feminista, sí al periodismo de calidad. Ese es un gran tema que tenemos que plantearles a las periodistas jóvenes. Nosotros vemos que para las chicas jóvenes -de menos de treinta años, que están haciendo sus primeras armas en esta profesión- somos todos iguales; vienen con otra escuela, con otra educación y entienden que somos todos iguales y eso es mentira, lo vivimos a diario, lo vivimos en esta profesión y en cualquiera. Nos quieren vender que somos todos iguales, pero no es así y hay que trabajar mucho para eso porque, a pesar de que la sociedad no admite una única mirada andrógina, androcéntrica, sí hay diferencias que a veces parecen insalvables, pero que trabajando en ellas se pueden entender, se pueden comprender y se puede lograr algo muy satisfactorio.-

También decimos que cuando nosotras estamos comunicando y decidimos que no al periodismo feminista, que tenemos que hacer algo más profundo, buscar un periodismo de calidad, no nos estamos refiriendo a un periodismo universal o a un periodismo neutral que, por definición, es un periodismo masculino, es la imagen del periodismo que hemos tenido siempre.-

Me quiero remitir a que en el siglo XIX el protagonista de lo público siempre fue el hombre. No hace mucho tiempo que las mujeres empezamos a ser aceptadas por nuestros propios colegas, y eso puedo decirlo porque lo he vivido en carne propia, lo he vivido empezando mi trabajo periodístico, destacada en una Casa de Gobierno, representando a mi medio de comunicación, en un grupo de treinta periodistas en el cual éramos sólo dos mujeres.-

(a.t).-

Las primeras tres semanas no nos dejaron entrar a la Sala de Prensa; íbamos a entrar y se hacía un silencio espantoso, nunca teníamos una máquina de escribir -miren de la época que les estoy hablando "máquinas de escribir", nos sé si alguien recuerda qué era eso- disponible...; yo trabajaba para una radio y tenía que transmitir en directo vía telefónica: casualmente, la cabina que me tocaba nunca funcionaba...

O sea, nos costó mucho, nos costó mucho, junto a una querida colega que sigue trabajando en medios de comunicación -que en ese momento estaba en prensa escrita, ahora está en televisión-, pero los pudimos dominar y creo que al final del año éramos todos amigos y compañeros, con algunas reservas, pero fuimos aceptadas.-

Les estoy hablando de una época gloriosa en la que estaba Ovidio Porras -todo un personaje en el ambiente periodístico uruguayo-, o sea, toda gente muy pesada, gente que había vivido la dictadura y el ser periodista en el Palacio Estevez -que había vivido muchas cosas-, y a la que le parecía

inaceptable que una mujer pretendiera identificar, transmitir, comprender la política de nuestro país que, por supuesto, también siempre fue un ambiente masculino. Imagínense: estábamos rompiendo con toda una tradición.-

Los medios, si bien para algunos pueden sonar vanguardistas y que van a la cabeza de lo que hay que hacer y de los grandes cambios, son regresivos para mostrar realidades diferentes. Entonces, si bien empezamos a trabajar con las mujeres periodistas, tenemos que trabajar con las jóvenes para que entiendan que no es todo tan igual, que se siguen viviendo grandes diferencias y también hay que trabajar con los medios para que acepten esa realidad, porque los medios son bastante cerrados en ese punto.-

También hay una discusión postergada sobre el tema género en la Asociación de Periodistas del Uruguay. Es una discusión que se ha planteado varias veces, pero por un motivo u otro -que desconocemos- ha sido postergada y creo que se lo está debiendo a todas las profesionales que hoy están trabajando y que -por suerte, gracias a Dios- cada día son más, estamos viendo surgir a muchas, muchas mujeres que están trabajando en periodismo, quizás no en forma visible, pero tenemos una gran cantidad de productoras detrás de lo que vemos, de lo que nos llega a través de la radio y la televisión, que son las que hacen la verdadera cocina de lo que recibimos como información.-

En toda esa gente hay grandes valores y creo que necesitan tener un ámbito adecuado para empezar a trabajar el tema como hoy lo están planteando ustedes acá.-

No quiero extenderme, porque hay otras compañeras esperando para hablar; espero recibir vuestras preguntas y simplemente decirlas que las mujeres están, son y cuentan.-

Espero que cualquier duda o pregunta la podamos contestar después. Voy a dejar que hablen las otras chicas.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Muchas gracias, Ana.-

Le vamos a dar la palabra a la señora Gonni Smeding, Directora del Área de Políticas de Género -a nivel Departamental- de Maldonado. Va a compartir un archivo de PowerPoint junto a Magela Athier.-

Les dejo la palabra.-

SEÑORA ATHIER.- Mientras Gonni busca la parte que le corresponde, quiero presentarnos a ambas como integrantes de la Comisión Intermunicipal de Género que asesora al Congreso Nacional de Intendentes.-

Justamente -Gonni lo va a explicar- este espacio agrupa a todas las Direcciones y Oficinas de Género de las Intendencias de todo el país.-

(c.i.)

SEÑORA SMEDING.- Buenos días a todas y a todos. Mi nombre es Gonni Smeding, soy Directora del Área de Políticas de Género de la Intendencia Departamental de Maldonado.-

Como ya lo dijo Magela, la Comisión de Género del Congreso de Intendentes está integrada por todas las referentes de las Áreas de Género de todas las Intendencias. Es un Organismo público creado por el Artículo 262 de la Constitución de la República y tiene como objetivo la coordinación de las políticas de los Gobiernos Departamentales, la celebración de convenios con el Poder Ejecutivo, con los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, organización y prestación de servicios y actividades propias o comunes, tanto en sus respectivos territorios en forma regional o interdepartamental.-

Está conformada por los referentes de las Intendencias y tiene como fin promover y articular políticas que generen autonomía, liderazgo, participación ciudadana de las mujeres fortaleciendo los mecanismos departamentales de género ya existentes y promoviendo la creación donde no hay. Todavía tenemos Intendencias que no tienen el Área de Políticas de Género, entonces es nuestro deber trabajar con los compañeros de esas Intendencias para lograr el Área.-

Su accionar se inscribe en el marco de la más amplia promoción y defensa de los Derechos Humanos para el logro de una sociedad con igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones.-

Nuestro objetivo también es trabajar el lenguaje inclusivo, que es muy importante, porque el lenguaje expresa nuestra concepción del mundo, transmite valores sociales y culturales, refleja realidades, construye identidades, reproduce la realidad social en que vivimos y contribuye al cambio social si propicia que ambos sexos estén representados por igual. En la Legislatura anterior se hizo una Guía del Lenguaje Inclusivo y como yo no estaba ocupando esta Área, no pude intervenir en lo que fue la Guía en sí. De ahí es que Magela, que sí estaba en la Legislatura anterior y que tuvo mucho que ver en la construcción de esta Guía, les va a explicar en qué consiste.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA ATHIER.- Buenos días de nuevo. Yo me llamo Magela Athier, soy Directora del Área de Género y Equidad de la Intendencia Departamental de Rocha y con mucho gusto estoy asistiendo hoy a este foro y con mucho gusto, también, comparto con Gonni el tema de integrar esta Comisión Intermunicipal de Género que ha significado un avance tan significativo en materia de coordinación de esfuerzos para lograr la equidad, la transversalización y la inclusión de perspectiva de género en todas las políticas departamentales.-

Por eso es un orgullo para nosotros estar presentando hoy esta Guía de Lenguaje Inclusivo que refleja la voluntad de que todas las Intendencias en principio, pero también las instituciones públicas en su conjunto, estamos tratando de dar el ejemplo. Que todas las Intendencias -reitero- puedan incluir esta perspectiva de género en la redacción de documentos, en todas las circulares, en todas las resoluciones, los comunicados, los llamados a concurso, las convocatorias para incluir nuevos trabajadores y trabajadoras.-
(a.l.)

Esto, que es una resolución que poco a poco van adoptando cada uno de los Intendentes -ya está en Montevideo, en Canelones, en Maldonado y en los próximos días va a estar en Rocha también, el Intendente ya lo aprobó y vamos a hacer el lanzamiento de la Guía en Rocha también-, que es un avance muy importante, requiere de todas nosotras, y también de los varones -que entiendan el significado de la aplicación de este lenguaje inclusivo-, una actitud atenta, una actitud comprometida, porque una cosa es establecer una reglamentación, establecer una resolución en la que se recomienda el uso del lenguaje inclusivo y otra cosa es llevarlo a la práctica. Porque hay formas de hablar, formas de escribir, formas de redactar, que vienen de mucho tiempo atrás y que es difícil cambiar en los hechos.-

O sea que no basta con la buena voluntad y el poder de decisión que tienen el Intendente y el Departamento de Género y Equidad, sino también del compromiso asumido a partir de una comprensión. Porque no es cuestión de que digamos que por Decreto establecemos tal cosa, sino que esto viene luego de un proceso de comprensión. Para eso estamos hoy acá nosotros, para dar el primer impulso y dejarles la Guía de Lenguaje Inclusivo. Trajimos algunos ejemplares, vamos a darles uno por delegación; incluso trajimos como complemento una pequeña pauta por si no nos daban, porque trajimos un número limitado de Guías -creo que 25 ó 30- que no sé cómo podremos distribuirlas, capaz que las damos por Junta. Además, después quedamos comprometidas para mandarlas por correo electrónico, porque la Guía está también en formato digital.-

Simplemente quería dar una pequeña recorrida sobre algunos conceptos básicos que son importantes y que están detrás de esta formulación y necesidad de incluir el género también en el lenguaje, como la distinción -que ustedes ya deben saber- entre sexo y género, por qué la necesidad de implementar políticas de género en los distintos ámbitos, tanto públicos como privados.-

Ahí está la definición del sexo biológico determinado por características genéticas y anatómicas. El género, a diferencia, implica una construcción social y cultural de la masculinidad y de la feminidad que varía según el contexto y el momento histórico. No es lo mismo haber sido mujer o varón a fines del siglo XIX o principios del XX, que ser mujer y varón hoy. No es lo mismo ser mujer o varón en América Latina, en Uruguay, que, por ejemplo -por dar un ejemplo extremo-, en Afganistán o en un país musulmán.-

La mirada de género permite desnaturalizar o ha permitido naturalizar muchas de las diferencias que se atribuyen a mujeres y varones. Son cosas que tenemos incorporadas desde hace muchísimo tiempo. Las hemos incorporado -como decimos siempre- en la leche templada y en cada canción. También las mujeres las hemos transmitido a nuestros hijos e hijas y deconstruir esa construcción cultural es difícil, lleva tiempo, mucha paciencia, perseverancia, muchos foros de este tipo en los que razonemos todos juntos y juntas, que no es una cuestión de hembrismos, de querer avasallar al otro sexo, sino que es, ni más ni menos, que la defensa de una mayoría que está disminuida en sus derechos. El feminismo no es una mala palabra -aunque tenga mala prensa, como decía la compañera-, sino que es, nada más ni nada menos que defender los derechos de las mujeres.-

Hablando de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones -que es importante destacarlo-, hay un Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres desde el Período pasado, sobre el que mucho se ha trabajado, sobre el que mucho se trabajó en el Período anterior y se sigue ahora. Busca precisamente la superación de esta discriminación basada en la diferencia entre lo masculino y lo femenino, lo cual no significa que ignoremos las distinciones o las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres, sino que se trata de respetar las diferencias, evitando que den lugar a desigualdades arbitrarias.-
a.g.b.-

Entonces, en lo que refiere a la comunicación, que es una parte muy importante de nuestro trabajo, incorporar la perspectiva de género en la comunicación institucional es un elemento clave para garantizar la consideración de que la equidad entre mujeres y varones implica un reconocimiento en el lenguaje y en los mensajes escritos y audiovisuales.-

El lenguaje es una herramienta importantísima, nosotros somos seres animales provistos de lenguaje, eso es lo que nos hace diferentes y no es inocente la utilización de esta herramienta, tiene un carga, una carga cultural, que determina cómo vemos, cómo nombramos, cómo definimos a las personas, a las acciones que realizan esas personas, entonces no hay ninguna inocencia y nosotros tenemos que aprender a ver, justamente, ese mensaje que está detrás de cada una de nuestras palabras, sobre todo de las palabras que quedan escritas.-

Nosotros siempre decimos que lo que no está escrito no existe y eso pasa en la Historia. En la Historia de nuestro país y en la Historia del mundo parece que las mujeres no hemos hecho absolutamente nada, recién ahora se está viendo tímidamente alguna revalorización del rol de las mujeres en la Historia, tanto nacional como del mundo, merced justamente al movimiento de mujeres organizado, pero no está registrado. Nosotros consideramos que esto tiene que quedar registrado y dar una nueva mirada en la Historia.-

¿Para qué utilizar un lenguaje inclusivo? Para elaborar comunicaciones que muestren esos cambios sociales que ha habido, reflejar la diversidad de actividades desarrolladas en la actualidad por mujeres y varones. Hemos

avanzado mucho, pero eso no siempre se ve y eso tiene que quedar establecido, registrado, dicho, romper con los estereotipos limitadores para unas y para otros y construir, seguir construyendo una sociedad más igualitaria.-

Decimos que el lenguaje en sí mismo no es sexista, no es excluyente, pero no es neutro sino que transmite una forma de ver el mundo -como lo decía-, de analizar la realidad y de construir nuestro universo. Es una de las herramientas con las cuales se construye la identidad de las personas y de las sociedades. Determinados usos lingüísticos ocultan a las mujeres o las sitúan en una posición de inferioridad, no haciendo visible su aporte a la construcción ciudadana.-

Por ejemplo, en los titulares -y hablando del periodismo- los desequilibrios a la hora de nombrar nos muestran cómo la lengua refleja la posición femenina en la sociedad.-

Acá hay un titular al que yo le agregaría otro -que me parece mucho más significativo-, el famoso nombramiento de la Presidenta de Argentina, que es uno de los ejemplos que más usamos, Cristina Kirchner, o la señora de Kirchner, todo esto que hace que desaparezca una mujer que es tan relevante en la política argentina, estemos o no de acuerdo con su manera de gobernar.- (m.g.g.).-

Pero, en realidad, desaparece detrás del apellido de su esposo, aun muerto todavía sigue teniendo una gran fuerza; y esto no quiere quitarle importancia al vínculo de afecto que pudiera haber entre ellos dos. Es muy común que nosotras las mujeres nos sintamos importantes agregando el "de", somos Pérez de Fernández; no somos de nadie, ¿verdad? No creo que haya que comentar mucho esto.-

Esto va de la mano del androcentrismo que alguna compañera hoy decía, la visión del mundo y de las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino. El hombre continúa siendo, hasta ahora, el centro, el referente y la medida de todo, y no es un ataque a los varones, es real, es así, está centrado de esa manera, la Historia, la economía y la política se ven desde una perspectiva masculina.-

Yo siempre digo que, por ejemplo, las reuniones de los sindicatos a las que muchas de nosotras y nosotros hemos asistido tienen una lógica de funcionamiento masculino. ¿Por qué? Dirán ustedes. A cuántas mujeres nos cuesta ir a las reuniones de los sindicatos porque los horarios, la forma de hablar, la forma de debatir es sumamente larga, desgastante y las mujeres tenemos otras prioridades en nuestras vidas, prioridades cotidianas que hacen que muchas veces no nos podamos aguantar toda esa hora, todo ese tremendo tiempo que le dedicamos a una discusión porque, además, tenemos que volver a nuestros hogares y tenemos el peso de la doble y triple jornada que no siempre los varones lo tienen. Eso es importante entenderlo e irlo superando.-

Vamos a poner algunos ejemplos, como el masculino genérico. El uso del genérico gramatical masculino para mencionar indistintamente al hombre y a la mujer, que lo hacemos con total naturalidad, sin darnos cuenta. “Los alumnos juegan al fútbol en el recreo”, “firma del pasajero”, dos ejemplos concretos en un montón de situaciones cotidianas. Parece que en esa escuela no hubiera niñas, ¿verdad? Es importante que digamos que los alumnos, las niñas y los niños, juegan al fútbol en el recreo o simplemente juegan en el recreo.-

Salto semántico, vocablos en masculino. Aparentemente son genéricos, pero revelan más adelante en el discurso que únicamente se referían a los hombres. Aquí ponemos un ejemplo: los nómadas se trasladaban de un lado a otro con sus enseres, mujeres e hijos. Interesante esto, ¿verdad? Parece que las mujeres somos parte del equipaje. Hay que ir cambiando esto, no ofendemos a nadie, me parece que corresponde que se nos incluya como seres humanos en igualdad de condiciones, no somos un bulto.-

Palabras que aparecen como genéricos que designan a todos y a todas no siéndolo realmente. Los derechos del hombre y del ciudadano del 1789; sabido es, en la Historia, que no hay nada menos inclusivo que la Constitución que surgió de la Revolución Francesa. Los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 lo que menos... En realidad está bien expresado, porque no significó ningún avance en materia de derechos ciudadanos para las mujeres. Aquí tenemos que modificar en el contenido y en la forma.-

Sexismo.-

Voy más rápido porque sé que tenemos tiempo limitado.-

¿Qué significa el término sexismo? Discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. El sexismo implica la atribución de mayor valor a lo masculino. Hay cientos, miles de ejemplos en que lo masculino se considera más valioso que lo que hacemos las mujeres. Sin ir más lejos, el tema del trabajo doméstico que no es remunerado, que es voluntario, que se hace desde el afecto, desde el amor, etc., que no recibe una remuneración y, sin embargo, es muy importante, porque si se corta ese trabajo cotidiano y doméstico se para el mundo. Acuérdense de la famosa huelga de mujeres, un 8 de marzo, hace muchísimo tiempo.-

Yo pienso que justamente hay que empezar a rever todos estos temas y eso también se refleja en el lenguaje.-

Duales aparentes. Fijense -ustedes que están viendo la pantalla- estas palabras que designan funciones en masculino y en femenino: secretario, secretaria; Fulano, Fulana; gobernante, gobernanta; hombre público, mujer pública; zorro, zorra; suegro, suegra; aventurero, aventurera. Aparentemente inocente -¿verdad?-, lo podemos leer y no pasa nada. Pero fijémonos, por ejemplo, en la palabra “hombre público”, ¿qué designa? Hombre público, hombre que se desempeña en el ámbito público y generalmente lo asociamos con una función destacada, relevante: hombre público. A nadie se le ocurre

pensar que sea algo denigrante. Sin embargo, la frase mujer pública designa lo que seguramente todos ustedes están pensando. Capaz que ahora los conceptos han ido avanzando y podemos pensar que todas las mujeres que estamos acá somos mujeres públicas porque nos desempeñamos en el ámbito público, pero hasta no hace mucho y en la cabeza de muchos y de muchas mujer pública refiere a prostituta.-

Zorro. Cuando pensamos en un zorro y se lo atribuimos a una persona, sentimos que un zorro es un animal inteligente, una persona inteligente, astuta; en cambio, zorra, también es asignado a una mujer que no es muy grata, a una prostituta.-

Suegro o suegra, que cada uno le ponga lo que quiera.-

(Hilaridad).-

Aventurero, aventurera. Aventurero es un hombre que tiene una vida legendaria, de leyenda; aventurera es, nuevamente, una prostituta.-

También hay tratamientos asimétricos en la consideración que tenemos de los hombres y mujeres públicas. Generalmente de las mujeres se señala más sus aspectos de vestimenta, de maquillaje, de peinado. Eso va cambiando pero todavía es así.-

(a.t).-

Acá hay dos o tres ejemplos: “La Ministra apareció en la rueda de prensa elegantemente vestida”; “Mujica se reúne con Cristina, pero evita pegarse a los Kirchner o a los ‘K’”; “Marcelo Reyes y su joven esposa”; o sea, son todos ejemplos que hablan del lugar que le damos a las mujeres en el lenguaje, en el vocabulario y en los titulares de los diarios.-

Acá está la Guía -hay algunos ejemplos, no quisiera abundar demasiado, no quiero cansarlos, ustedes van a tenerla, ¿verdad?, pero no es inclusivo-, nosotros ponemos en ella, justamente, algunos ejemplos de lo que no es inclusivo y de lo que se recomienda usar como una forma de empezar a incorporar la perspectiva de género en el vocabulario.-

Esto no quiere decir que lo tratemos de imponer, es una sugerencia. También se nos hace la objeción de que se distorsiona el lenguaje castellano. Recuerdo que en muchas oportunidades hemos salido en la prensa de Rocha haciendo algunas precisiones en este sentido y precisamente se nos ha dicho que Rocha tiene un vocabulario muy castizo -hablamos muy bien, aparentemente, no sé de acuerdo a qué pautas, pero en fin- y que queremos distorsionar el lenguaje castellano.-

Nosotros decimos que la lengua es un organismo vivo, es algo que está sometido permanentemente a incorporaciones, la Real Academia Española hace incorporaciones al vocabulario en forma permanente, son el pueblo y el uso lo que hacen que una lengua se vaya modificando sobre la marcha, entonces, en la medida en que nos acostumbremos a hablar de otra manera y

a incluir en nuestro vocabulario a la mujer en igualdad con los varones, seguramente esto también va a ser incorporado por la Real Academia. O sea que esto no es una excusa para no utilizar lenguaje inclusivo.-

Pongo un ejemplo de emplear el masculino para denominar profesiones y titulaciones -se dan grandes conflictos en las Juntas Departamentales con términos como Edil y Edila-, se utilizan: la médico, la ingeniero, la bombero, la bachiller, la técnico..., bueno todo esto ya ha sido superado, pero en algunos lugares todavía sigue siendo motivo de resistencia. Pensamos que casi todas las profesiones tienen -y así está admitido por la Real Academia Española- formas femeninas para designarlas.-

Los vocablos que refieren indistintamente a hombres y mujeres, léase: periodista, psiquiatra, taxista, artista, cantante..., distinguen el género por medio del artículo: la periodista, la psiquiatra, la taxista, etc..-

Nuestra lengua es muy rica, tiene múltiples recursos y ha adaptado sin problema las denominaciones en femenino de profesiones y titulaciones que antes sólo constaban en masculino, puesto que únicamente eran desempeñadas por hombres. Ahora no es así, entonces si la realidad cambió, cambiemos el vocabulario.-

Con la feminización de las profesiones además se evitan discriminaciones por razón de sexo, se hace un uso adecuado del lenguaje y se da una imagen real y totalmente actualizada de la mujer en sus múltiples actividades: médica, ingeniera, bombera, bachillera, técnica administrativa, jueza, fiscal, oficiala, aprendiz. Y si en algunos casos queda un poquito forzado, busquemos la manera, hay muchas, en la Guía hacemos una cantidad de sugerencias.-

Está todo en la Guía, no quiero seguir avanzando ni ocupándolos, sé que hay muchas compañeras que quieren hablar, pero deseo culminar diciendo que las lenguas no son un espejo que se limita a devolver la realidad, sino que pueden llevarnos a conformar nuestra percepción del mundo.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Muchas gracias, Magela.-

Seguimos con el mismo régimen de trabajo y le vamos a dar la palabra a Carina di Candia que en este momento está trabajando en el LATU en el Programa de Gestión de Equidad para las empresas.-

Le damos la palabra, va a hacer una presentación... Carina, cuando tú quieras.-

(c.i.)

SEÑORA DI CANDIA.- Buenos días a todos y a todas. Me presento: soy Carina di Candia, soy Consultora del Laboratorio Tecnológico del Uruguay, específicamente trabajo en el Departamento de Gestión Pública de la Gerencia de Gestión Empresarial y nuestra tarea es apoyar al Estado en la mejora de su gestión. Hemos trabajado en la Administración Central, en Intendencias, Entes, Organismos paraestatales.-

En esta oportunidad me corresponde presentarles lo que es el modelo de calidad con equidad y género. En el año 2008, a partir del Programa de Gestión de Calidad con Equidad y Género como iniciativa de Inmujeres, la OPP y con el apoyo del PNUD y ONU Mujeres, surgió la iniciativa de generar un modelo, una herramienta para promover que las organizaciones públicas y privadas integren en la gestión organizacional la equidad de género asociado a lo que son las competencias del personal. Y esto era con miras de incrementar eficiencia y competitividad de las organizaciones.-

Es a partir de ahí que se convocó al LATU para que apoyara esta iniciativa. El LATU tiene mucha experiencia en lo que es sistema de gestión, sistema de gestión de calidad, sistema de gestión de calidad integrados, entonces, el gran desafío fue diseñar un modelo que aplicara a organizaciones, tanto públicas como privadas, para poder instaurar esta mirada de género y para poder colaborar en que esto incrementara -como decía ahí- la eficiencia y competitividad de las organizaciones.-

A partir de ahí el LATU, en conjunto con el Programa de Gestión de Calidad con Equidad y Género, diseñó y desarrolló este modelo de calidad con equidad y género y también toda una metodología de otorgamiento del sello, de manera que fuera transparente y con un reconocimiento final que le llamamos el "Sello de Calidad con Equidad de Género".-

El programa tenía como piloto que este modelo se implementara en cinco empresas públicas y dos privadas y en ese sentido se ha venido trabajando desde el año 2008. ¿Cómo generamos ese modelo? Primero lo generamos con una herramienta de gestión que procure, por un lado, mejorar el clima laboral y, por otro, cambiar la imagen externa de la organización. Nosotros lo que veíamos era que si mejorábamos el clima laboral, la gente iba a estar más motivada, íbamos a lograr mejorar la eficiencia, íbamos a poder permitirles igualdad de oportunidades, tanto a trabajadores como a trabajadoras y, a su vez, que todo eso se viera reflejado también hacia fuera, que se pudiera mostrar cómo estaba trabajando esa organización y acá también teníamos -como hablaba Magela también- el lenguaje inclusivo, que esa imagen a la externa de la organización mostrara ese lenguaje inclusivo.-

También vimos este modelo como una oportunidad para profundizar la transversalización del enfoque de género en la economía. Vimos que, si bien en algunas partes, áreas o departamentos de las organizaciones, la idea siempre fue transversalizar este enfoque de género, empezamos con un área productiva para poder mostrar -afuera- lo que se estaba haciendo y trabajar también con el Área de Recursos Humanos, que consideramos vital para todo este tema en lo que es reclutamiento, selección, llamados para promover,

justamente, que ingresaran a los diferentes puestos tanto mujeres como varones. Entonces, el llamado tenía que ser para mujeres y varones e inclusive en aquellos puestos que eran muy masculinizados. Por ejemplo, uno de los Organismos en los cuales trabajamos fue la ANP -la Administración Nacional de Puertos- y lo que se veía era que hay todo un sector muy masculinizado, pero uno de los logros más importantes fue que los llamados para manejar las grúas fueron tanto para mujeres como para varones y hoy por hoy hay varias mujeres trabajando, manejando las grúas.-

(a.l.)

Inicialmente uno tiende a pensar que es un trabajo de fuerza y por eso es que había muchos hombres trabajando allí, pero hoy, con la automatización y con toda la maquinaria moderna, simplemente se manejan con botones, con otro tipo de herramientas, hasta informáticas. Esto permitió que las mujeres ingresaran en esos puestos de trabajo. Fue muy productivo porque se presentaron varias mujeres y ya están empezando a trabajar.-

Otra característica de este modelo es que es una guía. Es de carácter certificable, pero en forma voluntaria. Para diseñar este modelo nosotros tomamos herramientas de lo que era la Norma ISO 9.000, relacionada con calidad, tomamos también las Normas de Responsabilidad Social, fundamentalmente la SA 8.000, porque hace foco en el trabajador y en la trabajadora, apuntando a sus derechos.-

También estuvimos viendo modelos a nivel regional, modelos de México, Chile, Costa Rica, España, modelos que pudieran aportarnos en cuanto a cómo manejar esta temática.-

De todas maneras, el modelo lo desarrollamos para Uruguay, aplicable para Uruguay, y fue bastante innovador y bastante diferente a los que habíamos visto en otros ámbitos. Lo planteamos como certificable, pero en forma voluntaria. Generamos una metodología de certificación, pero, obviamente, ahora que recién se está empezando a trabajar en esta temática o que se están empezando a ver frutos en esta temática, quienes quieran pueden presentarse a Inmujeres, que es quien otorga el reconocimiento, y certificar su sistema en base a este modelo.-

¿Qué es lo que pretendíamos con este modelo? Que las organizaciones instauren prácticas que promuevan mayores grados de igualdad en lo que es el acceso al empleo, remuneraciones, capacitación, desarrollo profesional, también la participación en la toma de decisiones y que se fomenten acciones conciliatorias entre la vida familiar y laboral, así como también buenas prácticas para prevención y erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo.-

Todo esto lo veíamos muy ambicioso para un corto plazo, entonces lo que decidimos fue diseñar y validar este modelo. Fue muy interesante porque esta validación se hizo con la participación de diferentes Organismos: estuvo UNIT, estuvo INMUJERES, estuvo la OPP, estuvo la Universidad, estuvo ONU Mujeres, el PNUD... Hubo varios Organismos que participaron de esto, que lo fueron siguiendo y dando sus aportes.-

Luego lo que se hace es implementar el modelo en la Organización. Hay auditorías externas, lo que le da transparencia a todo esto. Inmujeres contrata a auditores para que vean cómo se está implementando este modelo en la Organización y también hay un Comité que, con el resultado de la auditoría, en definitiva es quien define si se entrega o no el sello, de acuerdo a lo que consta en ese informe y de acuerdo a la información que ellos quieran solicitar.-

De todo esto nosotros tenemos muchas lecciones aprendidas. Se ha generado un nodo de comunicación, tanto con Inmujeres y las empresas que están participando, como entre las empresas entre sí y también con todos los Organismos internacionales.-

A partir de ahí revisamos el modelo, vemos qué aportes se le pueden hacer... Hoy, a ya casi tres años del diseño de este modelo, vamos a realizarle algunos cambios, algunas mejoras, todo en base a este aprendizaje que hemos llevado adelante entre todos quienes participamos en esto.-

Esto siempre promoviendo -como dice ahí abajo- el cambio cultural, no sólo de las organizaciones, sino también a nivel de la sociedad. Consideramos que todo esto implica un cambio cultural, que es un cambio cultural que no se hace a corto plazo, que necesita un aprendizaje, entonces en ese camino es en el que estamos transitando. Y no sólo lograr ese cambio cultural en las organizaciones que implementen y que instauren sus mejores prácticas en base a este modelo, sino que también eso se vea en la sociedad en su conjunto.-

¿Cómo es el modelo? Nosotros lo diseñamos con niveles. Es un modelo totalmente innovador y la idea fue diseñarlo en niveles para fomentar, justamente, lo que es la mejora continua, para ir de a poco avanzando en instaurar esta mirada.-
a.g.b.-

El primer nivel de lo que habla es de compromiso. Lo que queríamos en el primer nivel -que más o menos le lleva un año a la organización poder implementar y llegar a este nivel- es tener un compromiso escrito de las autoridades, una política de calidad con equidad de género, también escrita y difundida a todos. Empezar a formar equipos de trabajo para trabajar esta temática: comités de calidad con equidad de género -como le llaman-; generar un diagnóstico con perspectiva de género en la organización, entonces ahí empezar a ver qué es lo que es necesario mejorar, modificar y generar planes de acción, un plan de acciones correctivas, un plan con acciones afirmativas para empezar a disminuir esas brechas de género detectadas en la organización. También en este nivel lo que se pretende es empezar a sensibilizar y a capacitar a los integrantes de la organización en esta temática.-

Después pasamos a un nivel de exigencia mayor, que es la implementación, y ya ahí empezamos a exigir otro tipo de documentación escrita, documentos que nos digan cómo tenemos que redactar con lenguaje inclusivo, que nos ayuden a redactar con lenguaje inclusivo y todo lo que tiene

que ver con la comunicación que también empiecen a utilizar ese lenguaje inclusivo.-

Un comité de inequidades de manera de que se puedan empezar a denunciar casos de acoso, violencia y empezar a manejar eso también. Diferente documentación que afiance lo que es este sistema que se está implantando en la organización.-

En un tercer nivel apuntamos a la mejora, a empezar a revisar esos planes de acción, ver cómo nos fue, tomar acciones nuevas, empezar a revisar todo lo hecho hasta el momento para poder seguir avanzando.-

Este modelo con niveles resultó muy positivo, porque las organizaciones que hoy, están trabajando con esto obtienen el primer nivel e inmediatamente dicen: "Bueno, vamos por el segundo". Es como la zanahoria que uno les pone delante para seguir trabajando. Y como esto lo vemos a largo plazo, llegar a un nivel tres lleva entre tres y cuatro años; es una metodología de trabajo y de a poquito esto va quedando en la organización y logramos esa transversalización que nos proponíamos.-

Para mostrarles un poquito cómo es ese proceso a nivel del Instituto Nacional de las Mujeres -que es quien recibe la solicitud para el interés en el sello- se pide como exigencia ese diagnóstico, de acuerdo al modelo ya hay una guía de diagnóstico que salió hace poquito que nos da indicaciones de cómo realizarlo.-

Tenemos la auditoría, la validación del Comité Asesor, el otorgamiento del sello y siempre buscando el generar esa red, ese nodo de comunicación. Y tenemos lo que es todo el proceso de auditorías: auditorías externas, seleccionar auditores que tengan las competencias necesarias que, como es una metodología nueva, esta etapa fue bastante difícil, porque a nivel de nuestro país -de ningún país- no contamos con auditores calificados, tuvimos que empezar a capacitarlos en el tema.-

Teníamos gente muy capacitada en temáticas de género y gente muy capacitada en temáticas de calidad, generamos una metodología nueva, vamos a ver cómo conjugamos esos dos saberes e hicimos esa capacitación.-

Para la auditoría -que también es muy innovadora- tomamos el modelo de la Auditoría de Certificación de Sistema de Gestión de Calidad, auditoría según la Norma S.A. 8.000, de Responsabilidad Social, y Auditorías Participativas de Género. Ahí conjugamos estos tres tipos de auditoría para generar una auditoría en la cual no solamente se comparan las evidencias, la auditoría con los criterios, no solamente comparamos que lo que tenemos escrito lo estamos cumpliendo, sino que también hay entrevistas personales a los colaboradores y las colaboradoras de la organización para empezar a definir, empezar a poder interpretar cómo esta metodología se está internalizando en la organización y, a su vez, también hay contacto con organizaciones comunitarias, como pueden ser sindicatos, ONG, y también

para ver esa organización que no está sola y cómo está en relación a su entorno y a su contexto.-

Finalmente con todo esto a lo que llegamos es a otorgar el sello. El Comité Asesor integrado por Inmujeres, PNUD, ONU Mujeres, INACAL y LATU es quien finalmente concreta el otorgamiento del sello y es Inmujeres quien otorga el sello.-

El jueves 31 de marzo se hizo la segunda entrega de sellos. Acá les muestro quiénes son las organizaciones que se embarcaron en esto desde el año 2008: ANP, OSE, UTE y ANTEL obtuvieron el nivel 1 en el año 2009, siguieron trabajando en esto y en el año 2010 reciben una nueva auditoría de certificación del sello y obtuvieron el nivel 2. También comenzó a trabajar en el año 2010 NUVÓ Tupperware y tuvo el sello en el nivel 1.- (m.g.g.)

Esta entrega de sellos fue realizada el 31 de marzo -hace dos días- y se pudo ver el entusiasmo y las energías que ponían todos quienes participaron en esto en ver cómo lograron implementar este modelo y alcanzar el nivel, cosa que veían muy difícil. Hablaron de casi todas las empresas y la verdad fue muy emotivo. Inclusive de OSE -que va a estar hoy de tarde Carmen Anastasia presentando-, un gremialista, Mario, contó cómo fue su experiencia con esto y fue increíble porque a veces uno lo vive desde el lado de las mujeres, y pudimos ver cómo lo vivieron los varones y cómo lo vivió él que tenía una cabeza totalmente diferente; para él la equidad de género no era un tema relevante y él decía cómo se cambió los anteojos, se puso los anteojos de género y pudo ver otra realidad que antes le era ajena.-

En definitiva, viendo todo el trabajo que se ha hecho -yo no trabajé directamente con las empresas, sino que colaboré en lo que fue el diseño y desarrollo de esta metodología y sigo colaborando en la mejora y cuando surgen dudas a nivel de todas las organizaciones- ha funcionado muy bien, se han hecho cosas muy lindas, se han logrado, por ejemplo, salas de lactancia en organizaciones, mayor cantidad de días por paternidad... hay mucha cosa hecha que lamentablemente no voy a poder mostrarles ahora, pero quedo a las órdenes por cualquier duda o consulta.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Muchas gracias, Carina.-

Vamos a darle la palabra a Marisa Lidner por el Ministerio del Interior, que nos va a ilustrar sobre las políticas de género dentro del Ministerio.-

SEÑORA LIDNER.- Muy buenos días. Es un gusto estar con ustedes hoy acá.-

Con la Presidenta de la Comisión de Equidad y Género acordamos que en realidad lo que podíamos aportar, de alguna manera, en este ámbito tan relevante, tan importante, tenía que ver con informar sobre las líneas de trabajo

que lleva adelante la División de Políticas de Género. No es porque no tengamos mucho para decir sobre el tema del lenguaje inclusivo en una institución como el Ministerio del Interior, sino por que, sin lugar a dudas, este tema da para varios capítulos en relación a cómo se construye la identidad de una institución y cómo se expresa no solamente en lo simbólico sino en las prácticas cotidianas. Por lo tanto, para hablar de esto tendríamos varios capítulos y nos parecía que lo mejor que podíamos aportar hoy era presentar la División de Políticas de Género fundamentalmente en sus líneas de trabajo, porque nosotros apostamos a que estos espacios sirvan también como espacios de interacción, de redes y para potenciar el desarrollo del trabajo que se viene realizando en cada uno de los ámbitos y Organismos, tanto del Estado como de la sociedad civil.-

Por lo tanto, nuestra presentación va a ser simplemente descriptiva, pero apostamos a que a partir de esto podamos establecer puentes, porque el Ministerio del Interior tiene, sin lugar a dudas, un lugar muy importante en lo que implica la política departamental, y los temas de seguridad son temas que tienen una relevancia enorme en la vida de los ciudadanos y las ciudadanas. Por lo tanto, la perspectiva de género, la mirada de género, el poder trasladarlo al desarrollo de lo que implica el tema de la seguridad, para nosotros es relevante y creemos que tenemos mucho para trabajar en conjunto.-
(a.t).-

Entonces quiero contarles que la División de Políticas de Género del Ministerio del Interior se creó en abril de 2009, que surge sobre la base de un proceso que tiene como antecedentes los compromisos asumidos por el país en las convenciones y normativas internacionales que ha ratificado; también tiene como base la normativa nacional y particularmente -en el año 2007- la creación y aprobación de la Ley N° 18.104 de Igualdad de Oportunidades y Derechos, que tiene como base los compromisos asumidos por el Ministerio del Interior en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, que también incorpora como un sustento todo lo que fue la acumulación institucional de todos estos años pero, básicamente, la creación de esta División también está centrada en las desigualdades de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres que existen en relación al tema de la seguridad y que repercute en las políticas hacia adentro de la Institución.-

Con estos pilares, con estas bases, con estos mandatos, definimos cuatro grandes ejes programáticos que están, de alguna manera, sustentados en los compromisos asumidos por el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Básicamente son cuatro, pero nosotros nos queremos concentrar -por la importancia que tienen- en el que vamos a plantear último, que es el tema de la violencia basada en género.-

En primer lugar, quiero decirles en pocas palabras algo como que -cuando asumo este trabajo en el Ministerio del Interior, más allá de haber trabajado durante años en la articulación con esta Institución, realmente, es una Institución de dimensiones y de complejidades -desde el punto de vista estructural y organizativo- muy grandes.-

Estamos hablando de un Ministerio que tiene más de 28.000 funcionarios y funcionarias -este año vamos a llegar seguramente a los 30.000, por la creación de cargos que fueron aprobados en la Ley Quinquenal, pero que además, asume a los 30.000 retirados policiales, desde el punto de vista de lo que implica la responsabilidad institucional en relación a toda la cobertura de Seguridad Social-; estamos hablando de una Institución que tiene treinta Unidades Ejecutoras -que, como ustedes saben, cada una de ellas tiene autonomía presupuestal y también aspectos vinculados con la definición de sus prioridades, objetivos y complejidades-, entre ellas tenemos las diecinueve Jefaturas Departamentales, pero hay once Direcciones Nacionales de enorme relevancia, como son la Dirección Nacional de Sanidad Policial, la Dirección Nacional de Asistencia y Seguridad Social, la Dirección de Bomberos, la Dirección de Inteligencia, la Dirección de Identificación Civil, la Dirección de Migraciones, no voy a nombrar a las once-, pero estamos hablando de una Institución con cometidos que van bastante más allá de lo que la ciudadanía -las ciudadanas y los ciudadanos- conoce e identifica como tareas del Ministerio del Interior, que básicamente están referidos al tema de la seguridad pública y a la Policía. Si hablamos del Ministerio del Interior, creo que cualquier ciudadano -yo también- identifica a la Policía como Ministerio del Interior, sin embargo es una Institución que trasciende sus cometidos porque también tiene una cantidad de funciones que obligan en relación al tema de las políticas.-

En este sentido y por lo tanto, ustedes se imaginarán que la creación de un Área de estas características nueva en el Estado... porque es un Área técnica y asesora -básicamente está en la estructura presupuestada de la Institución- que tuvo que definir prioridades.-

Nosotros no quisimos perder el horizonte, es decir, clarificar cuáles son las grandes líneas estratégicas, porque nos parece que en ese sentido es importante -y acá se hablaba- el tema de género y nosotros no nos queremos perder el horizonte de lo que implica efectivamente, incorporadas las políticas públicas, la perspectiva de género. Sin embargo, cuando vamos aterrizando vamos a tener que priorizar, sin duda, y ponernos objetivos que nos permitan efectivamente ir escaloncito a escaloncito logrando que esto se traduzca en la calidad de vida de las ciudadanas y los ciudadanos de este país que, en definitiva, es el objetivo central de las políticas públicas.-
(c.i.)-

Entonces, simplemente como titulares les queremos contar que los lineamientos estratégicos que nosotros definimos en el Área de Género son, en primer lugar, aportar al proceso de profesionalización de la Policía, incorporando la perspectiva de género a las políticas de gestión humana. Y, en ese sentido, solamente como titulares, nosotros acá tenemos tres o cuatro ejes de trabajo para este Quinquenio que consideramos sustanciales.-

En primer lugar, asegurar la igualdad de oportunidades y trato en los ingresos, formación y carrera funcional. Les podría hablar largamente de lo que es la carrera funcional en relación al tema de las oportunidades de hombres y mujeres dentro de la Policía, pero solamente nos referimos a lo que hace que de forma muy reciente en la Historia -en el año 2001 para los Oficiales y en el

año 2005 para el personal subalterno- se levantaran los paréntesis femeninos que hacían que existiera una Policía femenina. Este levantamiento de los paréntesis hace que hoy, desde el punto de vista formal, se pueda ingresar con igualdad de oportunidades. Sin embargo, nosotros tenemos que modificar varias brechas de género, en las cuales nos tenemos que concentrar en este trabajo.-

En segundo lugar, tenemos un segundo tema de prioridad dentro del eje relacionado con la interna de las políticas hacia la Policía que está vinculado al tema de desarrollar propuestas normativas, propuestas de servicios de atención y seguimiento dirigido a los policías a que ejercen o sufren situaciones de violencia doméstica. Este es un tema -creo que el propio Ministro ha hablado en varias oportunidades- de reconocimiento institucional que no escapa a otras instituciones pero, sin embargo, dentro de la Policía asume un tema específico y particular por lo que implica el propio uniforme policial y portar un arma -y nosotros sabemos de las complejidades de estos fenómenos en la interna policial.-

En ese sentido, en el año 2007 se creó el Subprograma de Atención en Violencia Doméstica dentro de la Dirección de Sanidad Policial, que este año se fortaleció a partir de la incorporación de tres nuevos técnicos -actualmente hay dos Asistentes Sociales y dos Psicólogos- que reciben a los policías que ejercen o sufren situaciones de violencia doméstica.-

Nuestro objetivo durante este Período va a ser fortalecer este equipo de trabajo, tratar de lograr darle una dimensión nacional porque -ustedes saben- los centralismos de este país muchas veces nos concentran en la órbita montevideana y estamos trabajando en una base de datos sobre las denuncias realizadas a policías que nos permitan realizar este año el diseño de un servicio de atención y la capacitación del personal de Sanidad Policial, tratando de llevar a cabo las líneas programáticas que se desarrollan por el Ministerio de Salud Pública.-

En tercer lugar, este año también queremos dar un pequeño paso en lo que implica integrar las políticas de salud y asistencia de seguridad social en las perspectivas de género. Y esto está muy vinculado a una situación específica que tienen las mujeres policía; ser mujer policía es más difícil que ser hombre policía y ¡vaya si es difícil ser policía en este país! Pero el tema de la situación desde el punto de vista funcional es realmente dramática a la hora de lo que implica sostener las distintas responsabilidades en el ámbito de la vida familiar y doméstica para las mujeres conjugadas con una profesión en el ámbito ejecutivo como es ser mujer policía. Por lo tanto, acá desde la División de Género tenemos un desafío para los próximos años que queremos abordar.-

En cuarto lugar, el tema que está planteado comenzar este año -seguramente sobre el último trimestre del año- es el de la reglamentación de la Ley de Acoso Sexual. Este es otro tema que, fundamentalmente por lo que implica la estructura jerárquica que tiene la Policía, es de enorme importancia abordar en lo que implica las políticas de equidad y género.-

El segundo eje estratégico está vinculado con la privación de libertad -me voy apurando acá porque, si no, no me concentro en lo que me tengo que concentrar. Como ustedes saben, este año, a partir de la Ley de Presupuesto Nacional, se creó el Instituto Nacional de Rehabilitación, que es decir que hay un cambio importante en lo que implica la perspectiva de abordaje de la privación de libertad y el formar un Instituto Nacional de Rehabilitación que sin duda es un primer paso de un largo camino en un tema sumamente explosivo que tenemos como sociedad.-

(a.l.)

En este aspecto, la División de Políticas de Género, por un largo período -y no porque renunciemos a las políticas de género-, se tiene que concentrar en el tema de la situación de las mujeres privadas de libertad, porque siendo un 8% de la población carcelaria, sin embargo, se encuentran en una situación de invisibilidad y de vulneración de derechos, que el último informe del SERPAJ deja absolutamente claro que es realmente la gran olvidada de las políticas carcelarias.-

Ustedes tienen acá, en el Departamento, una realidad también, en la cual se está trabajando por parte de la Jefatura Departamental de Policía. Hay mucho para hacer en ese sentido porque, por otra parte, el impacto que tienen esas mujeres privadas de libertad -algunas con hijos que también están, junto a sus madres, en situación de privación de libertad- hace que este sea un desafío del conjunto de la sociedad, no solamente aportando aspectos desde lo normativo, sino también desde las estrategias de trabajo que se puedan llevar a cabo. Porque esos son círculos de reproducción de delitos y nosotros no los abordamos desde un punto de vista ciudadano que trabaje efectivamente para que los derechos de las mujeres y de los niños que están en situación de privación de libertad puedan efectivamente entrar en círculos de rehabilitación y no en círculos de delito.-

Tenemos bastantes elementos también para aportar, pero hay un compromiso asumido por el Ministerio el 8 de marzo en este sentido y es llegar al 2015, como meta, con la situación de lo que nosotros llamamos hacinamiento carcelario, pero que en realidad es de habitabilidad de las mujeres, cubierta en un 100%. Es decir, erradicar al 2015 el hacinamiento carcelario; asimismo, lograr que el 50% de las mujeres en privación de libertad esté incorporado a programas socioeducativos y laborales.-

El tercer aspecto -los dijimos un poco desordenados- está vinculado a lo que nosotros llamamos, desde el punto de vista estratégico, la transversalidad de género. En este sentido, si bien la transversalidad de género es la estrategia general de género, nosotros definimos en este eje programático dos elementos que son fundamentales. Si nosotros no nos metemos con los temas vinculados al Presupuesto, difícilmente vayamos a hacer políticas de género. Es decir, cómo lograr avanzar en la incorporación de esta perspectiva dentro de lo que es la estructura de planificación y presupuesto es central.-

Ayer tuvimos una reunión de la cual yo salí muy contenta, porque logramos construir con la OPP dos indicadores para el próximo Período en

relación al tema de la violencia doméstica, que realmente van a ser muy importantes en relación a poderle dar una unidad, desde el punto de vista de la unidad de gasto, porque no vamos a hablar de unidad ejecutora, sino que hoy no tienen las unidades especializadas de violencia doméstica. Para esto es necesario definir indicadores, entonces, todo lo que hace al trabajo en relación a lo presupuestal -por supuesto que modestamente, porque no podemos abordar todos los temas al mismo tiempo-, para nosotros pasa a ser un elemento central en relación a lo que implica efectivamente lograr la transversalidad en las políticas.-

En esto, por ejemplo, ayer también logramos que a nivel de OPP se lograra desagregar el tema de los indicadores sobre privación de libertad, porque no estaba desagregado por sexo el tema de la situación de mujeres y hombres dentro del sistema carcelario. Si no lo hacemos, es muy difícil después abordar las especificidades y abordar las características que cada población necesita para los procesos de rehabilitación, en el caso de privación de libertad, y para elaborar políticas de seguridad pública, en el caso de la violencia doméstica.-

Entonces ese para nosotros debe ser un eje estratégico. Tal vez no serían en lo inmediato los procesos de cambio, pero nosotros creemos que son estructurales en el diseño de las políticas.-
a.g.b.-

Entonces, con las mujeres estamos trabajando también en el tema de la transversalidad de género, por supuesto que, modestamente, pero en los temas comunicacionales.-

Si no tomamos el tema de la comunicación y el lenguaje en la interna difícilmente vamos a cambiar los aspectos vinculados a los aspectos estructurales en relación a lo que es la identidad institucional asociada con la fuerza y con la masculinidad. En la Policía, si bien se han venido cambiando elementos en relación al tema del lenguaje, se sigue hablando -en los documentos, en los reglamentos- de fuerza hombre, que luego se divide en masculinos y femeninos...

A ella le consta porque estuvo trabajando, haciendo una consultoría para el diseño de una política que transversalice las currículas, los temas de género, derechos sexuales y reproductivos y violencia doméstica.-

Sin lugar a dudas al estudio de las currículas más que... oportunidad de vincularse con los aspectos que están instalados en el lenguaje de la Institución Policial.-

El cuarto punto -que nos parece que es un elemento de preocupación de este ámbito y de la sociedad en su conjunto, del Departamento- tiene que ver con la violencia doméstica.-

Nosotros, en el tema de violencia basada en el género -y les agregamos dos grandes ejes, uno está vinculado al tema de la violencia doméstica y otro

está vinculado a los temas de los delitos sexuales, trata y tráfico- por ahora le estamos metiendo el diente a la violencia doméstica. En este sentido nos planteamos cuatro grandes objetivos: uno vinculado con mejorar la atención, la calidad y la eficacia de la respuesta policial en relación a violencia doméstica y en esto con dos orientaciones: primero que en el Período efectivamente logremos especializar a las unidades especializadas en violencia doméstica, que es darle otra jerarquía, pero también lograr que el conjunto de la Policía tenga posibilidades de dar una respuesta adecuada en relación al tema de la violencia doméstica.-

Actualmente existen veintiséis unidades especializadas de violencia doméstica, hay dos en el Departamento, sabemos que desde la Intendencia se ha trabajado y que también la Junta Departamental ha trabajado en coordinación y articulación con las unidades especializadas, pero necesitamos efectivamente, a partir de lo que fue en noviembre del año pasado, la aprobación del Decreto de Reglamentación de la Ley de Procedimiento Policial que, efectivamente, se traduce en que la intervención policial, en el marco más operativo en relación a violencia doméstica, sea, de alguna manera, incorporada por el conjunto de la Policía.-

Es decir, este año nos vamos a concentrar en capacitar a seiscientos policías, esperemos que como multiplicadores de lo que es el Decreto de Reglamentación de la Ley de Procedimiento Policial. Este aspecto también es un marco general normativo interno de la Institución, sabemos que eso no alcanza, primero porque es necesario que los policías se puedan apropiar de este instrumento, pero además porque efectivamente necesitamos jerarquizar, como está establecido en el punto 23.3 -si mal no recuerdo- del Consenso de Seguridad aprobado por todos los partidos políticos.-

Nosotros, desde la División de Políticas de Género, hemos centrado el trabajo de violencia doméstica en lo que es el aporte interpartidario. Por lo tanto, eso también involucra a este ámbito como ámbito de integración representativa de los partidos políticos porque, en definitiva, también hay responsabilidad de los distintos partidos políticos en llevar a cabo este aspecto que es sustancial cuando se dice, en el acuerdo interpartidario, que luego se traduce como norma programática en el Presupuesto Nacional, que es jerarquizar las unidades especializadas de violencia doméstica a través de dotarlas de recursos, tanto económicos como humanos, para que puedan llevar adelante... Bueno, tenemos mucho para hacer, porque lo que hemos logrado hasta ahora es colocarlo como norma programática en el Presupuesto Nacional, pero posteriormente lograr dar esta discusión y esta batalla dentro de lo que son las políticas de seguridad.- (m.g.g.)-

Ustedes mismos deben tener claro que lograr dar esta discusión y esta batalla dentro de lo que son las políticas de seguridad en el Departamento no es fácil, porque la propia demanda de seguridad de la ciudadanía no está centrada en este tema.-

La misma discusión o el mismo debate a la interna de la Institución Policial lo tiene hoy la ciudadanía en relación al tema de las políticas de

seguridad. Estas están, básicamente, concentradas en lo que es el reclamo, las demandas de la ciudadanía en los delitos contra la propiedad. Esto es una realidad que tenemos que asumir, nosotros no queremos ponerlo ni como peor ni como mejor, lo que queremos es darle un lugar en la prioridad de las políticas. Les puedo asegurar que colocar el tema de violencia doméstica como un tema de seguridad pública es un tema sumamente difícil, y es así porque hay mucho trabajo para hacer en todos los ámbitos de la sociedad para que efectivamente este tema, junto con las otras demandas de seguridad, también esté colocado como un tema de prioridad.-

Ustedes saben muy bien, porque las cifras del año pasado fueron muy elocuentes, que las muertes de mujeres a causa de la violencia doméstica siguen siendo una vergüenza nacional. El Observatorio de Criminalidad y Violencia presentó, el 25 de noviembre, los homicidios de mujeres, y el año pasado murieron cuarenta y una mujeres, de las cuales treinta y cinco murieron por homicidios de violencia doméstica. Este desafío de poder erradicar esta cifra, no requiere solamente de la Policía, pero sí con la Policía lo que nosotros queremos es contribuir a que efectivamente este flagelo y este aspecto que tenemos como sociedad -que en realidad habla mucho de la equidad de género- pueda ser erradicado.-

En ese sentido estamos trabajando en el tema de la jerarquización o apostando a jerarquizar -en un proceso- las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica; fíjense que en las veintiséis Unidades Especializadas en Violencia Doméstica de todo el país llegamos a unos cuatrocientos funcionarios y funcionarias. Todos sabemos que la dimensión de las denuncias de violencia doméstica es un subregistro porque no toda la gente denuncia la violencia doméstica. Además constatamos -tenemos evidencia y estamos tratando de mejorar los sistemas de información- que hay centenares de denuncias que están tipificadas como otros delitos, delitos de lesiones, y no es que estén mal tipificados, es que hay situaciones que bajo la órbita del Código Penal están tipificadas de esa manera -homicidios, lesiones, amenazas, violencia privada- y por ahí -no es mi especialidad pero hemos marcado varias más-, detrás de esto, están tipificadas de otra manera las denuncias de violencia doméstica.-

Sin tener este dato -creo que el año que viene vamos a tener un mayor acercamiento, porque estamos vinculando estos delitos con la violencia doméstica en el sistema de gestión policial-, el año pasado se cerró el año con más de trece mil denuncias de violencia doméstica. Esto coloca, de manera sistemática en los últimos años, a la violencia doméstica como el segundo delito de importancia después de los robos. Si bien aumentaron las rapiñas -como se ha informado- y esos márgenes están cada vez más cerca, de todas formas estamos hablando del segundo delito en importancia.-

Son muchas las denuncias de situaciones de violencia doméstica que aún no estamos pudiendo registrar, entonces, en este sentido, sin duda que hay aspectos, desde el punto de vista de lo que implica la información, en los cuales es una prioridad trabajar desde la División de Políticas de Género. De esto les podría hablar rato pero lo que sí estamos haciendo es tratar de vincular el tema de esos delitos con el tema de violencia doméstica y hemos colocado

en la segunda fase del Sistema de Gestión Policial todo un módulo de violencia doméstica que creemos que en un mediano plazo nos va a permitir tener información de mejor calidad.-

El tercer eje es el que estuvimos trabajando el año pasado con Diana y que hoy estamos abocados a finalizar, que es ese documento que la propia Directora de la Escuela Nacional de Policía y todo el Comando de las Escuelas de Policía han considerado como muy valioso, para que efectivamente podamos transversalizar en todas las currículas... Para que ustedes se den una idea, hay cerca de veinticinco escuelas en el Ministerio del Interior: está la Escuela Nacional de Policía -que es la Escuela de Oficiales-, está la Escuela de Pasaje de Grados -que es para todo lo que tiene que ver con la carrera funcional-, están las dieciocho Escuelas Departamentales -hoy San José y Montevideo se concentran en Montevideo- y están las Escuelas de Bomberos y las Escuelas Penitenciarias.-
(a.t).-

Es decir, en lo que implica la posibilidad de incorporar esta perspectiva de manera transversal -como de alguna manera es la apuesta-, estamos trabajando con algunos pequeños avances en los temas de violencia doméstica, pero básicamente nuestro objetivo para el Período es lograr la especialización en violencia doméstica a través de la formación de un postgrado -o estamos viendo cuál sería la forma especial-, que yo creo que eso sería realmente un avance en relación a lo que hablamos de la especialización y jerarquización de las unidades especializadas; entonces el tema de la capacitación también es un tema central en relación al tema de la violencia doméstica.-

En este sentido y como temas concretos desde el punto de vista de las metas planteadas para el año 2015, el 8 de marzo el Ministro del Interior se comprometió a que en el Quinquenio se va a triplicar el presupuesto de atención a la violencia doméstica con base en el 2009. Esto, realmente, si lo miramos en perspectiva, no es lo que se necesita, se necesitaría bastante más -si tomamos como base el 2009-, pero es un salto importante, básicamente porque transformaremos este tema en una Unidad operativa de gasto.-

Entonces, para este año -junto a la capacitación de los seiscientos policías en el Decreto- tenemos planteado un convenio con la Facultad de Psicología -y estamos afinando la firma del mismo- para implementar en las Unidades especializadas en violencia doméstica -este año va a ser en el área metropolitana, esperamos que el año que viene podamos llegar al resto del país- el Programa "Cuidar a los que cuidan", que es un tema fundamental para las operadoras y operadores -para toda la Policía, sin duda- que trabajan en violencia doméstica y que no cuentan con las herramientas necesarias para soportar lo que implica la carga emocional y de trabajo de esta temática.-

En este sentido también, la idea de este año es llegar con materiales -no estamos teniendo materiales propios en esta temática dentro del Ministerio del Interior-; hemos apelado a los del Instituto Nacional de las Mujeres y de la Red

de Lucha contra la Violencia Doméstica, pero creemos que la especificidad del trabajo policial requiere algunos materiales y publicaciones.-

Es decir que estos -de alguna manera, capaz que en forma desordenada- son los espacios que estamos tratando de construir desde la División de Políticas de Género y que, insistimos -y en violencia doméstica particularmente, pero también en el tema de privación de libertad-, tenemos mucho para hacer con la Junta Departamental y por lo tanto tal la importancia que tiene este espacio.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Marisa, muchas gracias por la exposición.-

Creo que podemos abrir un ámbito de reflexión. Los voy a invitar a un cortecito y a visitar la Exposición de las mujeres rurales que tenemos en la sala y volvemos en una media hora.-

Muchas gracias.-

(Siendo la hora 11:59 minutos se retiran los participantes del Foro, reanudándose el mismo a la hora 12:46 minutos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Luego de este breve corte, vamos a ingresar a un tema muy sensible que está un poco olvidado -por mi parte asumo que siendo Edil de Montevideo muchas veces no se mira al interior-, pero estando en el ámbito del Congreso de Ediles lo mejor es integrar, tomar posiciones y atender los reclamos de estas mujeres que trabajan muchas veces en forma invisible.-

Para este panel contamos con Inés Giudice, del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, con el Diputado Olivera, de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes -que nos va a acompañar en unos minutos-, con Araceli Delgado, Directora de Género de la Comuna Canaria, con las señoras Isabel Olivo, Graciela Martínez, Martha Introini, Yolanda Martínez, Judith Gómez y Graciela Bengoa de la Red de Mujeres Rurales del Uruguay, que nos van a ilustrar un poco las vivencias propias en sus ámbitos de trabajo, y con la Doctora Diana González y Alicia Deus por Inmujeres y FAO.-

Abrimos con la señora Inés Giudice para que nos de una mirada global desde el Ministerio de Vivienda en relación al tema.-

SEÑORA GIUDICE.- Buenos días a todos y todas.-

Primero me voy a presentar, soy integrante de la Comisión de Vivienda, Hábitat y Género del Ministerio de Vivienda e integro el equipo de asesores de la Dirección Nacional de Vivienda.-

Traigo el saludo de la Ministra y también de la Directora Nacional. Nosotros tenemos el honor de tener una Ministra mujer y por primera vez una Directora Nacional de Vivienda, Lucía Etcheverry. Esto a veces es un elemento que implica que la perspectiva de género o el enfoque esté más presente o tenga otros estilos en la práctica de la acción de las políticas públicas y en la escena pública.-

Yo simplemente voy a hacer una breve referencia al desarrollo que ha tenido este tema dentro del Ministerio, especialmente en la pasada y en la nueva Administración.-

(a.l.)

Antes del 2005 no existió, dentro del Ministerio, ningún mecanismo que tomara integrara específicamente la temática de género ni para las políticas habitacionales de medio ambiente y de ordenamiento ni en relación a la estructura o a la reorganización interna del Ministerio.-

En el primer Período construimos, gracias al aporte y en el marco de la Ley N° 108.104, a partir de la primera Resolución ministerial, un mecanismo de género, una Comisión que abordara y tuviera, en los distintos ámbitos, los aspectos vinculados al género. No logramos -como Marisa exponía- que en la estructura funcional existiera una Dirección de Género. Hemos construido, con el aporte de distintas funcionarias de los distintos lugares, este estilo de actuación, que tampoco es una secretaría, pero que tiene el aval de una Resolución ministerial.-

A partir de ahí trabajamos, fundamentalmente en el PIODNA y nos ha servido el Plan de igualdad de oportunidades y derechos como marco para el trabajo del mecanismo. Por eso, en muchos casos, es un Organismo útil para la reflexión, para la capacitación, para la sensibilización y para que este enfoque pueda transversalizar las políticas públicas.-

En el marco del Período 2005/2009, en el Plan Quinquenal, el tema central de nuestro trabajo fue el diseño e implementación de un programa piloto para atención de mujeres en situación de ruta de salida de violencia doméstica.-

Este programa, que fundamentalmente se implementó en el Período pasado en Montevideo, Canelones y Salto, suponía la propuesta -supone- de una salida habitacional transitoria para aquellas mujeres que estén, no en situación de urgencia o de riesgo de vida, donde hay otras alternativas, sino en la situación posterior, una vez que tienen un nivel de fortaleza que les permite asumir una solución de vivienda y sustentarla en el tiempo.-

Este programa lo implementamos en común con el Instituto de las Mujeres. Es un programa interministerial y supone un proceso de derivación desde los lugares o las ventanitas a donde las mujeres van a hacer las consultas sobre su situación y reciben un apoyo jurídico o psicológico. Es en ese proceso donde se empiezan a ver los horizontes de salida de la situación, donde la solución habitacional cumple un papel fundamental para consolidar

ese proceso de autonomía que requiere el enfrentar la problemática de violencia de género.-

En ese sentido, al final del Período hemos cumplido la meta, que era de unas cien solicitudes. No todas se han efectivizado, pero en una gran mayoría han encontrado alguna alternativa.-

La alternativa con la que hemos trabajado es el subsidio de alquiler por dos años, realizable de acuerdo a un compromiso que hace la mujer de no volver con el agresor y de continuar en el vínculo ya sea con una Comuna Mujer, ya sea con un servicio de atención en violencia o con una ONG especializada en el tema.-

Este ha sido, en términos generales, el principal aporte dentro del marco de otros que ustedes podrán conocer de la Ley 23... Sabemos que no atiende la globalidad de la demanda vinculada a vivienda y situaciones de violencia, pero era un primer paso, un paso piloto, para dar respuesta a esta situación.- a.g.b.-

Para el próximo Período, en el marco de todas las líneas del Plan Quinquenal de Vivienda y también de los planes de ordenamiento, de las consultorías de impacto ambiental, el enfoque de género empieza a estar entre uno de los requerimientos. Los programas específicos van a tener en su diseño una mirada.-

La prioridad dentro de este Plan Quinquenal es dentro del marco del acceso y de la permanencia a una vivienda digna y el derecho a la ciudad, los procesos con los sectores de menores ingresos en situación de pobreza y exclusión social.-

Allí lo que se enfatiza son programas donde se incorpore la autoconstrucción. En ese sentido, el trabajo con hogares monoparentales, con jefatura femenina, va a tener un tratamiento especial.-

Los diseños van a incorporar la mirada de que no puede exigirse la necesidad de acciones afirmativas en relación a estos hogares, pero hemos superado la concepción de programas dirigidos o focalizados exclusivamente a jefas de hogar con niños, niñas y adolescentes a cargo; pensamos que los grupos -tanto en el cooperativismo como en los programas de vivienda con autoconstrucción o de vivienda nueva o compra de vivienda usada- tienen que tener un carácter heterogéneo, donde se enriquezca la heterogeneidad propia que tiene nuestra sociedad. Esto le da mayor potencialidad para la participación, para la autogestión y para la generación de una ciudadanía activa.-

Por lo tanto, desde el punto de vista de la tipología de hogares, no hay restricciones para el acceso a nuestros programas, ningún tipo de discriminación, ni por género, ni sexo, ni etnia, ni situación socioeconómica, ni tampoco la discapacidad.-

En algunos casos utilizamos el procedimiento, la acción afirmativa del cupo, en otros casos mediante el mecanismo del sorteo que, de alguna forma, esta pluralidad de situaciones se incorpora a los programas, pero en los indicadores de monitoreo de los programas va a estar muy presente el énfasis o la mirada a la juventud, las mujeres y también la condición de etnia. Si vamos percibiendo que no estamos llegando a determinados sectores vamos a implementar acciones afirmativas.-

Los grandes desafíos los veo tanto en los aspectos que hacen a los procesos de autoconstrucción o ayuda mutua, en los programas de cooperativas y programas de lotes con servicios para la autoconstrucción -que Maldonado tiene una serie de experiencias, todo el país, todas las Intendencias tienen experiencia en este sentido-, así como los programas de MEVIR, que incorporan a las familias en el aporte de mano de obra en ayuda mutua. Allí se ha avanzado también en la consideración especial de la situación de jefas de hogar.-

Los últimos datos de MEVIR arrojan que mayoritariamente hay hogares monoparentales que están participando y son titulares en los programas de MEVIR, así que esto va dando cuenta de cómo -en una política que era un poco reacia a mirar y desagregar los datos por sexo- empieza a visualizarse con mucha mayor claridad el rol de las mujeres, tanto en la participación en la ayuda mutua, en la autoconstrucción, así como en la gestión de las soluciones habitacionales.-

Por último quiero decirles que en los compromisos que hizo el Ministerio, para el 8 de marzo, está presente la extensión del programa de atención a mujeres en ruta de salida de violencia doméstica a todo el país. Esto está muy ligado a la posibilidad de que el programa de garantía de alquiler, y por lo tanto, de subsidio, se pueda extender efectivamente a todo el país, porque es la principal herramienta que hemos utilizado y tiene como complemento la posibilidad de un diseño más abarcativo, que no incluya solamente soluciones transitorias sino también soluciones definitivas.- (m.g.g).-

Este compromiso a 2015 está enmarcado en un acuerdo marco que firmamos -y en el que venimos trabajando silenciosa pero permanentemente- con Inmujeres, porque la toma de decisiones y los protocolos de actuación se comparten con la Dirección de Violencia de Género de Inmujeres MIDES.-

El segundo objetivo tiene que ver con el compromiso, con la inclusión de la autoconstrucción en muchos de los procesos y programas del Ministerio de Vivienda. Esta inclusión de la autoconstrucción va a estar ligada a procesos de capacitación con la perspectiva de la inclusión de los participantes en el mercado laboral; la capacitación no sería exclusivamente en la industria de la construcción sino también en nuevas tecnologías, como puede ser en la madera u otras capacitaciones. Para los sectores pobres y excluidos la vivienda es una necesidad, pero no es la única, por lo tanto, cuando se interviene con programas habitacionales la mirada es integral e incluye la temática laboral como una temática central.-

Entonces allí, para que las mujeres no sean nuevamente discriminadas en las oportunidades, el enfoque de género va a estar presente.-

Por último, tenemos un compromiso que es bastante innovador, que precisa de un gran esfuerzo de implementación y de diseño, y que es el incorporar el enfoque de género en los estudios de impacto ambiental. Ustedes saben que hay distintas iniciativas de inversiones en el territorio y la Dirección de Medio Ambiente, en los requerimientos a las consultoras que hacen el estudio de impacto ambiental, ahora también va a incorporar el enfoque de género. Esto se generó un poco a partir de experiencias anteriores, especialmente en la instalación de Botnia, donde esto produjo un aumento de las situaciones de violencia de género.-

Entonces, la idea es cómo prevenir estas situaciones frente a las nuevas áreas donde va a haber inversión; hablo de Montes del Plata, de Aratirí. Este proceso es, en realidad, un gran desafío para esta Comisión de Género, Vivienda y Hábitat porque hoy no tiene los instrumentos para hacer estos aportes, pero en esta construcción y con el apoyo de Inmujeres tenemos confianza en irlos construyendo.-

Por primera vez en esta Comisión hay representantes de la Dirección Nacional de Medio Ambiente, de la Dirección (Nacional) de Ordenamiento Territorial, de la Dirección de Agua, así como también de la Dirección Nacional de Vivienda, del PIAI, de MEVIR y de la Agencia Nacional de la Vivienda. Omití nombrar a la Vicepresidenta de la Agencia Nacional de la Vivienda, Cristina Fynn, que es mujer. Por lo tanto, tenemos un Gabinete en Vivienda que, sin ser equitativo, tiene mujeres de una gran trayectoria en las temáticas habitacionales que han llegado a los lugares de decisión.-

Esto es muy breve, perdonen que no haya traído una presentación en PowerPoint para haberles dado una mejor visión de lo que estamos trabajando.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Gracias Inés. Fue, sin duda, un aporte muy bueno.-

Para empezar a hablar del tema de mujeres rurales, qué mejor que las mujeres rurales con sus experiencias para dar esa mirada de género de la que hablaba Inés Giudice.-

Le paso el micrófono a Isabel Olivo, Presidenta de las Mujeres Rurales.-

Muchas gracias.-

SEÑORA OLIVO.- Buenos días para todas y todos.-

Ustedes se preguntarán quiénes somos. La Red de Grupos de Mujeres Rurales del Uruguay es una sociedad civil que nace en 1991, en principio entre

manos y mujeres del área rural lechera y hortícola del Centro Sur del país y luego en el 6º Encuentro Feminista de San Bernardo.-
(a.t)

La formamos diecisiete grupos sociales y productivos; somos mujeres con historias y luchas comunes por la vida, la tierra, la soberanía alimentaria, la justicia, la dignidad, convencidas de que las ideas, como las semillas, cuando se intercambian, crecen y se multiplican.-

¿Qué es lo que no queremos? Que continúe el éxodo sobre todo de los y las jóvenes del campo hacia las ciudades; el avance de los agronegocios -los incentivos que reciben ellos y no los pequeños productores-; la extranjerización de la tierra; los agrocombustibles.-

¿Qué es lo que nos une? Un interés común en temas que están en el documento que les hemos entregado. Este fue elaborado por nosotras mismas, con muchas horas de discusión y exposición de las disímiles situaciones vividas por las distintas integrantes de los grupos y seleccionando los temas que nos atañen a todas y todos.-

¿Qué hacemos? Articulamos con Organizaciones estatales y privadas, nacionales e internacionales, tratando siempre de que la mujer rural salga de la invisibilidad en la que ha estado por mucho, mucho tiempo, ejerza sus derechos, se capacite, se informe y se sienta persona en igualdad de condiciones que el hombre.-

¿Qué tenemos en el medio rural? Tenemos un 7% de la población del país en el campo y de ese 7% un 42 está en una franja etaria de 50 a 65 años -y son cifras de Registro de Agricultura Familiar, o sea, son cifras oficiales- y nosotras no queremos una campaña de viejos ni de viejas ni de taperas.-

¿Qué queremos? Queremos una vida digna para la mujer rural, la familia y su entorno.-

Queremos una educación que se adecue a la realidad rural; después de 6º año hay muchos gurises que ¿qué? Quedan en ese “¿qué?” porque no tienen oportunidades, los Bachilleratos Tecnológicos Agrarios tienen costo, a veces no hay locomoción, hay montones de impedimentos que no permiten a los jóvenes seguir avanzando, aunque más no sea para capacitarles para seguir en el campo.-

Pretendemos un postgrado para el Maestro rural, porque la realidad es completamente diferente, entonces él tiene que estar empapado en el problema y en la realidad del territorio.-

Con Internet, por ejemplo, se ha hecho mucho con las “Ceibalitas”, pero en el medio rural no es cierto el querer unir a la familia con el niño, que trabajen juntos, que se informen y que aprendan juntos, porque en muchos lugares no hay conectividad. Así que todas esas cosas están para hacerse. La educación no es un lujo, es una necesidad y un derecho que debemos defender.-

En cuanto a producción queremos que se coordinen acciones entre el BROU, MEVIR, el Instituto de Colonización y el Ministerio de Ganadería y Agricultura, para que resulte atractivo -para la juventud, sobre todo- vivir en y del campo, no tenerlo como solaz.-

Facilitar los mercados. Se nos exige calidad y alto nivel de producción, para ello nos envían un paquete con semillas transgénicas, agrotóxicos y así vamos contra nuestros principios, dañando el medio ambiente.-

Graciela va a hacer una acotación.-

SEÑORA MARTÍNEZ.- Es una pequeña anécdota, mala anécdota.-

SEÑORA OLIVO.- Anécdota no, realidad.-

SEÑORA MARTÍNEZ.- Sí, una realidad.-

Pasó en mi zona, Ruta 82, Kilómetro 55, Pantanoso del Sauce, Departamento de Canelones.-
(c.i.).-

Hace tiempo en nuestra zona -donde hay pequeños productores y también una escuela rural- tuvimos problemas con la fumigación aérea, ya que la empresa no tomó ningún recaudo. Nadie pensó en las aguadas, en los pozos y manantiales y, lo más importante, no pensaron en la salud de las personas, dado que la fumigación se extiende por varios kilómetros.-

Yo lo cuento con propiedad porque mi familia tuvo problemas de salud por ese tema. Mi padre tuvo problemas en la vista y un sobrino tuvo problemas respiratorios debido a la fumigación. Se hizo la denuncia correspondiente, pero no pasó de eso, la empresa nunca dio la cara, quedó en la denuncia. No lo dije al principio, pero es muy importante: esto se lo debemos a la soja.-

SEÑORA OLIVO.- Otra compañera, Yolanda Martínez, también va a hacer una complementación.-

SEÑORA MARTÍNEZ.- Buenos días.-

En mi caso, nosotros éramos productores tamberos remitentes y tuvimos que dejar el tambo por el alto costo, las exigencias de producción y de higiene entonces, optamos por soltar las vacas y criar los terneros. Mi esposo y mis hijos tuvieron que encaminarse en otro rubro, en una empresa de movimiento de tierra. Por lo tanto, también estamos sufriendo, como dijo la compañera.-

En esa zona se están volcando muchísimo a la plantación de soja. Yo vivo a tres kilómetros del embalse de la represa de Canelón Grande y vemos que esos agrotóxicos van a parar a la represa, la cual es un embalse de agua que se utiliza como reserva para las sequías, para riego, para el ganado y, a su

vez, se abre y va a aguas corrientes, a la planta de OSE. Por lo tanto, esa agua va a ir contaminada. Es una de las realidades.-

Yo nací, me crié y sigo viviendo en el campo, mis hijos nacieron y se criaron en el campo y ya tienen niños. Por un lado es un orgullo que mis nietos se estén criando en el campo pero, por el otro, tememos por el futuro de esos niños. ¿Qué va a ser de ellos si se quieren quedar en el campo? No sé qué futuro van a tener porque se ha tornado muy difícil.-

Nosotros éramos plantadores de verduras, plantábamos zanahorias. Nos pasó que cuando escasea -que es cuando vale- las traían de otro país -traían de Argentina o de Brasil- y no hacíamos nada. Empezamos con el rubro de los tomates y también nos está pasando que como era tomate de industria, nos lleva muchísima cura -cosa que tampoco estábamos de acuerdo- y el precio es bajísimo. No queda ganancia de ese trabajo y ahora dejamos las vacas, estamos criando terneros y ellos tuvieron que salir a trabajar afuera porque no da.-

Muchas gracias.-

SEÑORA OLIVO.- Graciela Bengoa y Judith van a hacer otro aporte sobre producción.-

SEÑORA BENGOA.- Buenos días para todos y todas.-

Me voy a presentar como integrante de uno de los grupos de mujeres rurales, se llama "Las manos hablan" y está integrado por cuatro mujeres. La zona donde vivimos es en Ruta 82, kilómetro 53, Pantanoso del Sauce, a quince kilómetros de Pando, quince kilómetros de San Jacinto y quince de Sauce.-

Nuestro grupo se basa en hacer papel reciclado. La base en sí es el papel común de diario y usamos fibras vegetales, por ejemplo: paja brava, el tronco del banano, fornio y muchos vegetales de los que, con disecado y proceso mediante, sacamos esos papeles que ustedes pueden ver en la exposición.-

(a.l.)

Ya hace años que integramos una Red. Creo que la problemática de la que hablaban ellas es de todas y de todos, no sólo del campo, porque esta problemática también se vuelca a la ciudad, tanto que a veces muchos dicen: "Para sacar nuestra producción para el exterior hay que pasar por un montón de procesos, para entrar no, pasa directo". Si ustedes van a la feria o al supermercado, lo primero que ven es la zanahoria argentina, preciosa, lavadita. La nuestra está más arrugada, más sucia y más desprolija, si se quiere. Pero, ¿qué proceso llevó la otra zanahoria, qué proceso tiene esta y de dónde viene? Es más fácil averiguar de dónde viene nuestra producción, uruguaya, que pueden ir al campo o al mercado a hablar con los productores, y no de la otra, porque, ¿cuántos pasos tenemos que dar para saber de dónde vino y qué proceso tuvo? Por lo menos defendamos lo nacional.-

Muchas veces nos preguntamos por qué la gente de la ciudad no nos conoce a nosotros. Nosotros conocemos las cosas de la ciudad, cuando hay paro, por qué, por cuánto y cuánto afecta al campo -que muchas veces no se sabe-, pero uno dice: "Sí, tienen razón por esto y lo otro". Y el campo, ¿cuándo hizo paro...? Se hizo, sí -si se encuentra la señora Orquídea, me puede dar la fecha-, pero enseguida: "¡No! Es producción, es alimento." Enseguida hubo un paro, pero ¿y las otras cosas?, los demás productos que vienen, ¿no se elaboran acá también?

Es tanto, tan largo, tan largo, todo, que no tengo palabras. Me vienen un montón de ideas, pero no...

Otra cosa son los estudiantes de Agronomía, por ejemplo. El Profesorado lleva a los muchachos al campo. Llega la camioneta y: "Luis Ernesto, ¿qué tal? Graciela, ¿cómo está?" y enseguida se van con Luis Ernesto que es el dueño de casa, a la mujer la dejan para atrás. Vienen de vuelta y: "¡Ay, Graciela! ¿No tiene agua caliente para el mate?", "¡Ay Graciela! ¿Puedo pasar al baño!". Pero no piensan que Graciela también colaboró con la plantación de almácigos, que cuando venía la helada se levantó a medianoche para tapar los almácigos, que Graciela regó, no, Graciela está nada más que para la cocina. Esa es una base para los muchachos, que consideren que la mujer en el campo también es tan útil para ellos -para darles ideas, para decirles de las plantaciones- como el hombre también.-

Buenos días, gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA GÓMEZ.- Buenos días a todas y a todos.-

Soy integrante de Manos del Uruguay, de las dieciséis cooperativas que representamos a Manos. Integramos la red desde su fundación en el año 91. Manos del Uruguay surgió en el 68, hace cuarenta y tres años, como respuesta a la existencia de artesanas en el interior del país, porque la artesanía de la lana no encontraba canalización adecuada como fuente de trabajo efectiva y estable.-

Manos del Uruguay es una empresa integrada -ya dije- por cooperativas conectadas entre sí. Trabaja en el sector textil y procesa la lana en forma artesanal: tejido, hilado y fieltro.-

La finalidad básica de Manos del Uruguay -y esto concuerda con lo que se está tratando hoy- fue la de generar una fuente de trabajo en la mujer del interior, sin desarraigarla de su familia ni de su medio. De esta manera se contrarresta la falta de oportunidades de la mujer y también el fenómeno de la emigración a las ciudades en el cinturón de pobreza, como se dice habitualmente.-

a.g.b.-

Somos todas mujeres, no trabajan hombres. Actualmente la Comisión Directiva de Manos del Uruguay está compuesta íntegramente por artesanas. Es una empresa de mujeres y para mujeres, por eso hablaba de la conexión con el género que se trata hoy.-

En definitiva, los desafíos de Manos son idénticos a los de cualquier empresa, sin embargo la importancia que se le da a los aspectos sociales hace que el desafío sea siempre mucho más difícil, pero a la vez muy reconfortante.-

Gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA OLIVO.- Referente a lo que decía Graciela Bengoa, voy a agregar que a la mujer se la mira como un ser reproductivo y no como un ser productivo. Tenemos que cambiar esa mirada.-

Queremos salud también, porque el Sistema Nacional Integrado de Salud en verdad no es tan integrado. Queremos tener libertad para elegir dónde atender nuestra salud; eso del “corralito” no nos cierra, porque en el campo, a veces, dependemos del tiempo, dependemos de tanta cosa, a veces podemos pagar una mutualista y a veces no, entonces queremos esa libertad.-

Reconocer los derechos de salud sexual y reproductiva. La historia clínica es del usuario, a veces hay que dar mil vueltas para conseguir que te la den.-

En el tema “cuidados”, si a nivel urbano es difícil imagínense ustedes el nivel “cuidados” en el medio rural, donde estás a quince kilómetros de la ruta, donde no tenés un vehículo, donde las emergencias móviles no van más allá de quince kilómetros, si tenés una persona mayor a cargo, por ejemplo, o surge cualquier emergencia, cualquier accidente, que no estamos fuera de que eso pase.-

Otra cosa, la violencia doméstica porteras adentro. Si no lo han podido solucionar otra vez a nivel urbano, en el caso nuestro estamos mucho más desprotegidas.-

Queremos un medio ambiente limpio, que se regule la forestación, no que se permita en tierras aptas para la agricultura, además de toda el agua que se toman los eucaliptos. Lo mismo con los agrotóxicos y las pasteras.-

Queremos un agua no contaminada. ¿Qué pasa con la cuenca del Santa Lucía? Se está contaminando porque está rodeada de forestación, ya no llega el caudal de agua llovida hasta el lecho del río porque se lo toman los árboles primero. Entonces pensamos que hay que mirar hacia delante y no como decimos “sólo más allá de la nariz”.-

Los peces muertos, los efluentes de tambos y fábricas, todos son temas... porque a partir del agua está la producción, está la vida, está todo.-

Antes de terminar, Martha va a hacer una pequeña ampliación sobre el tema agua con producción.-

SEÑORA INTROINI.- Buenos días. Antes que nada quiero pedir disculpas porque este aparatito ya me pone nerviosa.-

Soy Martha Introini de la zona rural de Canelones, llamada Paso de la Cadena.-

Me queda poco por agregar, en realidad el tema del agua es bien sabido que en gobiernos anteriores se lanzó lo que se llama la Ley de Forestación, que subsidiaba a los productores para que se forestara. Una medida nefasta para nuestro país, ya que el agua se nos está yendo y eso nos está impidiendo producir porque cada vez tenemos menos agua.-
(m.g.g)

Por ejemplo, en este verano, que fue muy seco la producción se vio perjudicada. Nos estamos quedando sin agua en los tajamares, en los pozos y esa agua se está exportando. Hace poco una compañera estaba en un encuentro en Brasil y alguien le dijo: "Ah, uruguay: grandes exportadores de agua", y la compañera le dijo: "No. Nosotros no exportamos el agua" -- "¿No?" "¿Y toda la madera que están mandando para fuera?". Ahí se va nuestra riqueza más grande, que si no la defendemos no sé qué va a pasar, porque nos vamos a quedar sin ella.-

Otra medida es tratar de luchar para que tampoco se privatice. Compartiendo con otras compañeras de Chile, por ejemplo, sabemos que ellos tienen el agua privatizada y que en sus propios predios tienen un sistema de riego que está siendo controlado por empresas privadas que han logrado entrar al país y privatizar esa agua que es un bien de ellos. Por suerte acá tenemos la Ley del Agua, con la que, si Dios quiere y por muchos años, vamos a evitar que eso pase. Pero la verdad es que el tema del agua es nefasto para la producción.-

También hay otro punto que no tiene que ver con el agua, pero sí con la producción, y es que al tener un punto único en el país para vender nuestra producción se complica, porque sabemos que toda la producción va al Mercado Modelo y que de ahí no sale, no hay descentralización para vender esa producción. Si no logramos que se creen otros puntos en el país para venderla se nos hace cada vez más difícil, porque cada vez se está consumiendo menos verdura -no sé qué es lo que está pasando, pero cada vez se consume menos- y al tener nada más que un único punto de ventas se hace muy difícil.-

Creo que nada más. Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA OLIVO.- Tenemos que saber que el agua es un derecho por Ley y queremos que la Ley del Agua sea trabajada y efectivizada.-

Queremos participación ciudadana, apostamos a un trabajo conjunto Gobierno -sociedad civil. Estamos seguras que de nuestra experiencia del diario vivir podemos aportar en las decisiones que nos afectan porque, según la CEDAW 2008, no hay políticas públicas para la mujer rural en nuestro país.-

¿Y qué futuro nos espera? Después de incontables diagnósticos, después de no sabemos cuánto tiempo llegará la cura para nuestros males. Al llegar a nuestros campitos, ¿qué se encontrarán? Que nos cercó, nos encerró la soja, la forestación, los monocultivos; que la tierra, el agua, el aire, las niñas y los niños, los adultos y las adultas están contaminados, están enfermos y enfermas; que los agrocombustibles utilizan los granos que eran la base alimentaria de nuestros animales, y esto provocó el alza exorbitante en sus precios, resultando no rentable ni la ganadería ni la lechería ni la agricultura pues las raciones pasaron a ser artículos de lujo para los pequeños y pequeñas productores; que la mayoría ha vendido o ha arrendado su pequeño predio y los que no lo hicimos es porque de verdad amamos el campo. Encontrarán viejos y viejas, porque los jóvenes se fueron; nuestras ilusiones y sueños esperando ser sepultados en el panteón del progreso y la tecnología.-

Las mujeres de la Red urgimos aunar voluntades para lograr una sociedad sin violencia, sin marginación, sin discriminación, sin hambre, con justicia, con equidad, con respeto, con igualdad de oportunidades tanto para hombres y mujeres y para el medio rural, como para el medio urbano.-

Muchas gracias.-

(a.t)

Quiero aclarar que las compañeras de AMRU -la otra Organización de mujeres rurales- no pudo estar presente, pero en general tenemos el mismo pensamiento, los mismos desafíos y las mismas carencias.-

Muchas gracias otra vez.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Sin duda que es tema para trabajar y estoy mirando a Inés Giudice, que tenía algunas reservas... Creo que se lleva deberes.-

Ahora le voy a pasar la palabra a la Directora de la Comuna canaria, la señora Araceli Delgado, para seguir con la disertación.-

SEÑORA DELGADO.- Buenas tardes a todas y todos.-

Agradezco la invitación, en especial a las compañeras Edilas de Canelones que insistieron y con las cuales estamos trabajando muy estrechamente.-

Es muy difícil poder hablar después de las protagonistas de esta historia.-

Para nosotros también es un honor compartir con ustedes y podernos sentar a la misma mesa y por la misma causa; lo mismo con las compañeras que van a hacer las presentaciones, que seguramente nos van a deleitar con estas ponencias que siempre nos están enseñando muchas cosas de lo que son las nuevas formas de ruralidad.-

Para nosotros el Área de Género y Equidad de la Comuna canaria es un Área que comienza en el año 2005 -en el primer Período de Gobierno de nuestro Intendente- y realmente intenta fortalecer y generar políticas departamentales, además de articular junto a las políticas nacionales por la equidad de género. En este Período en particular prácticamente hemos iniciado la gestión haciendo énfasis en lo que tiene que ver con el desarrollo de nuestro relacionamiento y la incidencia que podamos tener en y de las mujeres rurales.-

Entendemos que el Área es una herramienta y queremos que sea de uso de las mujeres canarias, que realmente puedan apropiarse -esto que decía Isabel- del trabajo conjunto como búsqueda, como forma de salida de las problemáticas.-

Les pido disculpas porque hoy traía un audiovisual y un archivo de PowerPoint, pero tuve algunos problemas logísticos que me impidieron usarlo, entonces estoy un poco desorganizada.-

También quiero contarles que Canelones se caracteriza por la diversidad, justamente, de sus temáticas y sus regiones. Cuenta con 7 Microrregiones y está compuesta por 29 Municipios. Dentro de esos Municipios las temáticas de género intentan abarcar las realidades, más desde el Gobierno y los Gobiernos de cercanía, ya que ahora vemos como oportunidad a las Alcaldías.-

Queremos apostar a un fuerte trabajo con la Red de Mujeres Rurales, con las compañeras de AMRU y también con las mujeres que participan de los fomentos rurales y de las diferentes organizaciones.-

Acabamos de cerrar en este momento, junto a Inmujeres, los talleres de Portafolio de Activos, que es un proyecto que junto a FAO se está desarrollando en Canelones con muchísimo éxito. Hicimos el cierre en Las Piedras, pero estamos trabajando también fortaleciendo los haberes de las mujeres rurales y urbanas, y ese intercambio de cooperación. Estos talleres se desarrollaron en las zonas de Santa Lucía, de la Costa y culminaron en Las Piedras.-

La apuesta que está haciendo el Gobierno Departamental de Canelones es un diálogo permanente con estas organizaciones de mujeres y, de alguna manera -escuchando a Isabel y a las compañeras-, veíamos la sintonía, porque yo traía cuáles son las principales demandas que habíamos percibido en el diálogo con las mujeres rurales.-
(c.i.).-

La espalda al campo, esta cuestión de ponerse de espaldas sin mirar lo que es la producción, la importancia que tiene la producción familiar y la importancia que tiene a nivel de país, de la economía del país y de la economía de nuestro Departamento. Si no tuviéramos la ruralidad, prácticamente, no existiríamos como país, por todo el movimiento que está generando en el resto de los uruguayos.-

Sin embargo, nosotros insistimos en darle la espalda al campo buscando una centralidad permanente, generando nuevos servicios hacia la urbanidad y muy pocos hacia lo que es la zona rural, tema que tenemos que tomar desde el Gobierno, desde los Legislativos Comunales y desde el Legislativo Nacional. Por ejemplo, la accesibilidad a los servicios básicos, a los servicios de salud. Una señora contaba que tenía que perder su día de trabajo íntegro para poder ir a sacar el número al hospital a alguna hora, lo cual era difícilísimo, ya que tenía que perder un día de trabajo simplemente para sacar la hora para el médico. El tema de la accesibilidad es algo que tenemos que articular y bastante.-

Otro tema es el de la recreación, el acceso a la cultura, a la educación, la comunicación. Yo creo que el Plan Ceibal es una herramienta privilegiada que tenemos los uruguayos, quizá haya que fortalecerla y mejorarla, pero que ha sido tan innovadora a nivel mundial que me parece que es algo que tenemos que perfeccionar, pero que no podemos perder.-

Lo otro es la defensa de la producción familiar y con esto el arraigo a la tierra. El pedido concreto que hacen las mujeres rurales -en especial las mujeres canarias- es que sus hijos no se vayan del campo, el tema de la migración. Hace poco estuve compartiendo con otras compañeras de países de América Latina y esto mismo le pasa a todas las mujeres rurales: el tema de la migración y la angustia que genera el desarraigo y nosotros notamos que nuestras mujeres rurales lo que quieren es permanecer en el campo y que sus hijos permanezcan en el campo.-

Ese es un tema que tenemos que poder trabajar, no solamente con el tema trabajo, la generación de empleo, sino también con el tema recreación y educación.-

Lo otro es la visibilidad de la productora -que eso también queremos trabajarlo muchísimo desde el Área de Género-, el emprendedurismo como salida laboral y como generación de empleo y esto va de la mano de la capacitación en la generación de la mejora de los productos, de la calidad de los productos, de la cooperación, de la unión de emprendimientos para poder generar una mejor calidad. Por supuesto que las mujeres rurales siempre están hablando del trabajo y a veces no se ve todo lo que es la doble y triple jornada laboral a la que están expuestas. Como decía Graciela: "Me piden que caliente el agua y estuve trabajando desde las 4:00 de la mañana haciendo otras cosas". Yo creo que eso es algo que también tenemos que poder reivindicar, poder hacer visible y mejorar las condiciones en lo que tiene que ver con el acceso a la seguridad social, fomentar los derechos sociales y exigirle a veces

a las trabajadoras del campo que puedan exigir, a su vez, que sean reconocidas como trabajadoras.-

Lo otro que también trabajamos junto con ellas es la legítima preocupación por la tierra y por el agua desde la responsabilidad ambiental. Estamos trabajando con el Director de Desarrollo Productivo de la Comuna y parte del Ejecutivo con la intención de intervenir en esto; también es una preocupación del Gobierno de Canelones.-

Nosotros tenemos como herramienta el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos Canario, que lo queremos desarrollar en este Quinquenio, y queremos avanzar y profundizar muchísimo en estrategias de visibilización de las mujeres rurales en particular.-

El 15 de octubre iniciamos, junto con el Instituto de las Mujeres y las agencias que apoyaron, un gran acto de reconocimiento de la mujer rural, lo que creo fue una señal importante. Lo hicimos desde el trabajo junto con la Red de Mujeres Rurales. Fue un intercambio bien interesante, donde se pudo presentar también capacitación que fue de un nivel muy importante y participó gente que está en la Mesa también. Creo que eso fue una señal que quisimos dar de un trabajo conjunto, que creo que las mujeres rurales lo tomaron.-

(a.l.)

Hablé desde desarrollo del emprendedurismo y de cuáles son las posibles estrategias que podemos abordar en conjunto con las Juntas Departamentales también, cuál es la legislación específica para el sector, qué podemos ir profundizando juntos en el empleo y la producción. Me consta que es preocupación de la Comisión de Género de la Junta Departamental -y del resto de la Junta Departamental, pero en especial de las compañeras de la Comisión de Género- todo lo que tiene que ver con flexibilizar en legislación la importancia del sector desde el punto de vista económico, flexibilizar los pequeños emprendimientos, flexibilizar la producción artesanal para que las mujeres puedan desarrollarse, y dejar de dar esa espalda al campo. Es a lo que nos referíamos recién, a la adecuación tributaria en lo que estamos trabajando con las Edilas de Canelones.-

También fomentar la calidad, sobre todo en la producción y en la cooperación para generar otras vías económicas. En eso el Área de Género está trabajando sobre la generación de facilitadores en el emprendedurismo, el apoyo a través de Centros Regionales de Género que estaremos inaugurando a la brevedad. El primero, que será en la ciudad de Pando, va a nuclear algunas temáticas que tengan que ver con las microrregiones. Se busca que pueda funcionar como un Centro de Asesoramiento cercano a la gente y que no se centralice todo en Canelones, sino que las mujeres puedan tener un espacio vivo.-

Ese es un espacio que va a ser abierto. Se va a inaugurar ahora, a fines de abril y queremos que participen activamente, sugiriendo y que ese Centro sea de puertas abiertas, que salga hacia la comunidad y hacia la comunidad rural en especial.-

No los quiero aburrir más, porque capaz que hablo demasiado, pero quería destacar y plantear que Canelones está haciendo una fuerte apuesta al ámbito rural a través de los Programas de Desarrollo Productivo y también desde el Área de Género, en especial acompañando e insistiendo en que tomen al Área de Género como un lugar de referencia, como un lugar de articulación, un lugar que sea propio de las mujeres. No nos interesa tener un área institucional que no esté al lado de la gente o que no se pueda utilizar operativamente. Todas aquellas propuestas, iniciativas que vamos poniendo en el papel, queremos concretarlas en el territorio y al lado de ustedes, como siempre.-

Ustedes hicieron referencia a la violencia doméstica, a la migración y a cómo se van llenando los cinturones de las ciudades cuando la gente emigra del campo. Nosotros estamos inaugurando en poco tiempo una Oficina de Asistencia en Violencia Doméstica, en la que está participando también la Comisión Departamental de Lucha Contra la Violencia Doméstica y el Comité Regional en la ciudad de Toledo -Marisa, vos podés hablar de eso. Toledo es el foco quizás más importante, donde el delito más denunciado es el de la violencia doméstica y muchas mujeres rurales han migrado hacia esa zona y es preocupación nuestra poder intervenir.-

No los quiero aburrir más. En realidad, lo último que les quería comentar es que también vamos a trabajar en la línea del emprendedurismo con una capacitación en el INEFOP y ya se está abriendo una capacitación para feriantes en el Centro Regional en Pando.-

Quiero poner el Área a sus órdenes y destacar el intercambio, el acompañamiento y también este conocimiento que emana de las mujeres rurales y que a veces no escuchamos porque estamos como culturalmente mirando siempre hacia el centro y quizás lo que tenemos que hacer es dejar de darle la espalda al campo.-
a.g.b.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Muchas gracias.-

Seguimos con Inmujeres. La Doctora Diana González y la Doctora Alicia Deus tienen preparado algún tema específico en un PowerPoint.-

Les paso el micrófono.-

SEÑORA GONZÁLEZ.- Buenas tardes. Un gusto estar acá.-

La verdad es que estoy preocupada por los tiempos; más que por los tiempos por los cansancios, quizás porque a mí me vino el cansancio a esta hora del mediodía. Vamos a tratar de hacerlo lo más breve posible.-

Les decimos que realmente es un honor compartir esta Mesa con mujeres rurales y que lo que les queremos presentar rápidamente es un estudio legislativo que hicimos con Alicia Deus, a pedido de Inmujeres y de FAO, sobre los derechos de las mujeres rurales, quienes nos enseñaron y fueron realmente muy solidarias en todo lo que fue transmisión de conocimiento y de reflexión.-

Y ahora sigo apuntando. Es como que este estudio da cuenta de que es un paso, no más. Hay más y más y más información y conocimiento que tienen las mujeres rurales y que es necesario seguir analizando entre todos y tejiendo redes para construir un país más equitativo en este sentido.-

El objetivo del estudio era hacer un diagnóstico de la legislación uruguaya sobre el tema equidad y género, en especial teniendo en cuenta la situación económica y social de las mujeres rurales y formulando recomendaciones en el ámbito de acceso a la tierra, la agricultura y el desarrollo rural.-

Para eso partimos de estas referencias teóricas: la perspectiva de género -de la que ya se ha hablado-, las normas constitucionales y convenciones de derechos humanos y la nueva ruralidad. Partir de estos enfoques implica que participen otras personas, o sea que participen quienes son protagonistas del proceso rural -las mujeres rurales, las familias rurales, los varones rurales- y la necesidad de un análisis crítico de la normativa.-

Si uno mira la normativa desde el formato clásico no encuentra estos vacíos que les vamos a contar, que los descubrimos gracias a poder participar con mujeres rurales que nos contaron qué era lo que les ocurría y dónde estaban los tropezones, para poder volver a leer lo que ya leímos otras veces en el Código Civil, en los Códigos Rurales, donde no encontrábamos la desigualdad. Esa es una característica de Uruguay: tiene todo muy normatizado como si fueran iguales varones y mujeres y realmente si uno lo lee parece que fuera así. Es necesario ir a la situación práctica y volver a mirar la norma para darse cuenta dónde es que está el problema.-

Por supuesto que no es un estudio acabado, primero porque no pudimos hablar con las distintas zonas -con las mujeres de las distintas zonas del país-, hubo limitaciones institucionales en otros sentidos -en el sentido de los tiempos, los Organismos que participaron y demás-, pero además hay una limitación que es de conocimiento. Este es un tema que se viene trabajando en forma muy nueva desde el Derecho, no encontramos trabajos de Derecho uruguayo sobre este tema, entonces tenemos que decir que esto es un comienzo. Debe haber muchísimo más que quede afuera.-

En cuanto a la perspectiva de género no voy a insistir, pero sí solamente contarles -no olvidarnos- que esto se trata de una relación entre varones y mujeres atravesada por el poder; por el poder de un varón respecto a una mujer, el poder de lo que simbólicamente es el varón en una sociedad respecto de las mujeres.-

(m.g.g.).-

Como las normas se realizan en espacios de poder y son herramientas de ejercicio de poder, empoderan personas, dan derechos, reconocen derechos y, por tanto, quitan otros o no potencian otros. Esto, necesariamente, está atravesado por el género, porque las normas van a visibilizar y a regular aquello que se entiende necesario por quienes las realizan.-

En la historia entera, los derechos de las personas más excluidas no se logran gracias a que se votan en un parlamento, se logran luego de luchas y luchas, muertes y sufrimiento de gente que dice: "Estoy acá, soy importante y valioso".-

Eso implica varias cosas: los vacíos en nuestra Legislación respecto, por ejemplo, al tema de la vida privada, la violencia doméstica -como decía Marisa Lidner-, los cuidados y la violencia sexual. Uno mira las normas de violencia sexual en nuestro Derecho y dice: "Bueno, pero esto ya está superado, es la norma", pero por algo no lo podemos modificar, en definitiva no hay un consenso todavía que nos permita modificar esa normativa.-

Uruguay tiene, desde mucho tiempo -es un logro que tuvo-, desde muy temprano, leyes de igualdad. Digo temprano hablando del siglo pasado, tampoco estamos hablando de demasiado tiempo para atrás en términos históricos, pero tiene leyes de igualdad y ha hecho leyes de igualdad en lo civil, en el trabajo, en la no discriminación, y recientemente en igualdad de derechos y oportunidades. Esa es una fortaleza de Uruguay y también es una dificultad, porque vamos a ver cómo esta institucionalidad -las leyes son partes de la Institución, son conservadoras, algo que se mantiene en el tiempo- muchas veces no va a ir de la mano del cambio, de la implementación de esas normas y de la ejecución, terminan volviendo a regular lo mismo, pero con otras palabras. Ese es el mayor enemigo para los cambios, cuando empezamos a nominar las cosas de manera distinta pero, en definitiva, lo que ocurre es igual.-

Por eso este cuadrito habla de poder considerar los derechos -esto para un Jurista conservador puede resultar medio molesto-, porque sí está el componente formal normativo -ahí están las leyes-, pero después nosotros tenemos otros lugares donde construimos derechos o negamos derechos, por ejemplo, a la hora de implementar; o sea, lo que se llama Derecho Judicial Administrativo, cómo esto se aplica luego en las políticas, a las prácticas y vamos a ir viendo cómo estas normas se van entibiando -de alguna manera-, aquellos derechos se van condicionando -aunque se supone que los decretos no pueden derogar leyes-, y la práctica administrativa va siendo condicionada por las posibilidades institucionales. Estas posibilidades también están limitadas porque es lo que priorizamos en las instituciones.-

Después está lo que se llama el Derecho consuetudinario, eso que en la Facultad desde jóvenes nos enseñan que en Uruguay no rige, pero que bien sabemos que rige. Característico es el famoso mito del abandono de hogar -del que después va a hablar Alicia-, o sea, la mayoría de las mujeres -rurales y

urbanas, de clase pobre y de clase alta- entienden que van a tener consecuencias negativas -punitivas, de alguna manera-, por irse de la casa. Eso no está en la norma, pero cuando van a pedir ayuda a las instituciones y al sistema de Justicia resulta que tienen alguna consecuencia negativa porque funcionan los prejuicios y una mujer que se fue de la casa no será tan buena mujer, y si dejó a sus hijos que se embrome, aunque haya sido para salvar la vida. Entonces ahí vemos como sí existe un Derecho consuetudinario que no tiene valor formalmente, pero que funciona e incide en las situaciones concretas, incluso en la judicatura, en la jurisprudencia, en las decisiones de los jueces.-

Otro tema que a mí me parece importante a tener en cuenta, es el tema de la nueva ruralidad -le digo nueva ruralidad no porque sea nueva exactamente, sino porque le llaman así conceptualmente para diferenciarlo de los viejos modelos de ruralidad-, donde se trata de romper esta lógica de mutua exclusión de lo urbano y lo rural, donde en lo rural se trabaja y se produce y en lo urbano se decide. Pensar que la existencia de lo rural no está sólo basada en la producción, también es un ámbito de toma de decisiones, un ámbito de intercambio social, comunitario y educativo donde, por tanto, hay que llevar lo urbano a lo rural.-

(a.t).-

O sea, siempre estamos diciendo: ¿cómo alcanzamos los servicios? Bueno, ¿cómo generamos en el medio urbano que también haya actividades propias de lo urbano, como por ejemplo, la toma de decisiones?

(Dialogados en la Mesa).-

A partir de esto encontramos una serie de nudos -en estas largas conversaciones, talleres, encuentros, entrevistas con las mujeres rurales y también con operadores- y para este evento seleccionamos algunos y la compañera Alicia Deus va a contarles los resultados.-

SEÑORA DEUS.- Buenas tardes a todos, es un placer estar acá.-

Muchos de los nudos que hemos encontrado en la investigación ya han sido mencionados en la Mesa por las representantes de las mujeres rurales y por las diversas panelistas, pero, por la sistematización que hicimos, podemos decir que hay una desigualdad en perjuicio de las mujeres rurales con respecto al acceso a oportunidades y servicios, al acceso a la Justicia, al cuidado de las personas dependientes -que básicamente está a cargo de las mujeres-, al acceso a la vivienda y a la tierra, al trabajo autónomo y al dependiente -en ambos- y a la participación ciudadana.-

En el acceso a los servicios en el medio rural tenemos que hay un 30% de los terrenos que tienen un acceso inundable, por lo tanto, ya con esto encontramos una primera dificultad en el transporte, en el traslado, la caminería -que en muchos lados no es buena-, el costo del transporte y la mala calidad de los servicios, la falta de coordinación, la concentración de los servicios en las capitales departamentales, los servicios administrativos del Estado -el sacar

una Partida de Nacimiento o tramitar la Cédula-, ese tipo de cosas, hacen que los traslados para la mujer rural sean mucho más complejos y costosos que para la persona que vive en el medio urbano.-

Los estudiantes -también fue mencionado acá-: si bien la escuela rural tiene una amplia cobertura, no así la Educación Media, donde los estudiantes tienen que irse temprano de las casas, trasladarse a centros urbanos, pagar un pensionado -algo que muchas veces no es accesible a la mayoría de las familias- y todas estas situaciones perjudican particularmente a las mujeres rurales, porque son las que están encargadas de la tarea del cuidado, tanto de los niños como de las personas dependientes, entonces el traslado supone no solamente el costo, sino también resolver dónde los van a dejar o cómo van a solucionar en su ausencia.-

Nosotros en el estudio destacamos cuestiones pendientes a resolver por distintos métodos. Algunas requieren una solución legislativa, otras soluciones pueden ser coordinaciones -entre las Intendencias, entre los distintos servicios de la Intendencia- y otras situaciones pueden resolverse mediante servicios itinerantes...

(Dialogados en la Mesa).-

...-sí, iba a eso; porque Betiana me mencionaba el tema de las Defensorías que lo voy a tratar ahora, porque el tema del acceso a la Justicia requiere un especial destaque-; es importante la disminución del costo del transporte y la coordinación entre los Departamentos, porque muchas veces sucede que los servicios de un Departamento a determinadas personas le quedan más cerca que los del suyo propio y, sin embargo, tienen que trasladarse a la capital de su Departamento cuando se podría resolver el acceso al servicio.-

(c.i.).-

En el tema del Sistema de Salud que hoy mencionaba la representante de la Red, tenemos legislación, se ha avanzado muchísimo en el tema de legislación sobre todo en los últimos años: la Ley de Pacientes y Usuarios de los Servicios de Salud, que consagra los derechos del paciente como el derecho a la historia clínica -que se menciona-..., en fin y una cantidad de derechos a los que los usuarios deberían tener acceso, el FONASA; la Ley de Salud Sexual y Reproductiva -que después tuvo un Decreto reglamentario-; la Ley de Acompañamiento en el Parto -que es anterior-; y la licencia laboral para exámenes de Papanicolau y la radiografía mamaria -que también son anteriores-, pero nos encontramos con que hay una absoluta falta de información y de difusión de esa información en las mujeres rurales. No conocen cuáles son sus derechos, no conocen cómo pueden acceder a los servicios y aparece como un tema dramático la ausencia de especialistas en el interior, ya que en general hay pocos o van esporádicamente y además se concentran en las capitales departamentales.-

Hay déficit de cobertura de los servicios de salud -también se mencionó por acá el tema de las ambulancias- y todavía el Decreto reglamentario de la

Ley de Salud Sexual y Reproductiva habilita, de cierta forma, a diferenciar la prestación de los servicios en el medio rural de acuerdo con la cantidad de habitantes, lo cual creo que no favorece la difusión o que se distribuya más equitativamente. La consecuencia obviamente, es que la mujer en el medio rural recibe una peor calidad de servicio de salud.-

Como propuestas o soluciones pendientes debemos implementar las leyes que reconocen derechos en la salud y en la salud sexual y reproductiva, de forma que la dimensión territorial no se transforme en un mecanismo de exclusión de su ámbito de protección, y garantizar el acceso igualitario a la medicina especializada en todo el territorio nacional. Esto es un problema de coordinación de servicios que hoy está ausente.-

En cuanto a la Justicia, también hay falta de acceso a la información y al asesoramiento. Si bien en el Uruguay los Juzgados están distribuidos en todo el territorio, las Defensorías -que prestan asesoramiento y patrocinio gratuito para las personas de escasos recursos- se concentran en las capitales departamentales y, por lo tanto, las mujeres tienen que trasladarse a la capital para poder hablar con un abogado, recibir asesoramiento respecto de sus derechos, con lo cual subsiste la desinformación y los mitos que se van transmitiendo. Como hoy les comentaba Diana -porque es una cuestión que vemos en las distintas charlas, que aparece siempre, lo cual es llamativo- el mito del abandono del hogar, “¿qué pasa si la mujer se va, pierde a los hijos, pierde los bienes? Eso es evidencia de la falta de un verdadero acceso al asesoramiento jurídico o, por lo menos, a un asesoramiento jurídico de calidad.-

Decíamos en cuanto a la violencia: la solución de la violencia doméstica en el medio rural requiere soluciones especiales porque, sin duda que las situaciones se agravan por el aislamiento o la mala comunicación.-

Las soluciones que se arbitran en las ciudades como la exclusión del agresor del hogar o la prohibición de cercanía, que en las ciudades se logra bastante -no diría en un 100%, pero es posible concretarlo-, en el medio rural es muchísimo más difícil. O sea que hay que buscar realmente otro tipo de soluciones, considerar la situación específica y buscar otras soluciones.-

Profundizar la información y capacitación a las mujeres rurales en el tema de violencia doméstica es fundamental. Acá vuelve a aparecer la posibilidad -para desconcentrar- de que los servicios de asistencia y asesoramiento sean itinerantes, no sólo los de salud, sino los jurídicos y que sean interdisciplinarios también, tanto los abogados como un equipo, cosa que no es tan imposible, es una cuestión de coordinación que haya equipos itinerantes.-

(a.l.)

Revisar la Ley sobre Violencia Doméstica -lo dijimos- desde la perspectiva de las mujeres rurales, que tienen una problemática específica, y fortalecer la Ley o que la Ley contemple la violencia doméstica en lo relativo a la protección frente a la violencia patrimonial. Si bien esto no es exclusivo de la

mujer rural, porque la violencia patrimonial es, en general, contra todas las mujeres, también la situación del medio rural amerita un estudio específico sobre el tema.-

Le doy la palabra a Diana, que sigue con esta parte.-

Gracias.-

SEÑORA GONZÁLEZ.- Otro de los ítems es el tema de la residencia familiar. Es muy interesante, porque Uruguay tiene mucha normativa nacional para proteger lo que se llama el hogar conyugal que, en definitiva, como protege a las personas que están al cuidado de las personas dependientes, la mujer tiene -a nivel general- protección legislativa específica, para permanecer en la vivienda, tanto si es casada como si es concubina -hoy por hoy-, si tiene hijos o no, está la cesión de arriendo, hay una serie de medidas.-

En el medio rural esto se complica impresionantemente. Primero, porque hay una confusión -por la forma y las características del medio rural- entre el espacio familiar y el laboral. Entonces, el lugar de la casa es el lugar del trabajo y ese lugar es de los dos y los dos, para su sobrevivencia, necesitan ese espacio.-

Por otra parte, hay muchos trabajadores que viven -o sea, tienen su hogar conyugal- en el establecimiento y, por tanto, no hay autonomía en ese trabajador. No sólo no hay autonomía respecto del patrón, sino que no hay un verdadero espacio donde vivir -dijera alguna persona: "donde caer muerto", no hay un espacio propio para esas personas.-

Aquí me quiero detener, porque una persona afrodescendiente -ahora, en el marco del Plan contra la Discriminación- me dijo: "Sabés que esto de los trabajadores con residencia en los establecimientos, que uno lo tiene tan naturalizado y que desde el Derecho, además, se ha visto como un beneficio para el trabajador, es un estadio intermedio entre la esclavitud y la liberación". ¿Por qué? Porque las personas esclavas, cuando fueron liberadas -los patrones fueron indemnizados, los esclavos no-, tuvieron que pedirles a los mismos que los esclavizaban que los dejaran quedarse, que les dieran comida y un sueldito que no cubría ni ahí, porque como les estaban dando comida y dejándolos quedar de buenos, no cubría...

Entonces, qué interesante poder verlo desde acá -desde este lugar- como un tema difícil de resolver -no lo dudo- pero que, en definitiva, lo que le provoca a la persona que vive allí es realmente una falta de autonomía y una imposibilidad de ver a largo plazo su situación de vida, porque está atada al trabajo y al trabajo puntual, además, hoy en día en que el trabajo, no es para toda la vida, porque vamos teniendo distintos trabajos.-

La cesión de arriendo. Todos los que somos urbanos sabemos que cuando alquilamos una casa, si nos separamos, uno de los dos puede quedar en la vivienda aunque no sea el titular. Esto ocurre en todas las casas habitación, incluso en el medio rural. Ahora, si yo arriendo un predio para la

explotación agraria -que esto ocurre mucho, yo arriendo un predio y, además, vivo ahí-, se va a priorizar el lugar de explotación agropecuaria esa cesión de arriendo no existe en la Ley -otro punto de fragilidad- y, además, el trabajador rural, cuando es despedido, tiene plazos brevísimos para el desalojo.-

Entonces realmente las mujeres -que además hay que pensar que son mujeres con otras personas, no son mujeres solas, en general las mujeres van con varios más a su alrededor- están condicionadas, en el tema de la vivienda, a múltiples factores: el vínculo con el patrón, el vínculo con la pareja, con el arrendador, las necesidades de sus hijos, la necesidad de recursos económicos. O sea, uno puede decirle a una persona: "Usted tiene derecho a irse de su casa, no siga siendo golpeada", pero en realidad, en el medio rural, además de resolver quién se queda en la vivienda, hay que resolver todo lo patrimonial.-

a.g.b.-

Y ahí salto al tema emprendimientos familiares agropecuarios, porque tenemos otro nudo enorme desde el Derecho.-

Una señora del medio rural me explicó -realmente a mi me costó mucho entenderlo- que lo que ocurría era que cuando se violentaban en la pareja, le vendían las vacas. Entonces me explicaba la situación de una señora y, después, de otra que se quedaron sin vacas. Yo le explicaba el tratamiento judicial que requería para poder asegurar su derecho sobre las vacas -porque es verdad, esto está todo regulado en el Código Civil y en el Código Procesal, tenemos una normativa bastante avanzada en ese sentido- y la señora me dijo que ya se había quedado sin las vacas.-

¿Qué pasa con esto? Nosotros, en la sociedad conyugal de bienes es un tema complejo, porque todos decimos "gananciales" y parece que entendemos. En realidad, los gananciales es que cada cual administra los bienes que adquiere. Esta agenda la administro yo, la regalo yo, la vendo yo. Si mañana alquilo esta computadora, mañana la regalo y mi esposo no me puede decir nada, porque la adquirí yo y así cualquiera de las partes.-

Tenemos algunos límites: los límites de los bienes inmuebles y los automotores, dos bienes propiamente urbanos. ¿Qué tiene una persona de clase media en el medio...? ¿Qué puede pretender tener una persona urbana de clase media? Auto y casa.-

Resulta que en esto no está contemplado, por ejemplo, todo lo que son los granos, lo que son los animales, donde cada cual puede vender lo que adquirió estando casado y que para evitarlo habría que generar que las mujeres pudieran hacer un embargo previo antes de empezar a discutir -lo que es bastante complejo si además le agregamos la falta de información sobre derecho- y además sabemos que las situaciones no son tan simples, uno cuando está en una situación conflictiva no está pensando en ir al Juez para embargar las vacas, sino en cómo resolver la situación, su conflicto personal.-

Esto es un tema enorme para las mujeres y para los varones, es necesaria una revisión legislativa porque afecta especialmente a las mujeres, ¿por qué? -de esto me estaba olvidando- porque, ¿quiénes son los que van al remate a comprar los animales? ¿Quiénes son los que hacen los contratos de arrendamiento, que ahora vamos a ver que muchas formas de acceso a la tierra son personalísimas? Los varones.-

Es más, las mujeres les dicen: "Andá tú que yo me quedo haciendo esto otro, porque me viene mejor trabajar acá, en casa" -¿verdad?-, entonces quedan con la administración de los bienes.-

Y esto nos pasa también con los contratos para el acceso a la tierra. La mayoría de los emprendimientos son familiares en este país -el 80%- y, además, la mayoría de estos son pequeños emprendimientos. Ahí trabajan mujeres, hijos, varones y, a veces, otros familiares -abuelos, hermanos, tíos- y en general, no se es propietario, se llega por algún tipo de contrato.-

Hay muchos contratos para acceder a la tierra, como el pastoreo -atípico- y como la parcería, que siguen al titular, no son gananciales, son gananciales luego para pedir la indemnización, pero para rescindirlo son personalísimos, o sea, se contratan por las cualidades de la persona con la que se contrata. El que no está en el contrato no dispone de ese bien. Entonces, en general, la mujer participa a la par en la cría de los animales, pero luego no tiene un lugar en la relación jurídica. Por supuesto que si hacemos juicio y demostramos que el lugar era, seguramente nos va a salir una sentencia favorable, pero estamos hablando de cómo fortalecer las leyes para que no tengamos que estar haciendo toda esta prueba, sino que la Ley ya reconozca la realidad existente.-

Otro tema importante es cómo esto también incide a nivel de BPS, la franquicia y todo lo que es DGI y franquicias tributarias.-

Se ha promovido desde la Seguridad Social una serie de beneficios para el mundo de lo rural, claramente. Ha habido una política de apoyo a los emprendimientos familiares para disminuir la carga impositiva. Se alcanzará o no se alcanzará, pero la línea de legislación en ese sentido es clarísima.- (m.g.g.)

¿Qué pasa? ¿A quién se exonera? ¿A quién se da subsidios? A los pequeños productores. Partimos de la base de que el pequeño productor rural es una unipersonal, entonces en la Ley aparece lo unipersonal, porque en realidad partimos de la base de que es el varón.-

Cuando se reclama esto desde las mujeres, con la mejor intención se decidió darle los mismos derechos a uno que al otro, con una ficción; las ficciones en Derecho siempre terminan siendo nefastas, cada vez que decimos que hacemos como si las cosas fueran pero no son, sale mal. ¿Por qué? Porque se hizo una ficción de que hacíamos como que era unipersonal, pero tenían derecho los dos. Entonces había que resolver el tema de la titularidad. Uno es titular -varón o mujer, no importa, pero de acuerdo a nuestra cultura

tiende a ser el varón porque es quien hace los trámites- y el otro es el cónyuge colaborador.-

En principio, a nivel de BPS esto no tiene consecuencias porque tienen iguales derechos, pero a nivel de todo lo que es la comercialización, los créditos, la administración de bienes, es nefasto. ¡Parece una cosa tan simple y las consecuencias negativas que tiene!

Y parece tan simple resolverlo, pero cuando lo empezamos a plantear -creo que esto requiere un debate enorme, de meses, de mucho tiempo y esfuerzo a nivel de expertos del BPS, para poder resolverlo bien porque son normativas muy complejas-, cuando empezamos a decir: “¿Y por qué no somos titulares los dos?” Bueno, no es tan fácil, porque ahí corremos doble riesgo. Un Banco que da un crédito donde cualquiera de los dos lo puede pedir, donde cualquiera de los dos puede ser perseguido con los mismos bienes, sin lugar a dudas es un tema a tener en cuenta, no es tan simple, no es uno más uno, dos. Es un importante tema más para resolver.-

En el trabajo dependiente -trato de ir más rápido- hay trabajadores con residencia en el establecimiento. ¿Cómo trabajan las mujeres? Algunas trabajan en la cocina, en la limpieza..., en realidad en muchas más cosas, pero ese es el cargo que se les da. Otras trabajan, “trabajan” -es importante rescatarlo-, pero en los papeles aparecen como esposa del trabajador, pero trabajan; no vamos a creer que la esposa ve cómo trabaja el esposo todo el día en el emprendimiento -son trabajos muy sacrificados- y ella toma sol; no, ella trabaja también en ese emprendimiento. Y ahí sí que en eso no tiene nada más que el derecho de estar.-

Imagínense una situación de violencia doméstica. No le podemos decir -en principio- al señor que se vaya, porque la relación es laboral, el patrón no tiene por qué echarlo, salvo que diga que es por mala conducta -he visto soluciones artísticas, en ese sentido, para resolver problemas pero, en principio, el tema de la violencia doméstica no debería incidir en lo laboral- pero además, si la mujer se va pierde las dos cosas: la vivienda y de lo que vive, entonces esta situación es terrible.-

Las mujeres que trabajan sin residencia en el establecimiento tienen más autonomía, pero nos plantean como gran dificultad las horas que pasan arriba de un transporte por un tema de coordinación de horarios, por falta de una motito...

Por otro lado, es cierto -para decir también lo positivo- que ha habido muchas mejoras en la normativa laboral, mejora que es difícil luego implementar por el tema del control y por el tema de las características del medio rural.-

Imagínense un trabajador con residencia que diga: “Terminaron mis ocho horas”, y ocurre algo grave; es un tema hasta de solidaridad que ocurre y después condiciona la vida.-

También vimos situaciones abusivas -no quiero dejar de contar esto para tenerlo en cuenta a la hora de resolver-: mujeres que trabajan zafrales en el cítrus, sin residencia. La empresa les dice que las pasa a buscar; ellas entran, supónganse, a una hora determinada, a las 10:00, pero las pasan a buscar a las 5:00 porque tienen que pasar a buscar a mucha gente y a las 9:00 se resuelve si es posible hacer la tarea en función de las condiciones climáticas. Después, cuando terminan, a las 16:00, vuelven a hacer todo el recorrido y llegan a sus casas a las 19:00. Trabajaron todo el día pero, en general, como es a destajo, tienen el producto por cuatro horas. Entonces, son como las caras y las contracaras.-

(a.t.)

Hay un importante reclamo de las mujeres por viviendas productivas. MEVIR ha hecho algunas viviendas productivas -las hace-, pero hay muchísimas con las que no es tan así, porque hay toda una historia enorme de viviendas construidas en las que vive gente hoy, que dice: "Prefiero vivir allá, sin luz y sin agua en medio del campo, pero puedo tener una vaca o una oveja". Entonces ese es un "temón", porque el que haya gente que está viviendo así es bastante contradictorio.-

SEÑORA GIUDICE.- Quiero aclarar que hay dos tipos de programas de MEVIR: el de vivienda nucleada y el de vivienda productiva.-

SEÑORA GONZÁLEZ.- Sí, sí, esto existe, el problema es que -en términos de derechos humanos- el que haya algunas mujeres -varias, porque históricamente este sistema se utilizó- viviendo en estas condiciones en medio del campo es, realmente, atarles las manos, porque tienen dos condiciones en contra: tienen el aislamiento y no tienen el espacio. Esto es importante.-

Quiero saltar un poquito todo el tema del sistema de cuidados, que es clave, pero ya se ha hablado.-

Los mecanismos específicos de prevención del acoso laboral: díganme si ustedes como abogadas le recomendarían a una mujer que está en medio de una hacienda que denuncie el acoso del patrón. ¿Cómo? ¿Le digo que llame al Ministerio? ¿Podrán venir? ¿Qué pasará después? Es muy complejo y esto requiere pensar en normas específicas con mecanismos específicos, tanto para el acoso laboral, moral y sexual como para la violencia doméstica.-

(Intervención inaudible).-

Sí, horas.-

En producción, simplemente quiero mencionar -y ya termino- que el tema del LATU ha generado cooperativas de producción de alimentos como una estrategia para el empoderamiento de las mujeres.-

Estas cooperativas de producción de alimentos tienen exoneraciones tributarias similares a las rurales cuando trabajan con los productos del emprendimiento en el que viven, pero cuando son externas no.-

Esto se da de patadas con la lógica de la nueva ruralidad, donde puedo obtener productos de mi vecino -y está buenísimo- e integramos un ciclo urbano rural.-

Además quiero mencionar a Bromatología. Esta se ha transformado en un impuesto en vez de una tasa por un servicio que asegure calidad. Entonces se multiplica en todos los Departamentos -acá hay normas legales que lo prevén, incluso constitucionales, si bien no tan fuertes, que también prevén la competencia municipal; más que nada es legislativo- y lo cierto es que se transforma en un plus que pagan las mujeres para que se controle, que en muchos casos no es revisar el producto, sino cotejar que ya se ha revisado en otro Departamento y eso contraría la política de cooperativas de producción.-

Es más complejo y es un tema que no quería dejar de mencionar porque creo que el Congreso de Intendentes es la figura privilegiada para resolver este problema.-

Y, simplemente para terminar, creo que la puesta de la mirada -a la hora de reformar normas y prácticas- tiene que estar en el empoderamiento. O sea, ¿cuáles son los elementos que dan más autonomía a las mujeres? La libertad ambulatoria -o sea, poder ir y no estar esperando para que vengan; poder ir, definir, seleccionar, elegir la mutualista, la escuela: la autonomía-, la promoción de la titularidad de la tierra -y en esto no me detuve pero me parece re-importante-: de acciones afirmativas para que las mujeres sean titulares de tierra, la promoción de la titularidad de la administración de bienes y la capacitación para la gestión.-

Ayer yo le decía a una mujer: --“Me preocupa que en lo rural exigimos a las mujeres que, además de producir -con todas las dificultades que tienen-, se administren y gestionen en forma societaria -cooperativas y demás-, con lo difícil que es -es excelente, pero nos cuesta, es un trabajo más-, y terminan trabajando más para la gestión que para la producción” y ella me dijo: --“Lo que pasa es que nos tratan como manada, como a las ovejas; nos tratan como manada”. Es como que en esto les hacemos saltar pasos, o sea, no todas las mujeres ni todos los varones podemos trabajar en forma tan compleja y, sin embargo, en las mujeres rurales la posibilidad que se da es por ahí, entonces multiplica las dificultades para salir adelante.-

Disculpen la demora.-

(Aplausos).-
(c.i.)

SEÑORA BALCÁRCEL.- Sin duda, muy interesante la problemática y las denuncias de las compañeras rurales y, justamente, de todas las problemáticas que se han presentado, qué mejor que de la Comisión de Legislación del

Trabajo, el Diputado Raúl Olivera, nos empiece a clarificar algo de lo que se ha planteado aquí.-

Le doy la palabra, Diputado.-

SEÑOR OLIVERA.- Ya no sé si son buenas tardes o buenos días. No voy a abusar del tiempo porque creo que nos está ganando la fatiga a todos.-

Primero quiero hacer mención de algunas cosas en términos generales y para esto tengo que mencionarlo: yo pertenezco al Frente Amplio y dentro de él al Partido Socialista. ¿Por qué menciono esto? Porque para nosotros el tema de la equidad y el género está incluido en los Estatutos de funcionamiento del Partido y nosotros en los cargos electivos y, particularmente en Canelones, tenemos paridad, tenemos tantas mujeres como hombres para ocupar los cargos.-

Esto no deja de ser simplemente la expresión de lo que es todo un desafío cultural y cuando aquí estamos discutiendo el tema de la equidad, estamos hablando, en particular, de ceder espacios de poder de los hombres, que es el tema más complejo de llevar adelante y es parte de un proceso cultural extremadamente complejo y que estamos abordando, y de que está mucho más avanzado, evidentemente, en los conos urbanizados, con esa densidad de población que le permite a las mujeres generar espacios de discusión mucho más amplios en donde se puede incidir más fácilmente.-

Pero quiero mencionar un tema que le hace a los procesos culturales y le hace a los trabajadores del campo, a los poseedores de tierra y a los medios de producción.-

Creo que tenemos una cantidad de debates extremadamente complejos y entreverados, que algunos tienen que ver con el modelo de producción y el empuje de la economía como un elemento atractivo para invertir en la producción del campo, que sin duda da para un debate mucho más profundo, interesantísimo, pero tendríamos que discutir el derecho a la propiedad privada, el derecho a la autodeterminación, como elementos de la preservación del medio ambiente y de los medios de producción, porque sí podríamos regular la conservación del suelo, la conservación del agua...

Tampoco quiero dejar pasar por alto que cuando hablamos de la utilización del agua no estamos hablando de un bien y de un patrimonio del Uruguay, sino que estamos hablando de un patrimonio de la Humanidad, que hace algunos años creíamos que era un bien inagotable, infinito, y rápidamente descubrimos que era un bien finito y rápidamente agotable. Y no sólo en el campo se desperdicia el agua, cualquiera de nosotros va al baño y para disolver 200 gramos de orina tira 10 litros de agua potable, cuando en el mundo la gente muere porque no la tiene. Así que no estamos hablando de elementos en donde se debe hablar de un valor de transacción económica, sino que se debe hablar como un elemento de supervivencia de la Humanidad que todos integramos y a la que todos debemos defender.-

Pero si hablamos de inequidades y discriminaciones somos expertos, porque nosotros discriminamos por raza, por religión, por estado social, por condición cultural; discriminamos y somos expertos y tenemos uno de los elementos más emblemáticos en estos tiempos: hace poco fue el Día de los Afrodescendientes, son el 6%. En el Parlamento no hay ninguno y debería haber por lo menos seis; cargos de Gobierno importantes muy poquitos, pero si vamos a las cárceles son la gran mayoría. Es parte de la discriminación y los procesos culturales que no terminamos de asumir entre todos, que deben ser parte de nuestro debate. Yo creo que podemos avanzar muchísimo en legislación, pero más debemos avanzar en los compromisos.-
(a.l.)

El que hoy yo esté acá es, primero, desafiarme a mí mismo y estar dispuesto a debatir esto en un largo proceso, sabiendo que estamos cediendo lugares y es un compromiso que no todos estamos dispuestos a asumir.-

Antes de irme quiero graficar muy brevemente un hecho constatable, de la realidad. Yo me crié en el campo -vivo en la ciudad pero me crié en el campo. Una de mis hijas fue a una escuela rural, a una Escuela de Producción Lechera de UTU en San Ramón. Después de varios intentos de querer insertarse en el campo, hoy trabaja en un emprendimiento industrial. La primera reflexión es: ¿cuáles son los espacios que se les están dando a los jóvenes para que se queden en el campo? Tiene tres problemas: es joven, es mujer y no es poseedora de tierras.-

Una de las grandes dificultades que sentimos en los lamentos de los productores es cuando dicen: "Nuestro promedio es de 60 años", pero ¿saben una cosa? El Director de esa Escuela se aburrió de pedirle a los productores que les dejaran hacer pasantías a los alumnos. En un año no logró ninguna. Así que tenemos un gran debate entre nosotros en cuanto a cuán amplia es nuestra apertura y qué tanto estamos haciendo para que los jóvenes se queden en el campo. Las madres tienen dificultades respecto a que los hijos se queden a trabajar en el campo, pero más dificultades tienen si son hijas mujeres, evidentemente el destino va a estar en emigrar a la ciudad.-

Aquel valorpreciado de la producción familiar -no debemos creer que producción familiar es sacrificio, es no rentabilidad y trabajar como en el pasado- es introducirse en ese sistema de cadenas productivas. Ahí tendríamos que hacer una fuerte apuesta y una presión sobre el modelo económico para que se brinden los instrumentos, porque podemos hablar del transporte, pero sabemos que el transporte tiene relación costo - pasajeros que traslada y, evidentemente, yo no puedo llevar un ómnibus a una localidad para traer cinco personas, prefiero pagarles un auto que los vaya a buscar y me sale más barato. Pero de lo que estamos hablando es del Gobierno, el Estado involucrado con la sociedad y la sociedad involucrada con el Estado, porque es algo de ida y vuelta y todos nosotros debemos hacer una fuerte apuesta. Creo que los vacíos legales fácilmente los podríamos llenar, después tendríamos que implementar y después tendríamos que ir a un proceso de educación para que la gente los utilice.-

Yo me siento en este ámbito rodeado por mujeres muy exitosas, que han logrado espacios a partir de su pelea, de su formación, de su entrega y hoy tienen un espacio para expresarse, para participar y reclamar. Pero hay un innumerable conjunto de personas que posiblemente ni se entere de que hoy hubo esta actividad.-

Creo que nuestro trabajo, más allá de legislar, reclamar y transformar, es hacer una fuerte apuesta a la transformación cultural y tenemos que involucrar a todas las autoridades, pero involucramos nosotros mismos.-

Nada va a cambiar acá porque nosotros saquemos una hermosa declaración -dificultades que tenemos con el agua, dificultades que tenemos con los medios de producción-, si en realidad nosotros somos los operadores que expulsamos a los trabajadores del campo, porque no les damos oportunidades, porque la forma de trabajar en el campo ha generado una conducta individualista, donde la utilización de los recursos no coincide con la rentabilidad; el acceso a la tecnología en forma individual es imposible, porque excede la capacidad de producción y, por lo tanto, su costo es excesivo.-

Creo que lo que tenemos que debatir es un nuevo orden de producción agrícola -que es fundamental- y que tenemos una excelente Ley de Ordenamiento Territorial, que es muy difícil llevarla adelante, a pesar de los esfuerzos que se hacen.-
a.g.b.-

Hemos multiplicado -prácticamente por tres- la inspección del trabajo, pero es difícil que la gente denuncie. Se avanza en algunos procesos de producción y de derechos laborales, pero hay una fuerte resistencia, en los operadores de los medios rurales y que brindan servicios, a cumplir con los mismos. Sin embargo, supuestamente todos somos integrantes del mismo país, con las mismas preocupaciones. Así que el primer debate que nos debemos es si estamos dispuestos a poner esto en debate público y hacer que cada uno asuma el rol que le corresponde, con los objetivos en común.-

Así que me siento gratificado por estar acá y con el solo hecho de estar acá estoy asumiendo un compromiso y estoy desafiando mi estado patriarcal para hacer algo más justo y más digno para todos los habitantes. Y lo digo porque también soy padre de dos mujeres que van a estar expuestas a la aventura de la violencia doméstica o a la segregación en los empleos que consigan.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Tomando el compromiso del Diputado les voy a proponer, por el momento, hacer una pausa, volver a las 16:00 horas, donde vamos a pedirle otra vez al Diputado que hable del tema laboral, donde nos van a acompañar una Diputada de la Bancada Bicameral de la talla de Verónica Alonso, donde va a estar, del PIT-CNT, Dina Fernández Chaves; también del

PIT-CNT, pero de Montevideo, la señora Verónica González; por el Observatorio de Género de OSE, Carmen Anastasía; por Indujeres, Beatriz Ramírez; la Diputada Ana Lía Piñeyrúa por la OIT y por Afrodescendientes nos va a acompañar la señora Gloria Rodríguez.-

Los convido nuevamente a reflexionar sobre todo el temario y comenzar la actividad otra vez a las 16:00 horas.-

Muchas gracias.-
(m.g.g).-

(Siendo la hora 14:37 minutos se inicia un cuarto intermedio el que es levantado a la hora 17:07 minutos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Buenas tardes para todos.-

Bienvenidos a esta segunda etapa de este Foro de Equidad y Género.-

Para comenzar, vamos a volver a ver el video que ya se pasó anteriormente para volver a estar a tono de lo que es este Congreso.-

El video se llama: "Mujeres somos libres".-

(Se emite el video).-

Ahora les voy a decir lo que se va hacer en la tarde y quiénes son las personas que van a hablar.-

En la segunda etapa el tema va a ser "Mujeres en el ámbito laboral" y hablarán:

En la segunda etapa el tema va a ser "Mujeres en el ámbito Laboral" y hablarán: por la Bancada Bicameral, la Diputada Verónica Alonso; por ADEOM Maldonado, la Doctora Dina Fernández Chaves; por el PIT-CNT, Zully Rivas; por OSE del Observatorio de Género, Carmen Anastasía y Graciela González; por la OIT, Ana Lía Piñeyrúa y el Diputado Raúl Olivera.-

En el tema "Mujeres en el ámbito político" estarán hablando: Gladys Scarponi, ex Edila y fundadora de la Comisión de Género del Congreso Nacional de Ediles, y la Presidenta de la Junta Departamental de Maldonado, la Doctora Marie Claire Millán.-

Ahora, Adriana Balcárcel -Presidenta de la Comisión de Equidad y Género del Congreso Nacional de Ediles- nos va a contar sobre la información de este trabajo.-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Muchas gracias otra vez por acercarse a la segunda etapa de la jornada.-

Como habíamos dicho en el comienzo tenemos un montón de interrogantes que nos han ido acercando a la Mesa.-

Nuevamente el régimen de trabajo va a ser que una vez que las expositoras y el expositor terminen con sus conocimientos -los cuales nos ayudarán a abrir caminos- vamos a abrir el debate y les ruego acercarnos las preguntas con respecto a los temas para ir dinamizando el trabajo.-

Les quería comentar que -más ahora, en la segunda etapa- el espíritu de esta Comisión de Género nos reafirma en la continua exclusión de los derechos que vimos hoy con denuncias de mujeres rurales y que nos hacen seguir luchando para alcanzar la igualdad de oportunidades.-

Espero que sea un buen trabajo y sigamos adelante.-

Gracias.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Va a comenzar con el tema “Mujeres en el ámbito laboral”, por la Cámara Bicameral, la Diputada Verónica Alonso.-

SEÑORA ALONSO.- Con mucha alegría y con mucha sinceridad quiero transmitirles y agradecerles, en primer lugar, la invitación a quienes han organizado esta actividad y me quiero referir, en especial, a la Edila Adriana Balcárcel por esta propuesta que ha tenido como Presidenta de la Comisión de Equidad y Género del Congreso Nacional de Ediles; agradecerlo, especialmente, porque me permite conocer otras mujeres que desde distintos puntos del país vienen trabajando, mujeres muchas veces -y no en este ámbito en particular- anónimas, a las que no tenemos posibilidades de conocer desde otro lugar y, por supuesto, también como Legisladora, como ciudadana, como mujer, porque siempre son bienvenidas estas instancias de intercambio, de debate, de diálogo, que nos permiten buscar espacios de interacción para encontrar estrategias comunes en el tema que hoy nos convoca.-

(c.i)

Quiero agradecer y reconocer, en segundo lugar, a muchísimas mujeres luchadoras, emprendedoras, inteligentes, cumplidoras, que creen en los sueños y que trabajan por hacerlos realidad.-

Muchas veces me han preguntado: “¿por qué una mujer en política?”. Algunas veces me lo ha preguntado, incluso, algún periodista con un dejo un tanto despectivo: “¿qué le aporta una mujer a la vida política?”. Y yo estoy convencida que le aporta mucho. Y con esto les quiero transmitir a todos ustedes el primer concepto.-

Quiero transmitir no una visión feminista del género sino una visión femenina. Una visión feminista no me representa, siento que en muchos aspectos no compartimos los mismos conceptos de la visión feminista del género; una visión femenina sí.-

Por supuesto que reivindico el papel de la mujer, así me lo han enseñado en mi familia, así lo transmito; soy madre de dos hijas mujeres y les transmito esos valores pero con una mirada femenina, vuelvo a insistir, y no feminista del género. Reivindico el papel porque ser mujer es un privilegio maravilloso.-

También digo -y vale aclararlo- que no dejo de reconocer a los movimientos feministas que tanto han hecho durante la Historia y tanto han trabajado -muchas de ellas en las sombras en nuestra Historia-, porque si uno se pone a pensar, por ejemplo, mi abuela no podía votar -a pesar de que nuestro país es un país avanzado en cuanto a los derechos civiles-, mi madre, en su época, no tenía consagrados muchos de los derechos -y, en particular, algunos referidos al aspecto laboral- y, sin embargo, hoy mi hija puede llegar a ser Presidente de la República, por ejemplo. Y eso es algo que se ha logrado en muy poco tiempo.-

Por supuesto que hay que reconocer el trabajo que estos movimientos feministas han hecho, pero prefiero no levantar esa bandera feminista porque siento -y hoy lo conversábamos antes, con mujeres y con hombres- que los movimientos feministas muchas veces están en una actitud de enfrentamiento, muchas veces están "en contra de" y no a favor. Muchas veces están en una posición y en una postura enfrentadas con el hombre y yo estoy convencida de que esta lucha no es contra el hombre, es con él, buscando la justicia y en un pie de igualdad y para eso los necesitamos. Por eso también me congratula ver hombres en esta instancia acompañando este Seminario que se llama de Equidad y Género, donde los hombres también sienten que esta lucha es por la igualdad y la igualdad de oportunidades, que es de lo que se trata también el análisis que hoy estamos haciendo.-

Yo decía que, por suerte, en mi caso personal y particular, he tenido una buena educación. Mi padre -si bien pertenezco a una familia mayoritariamente masculina- me educó en un pie de igualdad y también tengo la suerte de tener un compañero de camino que entiende que la vida se hace de manera conjunta y complementaria y no excluyente; que creo que es lo importante en esto: empezar a entender la concepción y cambiar culturalmente esos estigmas y esos estereotipos con los que, lamentablemente, muchas veces hemos venido -históricamente- marcando como esa línea divisoria donde están unos y estamos otras.-

(a.t)

Pero también quiero decir que cuando veo que en el siglo XXI existen -y vaya si existen- casos de lapidación o de mutilación genital o donde hay Códigos Civiles y Penales donde la mujer no está reconocida, o cuando -y quiero decirlo con mucho respeto- Representantes de este Gobierno visitaron un país con un Gobierno totalitario como el de Irán, y debieron taparse la cabeza para sentarse frente a un Presidente, como el Presidente de Irán, donde la mujer vale, literal y realmente, como un animal, yo ahí pienso: ¿cómo no voy a levantar la bandera de la mujer si todavía sigue siendo la causa perdida?

Por eso hoy me pareció una muy buena oportunidad esta para analizar, sobre todo a nivel normativo y desde la Bancada Bicameral Femenina -que ahora, en unos minutos, les voy a transmitir cuál es mi sentir con respecto a la Bancada Bicameral Femenina en la que venimos trabajando-, el camino recorrido -que no ha sido poco- y sobre todo cuáles son las rutas a seguir recorriendo.-

Creo -y por lo menos lo percibo desde la Cámara de Representantes- que se ha avanzado mucho en la proclamación y en la aprobación de normas acerca de nuestros derechos, pero en la concreción de los mismos y en la aplicación de los mismos todavía nos queda mucho para seguir trabajando.-

Creo que las mujeres hemos avanzado mucho en el derecho legal, pero no tanto en el derecho cotidiano, en ese cuando salimos de mañana a nuestros ámbitos de trabajo o a nuestros ámbitos académicos o a nuestros ámbitos familiares. Sentimos que el derecho legal avanzó pero al derecho cotidiano le cuesta abrir las puertas todavía. Ese es el sentido también, supongo, de estas instancias, ver cómo a través del derecho cotidiano nosotras podemos encontrar esas puertas para poder seguir abriéndolas.-

Hay distintos temas que desde la Bancada Bicameral Femenina, que es un espacio pluripartidario... Yo les quiero confesar que cuando ingresé a la Cámara tenía un prejuicio con respecto a la Bancada Bicameral Femenina, por estos conceptos que venía mencionando de sentir que iba a ingresar a un gueto feminista. Sentía que quizás esos temas, por ser por la mujer, para la mujer, desde la mujer y sólo con mujeres, no iban a tener el camino abierto y que seguramente nos íbamos a enfrentar con los hombres en ese juego de enfrentamiento y de dicotomía uno versus otro.-

Sin embargo, encontré un ámbito donde se nos permite trabajar en aquellos puntos que nos unen sobre todo y por encima de los que nos separan. ¡Vaya que tenemos puntos que nos separan!, porque conceptualmente, filosóficamente e ideológicamente, muchas veces, como seguramente en estos ámbitos, no encontremos un punto de consenso. Sin embargo, en la Bancada Bicameral Femenina se ha logrado avanzar hacia esos puntos que nos preocupan a las mujeres, pero que no atañen solamente a las mujeres en distintos ámbitos y en distintos temas, por ejemplo, en el del acceso de la mujer al ámbito laboral.-

Hoy con las tareas que asume la mujer, los conocimientos que alcanza, las relaciones familiares -que hoy se han ido transformando y que muchas veces la posicionan como jefa de familia, en ámbitos monoparentales donde la mujer es la que dirige esa familia-, se ha generado todo un cambio cultural, donde además se suma que las expectativas de vida han aumentado. Hoy, por suerte, la expectativa de vida para las mujeres es de 80 años. Todo eso es algo muy bueno, pero también genera grandes desafíos, sobre todo en este tema puntual del acceso al mundo laboral. Ahí tenemos un deber y nosotros, desde la Bancada Bicameral Femenina, lo venimos trabajando.-

En mi caso particular el año pasado presentamos un Proyecto de Ley para favorecer el acceso al mercado laboral a las mujeres por encima de los 40 años. Yo digo por encima de la barrera del "Gallito Luis", porque cuando uno abre el diario es "hasta 35 años", "hasta 35 años", "hasta 35 años".- (a.g.b.)

Muchas veces, las mujeres que cortan su etapa laboral porque se dedican a cuidar a sus hijos, cuando quieren reinsertarse al mercado laboral ven una puerta cerrada; cuando tienen que volver a colaborar y a ayudar en el ámbito familiar sienten que las puertas de esas oportunidades están cerradas.-

Ese es un deber importante que nosotras tenemos que trabajar desde la normativa -por supuesto- y, en mi caso, legislar, pero también el brindar herramientas, no solamente en el ámbito público, sino también en el ámbito privado. Y ahí hay otro deber, porque además de sumarse el deber de la barrera etaria, hay un deber que es: a misma responsabilidad no tenemos la misma remuneración.-

Hay una incongruencia de más, porque hoy en nuestro país se gradúan más mujeres que hombres -salen de la Universidad más mujeres que hombres- y, sin embargo, a igual responsabilidad, las mujeres reciben un salario inferior.-

A esto le tenemos que agregar otro dato que no es menor y es que la tasa de desempleo femenina duplica la masculina y es inversamente proporcional al número de mujeres que, como decíamos hace unos minutos, son jefas de familia y, por lo tanto, es el único sustento familiar que hay en ese domicilio.-

Este es un tema que por lo menos a mí me preocupa y me ocupa, por eso desde la Bancada Bicameral Femenina venimos analizando cuáles son esas herramientas que debemos aprobar para que colaboren en esa apertura o reapertura de la reinserción laboral.-

Y en el punto que quizás me involucra particular y personalmente -un punto que la Bancada Bicameral Femenina vino trabajando largamente- yo quiero hacer un reconocimiento a las mujeres Legisladoras que iniciaron esta tarea de la Bancada Bicameral Femenina, que arranca en el año 2005.-

En el año 2000, cuando se crea la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, se propone esta iniciativa de la Bancada Bicameral Femenina, que no tiene legitimidad formal, porque no está institucionalizada -que ese es uno de los propósitos, también, que se institucionalice la Bancada Bicameral Femenina-, pero, justamente, como no lo está, tiene ese valor, porque existe desde la propia voluntad de las Legisladoras de trabajar en estos temas.-

Decíamos que hay un punto en el que han venido trabajando largamente las Legisladoras que me antecedieron y quienes también siguen integrando la Bancada, que tiene que ver con la cuotificación política, la cuotificación femenina. Les voy a confesar que he tenido mis reparos con respecto a dicho

tema y esto no va en el sentido de sentirme menos mujer -vuelvo a decir lo mismo-; algunos han argumentado que con esto parezco menos mujer porque no defiende la cuotas.

Yo no estoy diciendo que no defiende, estoy diciendo que tengo ciertos reparos, porque me temo que muchas veces esto genere la discriminación positiva... y yo prefiero agarrarme al concepto que dice nuestra Constitución: "la única diferencia tiene que ser la de los talentos y las virtudes", las diferencias entre hombres y mujeres.

También quiero aclarar y entiendo -y quizás desde adentro empiezo a notar y a defender- que nosotros tenemos una realidad: el 52% de la población son mujeres.

Quiero ver con ustedes algunos datos porque, sin embargo, a pesar de ser el 52% de la población, los lugares en el Parlamento alcanzan sólo el 14%.
(c.i)

Según los datos de las últimas elecciones del año 2009, con la Ley que se aprobó y que rigió para las internas electorales del año 2009, las mujeres tuvimos un pequeño aumento en representación con respecto a los años anteriores. Si uno analiza el Parlamento, de 130 lugares -31 Senadores y 99 Diputados- fueron electas 18 mujeres: 14 Diputadas y 4 Senadoras; eso representa el 14% del que veníamos hablando. En el año 2004 eran cerca del 11% y en el año 2000 eran cerca del 10%.

En las Juntas Departamentales -ustedes lo tienen acá-, de 589 Ediles que hay, 106 son mujeres; eso significa el 18% contra un 17% que había en el año 2005. No hubo alteración en cuanto a las Juntas Departamentales.

Con respecto a las Alcaldías -el recientemente creado tercer nivel de Gobierno, donde se crearon 89 Alcaldías-, 23 son presididas por mujeres. Es decir, representan cerca de un 26%, si no estoy equivocada.

Con respecto a las Intendencias, de las 19 que hay, 3 -Artigas, Lavalleja y Montevideo- representan cerca de un 15%, un 16%, contra un 0% que regía en el año 2005.

Y así podemos seguir. Si vamos a los niveles ministeriales, de los 13 Ministros, 2 son mujeres, y representan el 15% contra el 30% que hubo en el Período anterior.

Menciono esto porque si bien hice la aclaración de que tenía algunos reparos con respecto a la cuotas, también entiendo que es una herramienta válida, puntual, para mejorar esa instancia de apertura a las mujeres en lugares de decisión. Esto va de la mano con alguna pregunta que me han hecho: "¿Es difícil hacerse espacio en la vida política?" Yo siempre digo que como en cualquier otra profesión y en cualquier otra actividad, siempre requiere de mucha dedicación y de mucho esfuerzo. También

reconozco que en este caso particular de las mujeres políticas siempre estamos como dando prueba de manera sistemática.-

Hay un elemento que parece menor pero que no lo es, que tiene que ver con el aspecto físico. Me decía una Diputada española que en el "PP" -Partido Popular de España- había una Diputada que nunca se arreglaba, nunca se maquillaba y siempre estaba con polera, entonces la habían calificado como la "Monja", y por otro lado había otra Diputada que se arreglaba muchísimo y se maquillaba y era la "Barbie". Muchas veces esto parece menor pero, las mujeres, si estamos de un lado somos frívolas y si estamos del otro no somos presentables. Hay una connotación, un estigma y un estereotipo que tenemos que tratar de romper, incluso las propias mujeres, no estoy hablando ya desde los hombres, sino desde las propias mujeres, donde parece que siempre estamos dando prueba, porque mucho es demasiado y poco es insuficiente.-

Entonces, ¿se hace difícil ese espacio? Bueno, todo requiere un esfuerzo y una dedicación, y el proponernos ocupar esos lugares por capacidad, por dedicación y por esfuerzo me parece fundamental.-

Simplemente, y para ir terminando, quiero transmitirles que -vuelvo a insistir- en la BBF tratamos temas que nos unen por encima de los que nos separan. Hemos trabajado en temas como, por ejemplo -tema fundamental en el que venimos trabajando hoy en día-, el Sistema Nacional de Cuidados. En el tema de la salud las mujeres tenemos un papel fundamental en lo que significan los cuidados.-

(a.t).-

En el tema de la discapacidad, las mujeres somos las que en definitiva terminamos cuidando a ese sector de la población, que no es menor en nuestro país. Siempre somos las mujeres las que terminamos dedicándonos en ese tema, donde también hay que buscar resguardos y garantías, no solamente para las personas con discapacidad, sino también para las personas -y el entorno- que cuidan, que en general son mujeres.-

En cuanto a lo que tiene que ver con el trabajo no remunerado, la mujer trabaja fuera de su ámbito familiar, pero también trabaja en el ámbito doméstico, donde ese trabajo no remunerado tiene su costo. En ese sentido, la Diputada Analía Piñeyrúa presentó también en la Legislatura y seguramente ella les cuente lo que significa, además, la regulación del trabajo para las domésticas, el trabajo doméstico, que creo que no es menor.-

En mi caso particular, con el Proyecto de Ley no tuve la suerte, con el Poder Ejecutivo, de llevar adelante un proyecto para abrir estas puertas a las mujeres por encima de los 40 años, porque el Gobierno alega que hay políticas de empleo para las mujeres en ese sentido. Ojalá así sea, que se puedan abrir puertas, sea desde el lugar que sea, para que las mujeres encuentren el ámbito laboral que muchas veces se les cierra.-

Hay muchísimos temas que venimos trabajando con la Bancada Bicameral, pero siempre buscando ser proactivas y no simplemente reactivas.-

Para finalizar quisiera dejarles un doble mensaje: por un lado la reivindicación de la condición femenina. Las mujeres somos diferentes y debemos defender y ejercer nuestra diferencia, pero -quiero hacer la aclaración- trabajando con los hombres, de la mano con ellos, porque es desde ese lugar que nosotros vamos a poder conseguir objetivos y resultados reales y posibles. Además, entiendo que la mujer le aporta -lo que veníamos mencionando- esa capacidad que tiene para cuidar. En ese sentido, si lo entendemos de esa manera, vamos a ser portadoras de una cultura mucho más humana y mucho más inclusiva.-

Por otro lado, desde mi corta experiencia, quiero hacer un llamado a todas las mujeres para no aceptar obstáculos por el simple hecho de ser mujeres. Con ese coraje que tenemos, que sabemos que lo tenemos y que surge muchas veces desde nuestras entrañas, nosotras debemos atravesar esos obstáculos y reivindicar nuestro derecho de ser.-

Dicen que cuando le preguntaron a Francois Mitterrand -esto lo cuenta una Diputada española que se llama Pilar Rahola-, Presidente francés, cómo se imaginaba él que iba a ser el hombre del siglo XXI, contestó: "El hombre del siglo XXI va a ser mujer". Yo lo siento así. Yo lo veo así desde la vida política y no solamente en la vida política; basta mirar a nuestros vecinos, basta mirar lo que son Brasil, y Argentina y lo fue Chile, y podemos seguir en distintos lugares del mundo donde la mujer tiene protagonismo en la vida política y no tengo dudas de que el siglo XXI será el siglo de la mujer. Pero yo prefiero pensar y quedarme -por esa inclusión que decía- con que el siglo XXI va a ser el siglo de la igualdad.-

Así que reitero: muchísimas gracias, enormes gracias por esta invitación. Sepan que desde mi lugar, el lugar que ocupe, voy a estar todas las veces que así lo requieran, lo necesiten y siéntanse -acá permítanme los hombres hacerles solamente un saludo a las mujeres- plenamente orgullosas de ser mujeres.-

Gracias a todas y a todos.-

(Aplausos).-
a.g.b.-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Gracias a la Diputada Verónica Alonso por sus palabras.-

A continuación estará hablando la Doctora Dina Fernández Chaves, Presidenta de ADEOM Maldonado.-

SEÑORA FERNÁNDEZ CHAVES.- Buenas tardes.-

Muchas gracias por la invitación.-

Me siento muy honrada de que me hayan pedido que viniera a acompañar a este interesantísimo panel para hablarles. Me dijeron: “Tienes que hablar de tu experiencia personal”; yo no puedo hablar de mi experiencia personal solamente desde lo laboral, necesariamente voy a tener que mezclar un poquito los temas y salirme del tema, porque no puedo hablar sólo de lo laboral sin que mis expresiones no estén contaminadas -en el buen sentido- de la experiencia política y de la experiencia sindical, evidentemente.-

Voy a acotar la oratoria -no se preocupen- porque podríamos hablar muchísimo de la mujer en el ámbito sindical y en el ámbito político o la actividad política. Así que voy a circunscribirme a un breve repaso de este tema, sólo desde la óptica de nuestra experiencia personal, que fue lo que me pidieron.-

Más allá de los hombres que nos acompañan, por sobre todas las cosas la gran mayoría de nosotras somos todas mujeres trabajadoras y, debido a eso, evidentemente que la experiencia vivida por cada una de nosotras debe encontrar, inexorablemente, un punto de encuentro donde todas sentimos que estamos hablando de las mismas cosas y de que hemos vivido -en nuestras diferentes experiencias de vida o en nuestros diferentes ámbitos- situaciones muy similares.-

Por lo tanto, no creo que sea muy diferente nuestra percepción ni nuestra lucha individual para ocupar los lugares que hoy ocupamos y por los que hemos tenido que trabajar, seguramente -y que me perdonen los hombres presentes-, el doble de lo que ha tenido que trabajar cualquier hombre para ocupar el mismo lugar.-

Cuando pensaba cómo empezar a compartir estas experiencias con todas ustedes, me acordé de un artículo que leí de una publicación chilena del año 2009 -pero que yo leí recientemente- que cambió el modo en que me veía a mí misma y a mis propias experiencias con respecto a la igualdad de oportunidades.-

Debo hacer una confesión: antes de leer ese artículo realmente creía que nunca había sido discriminada y que siempre había tenido igualdad de oportunidades con respecto a los hombres en las distintas esferas en las que me había movido.-

Lo que más me marcó, increíblemente, de esa publicación fue una frasecita que decía: “La mujer es culturalmente excluida y esto se ve” -lamentablemente- “reflejado en lo laboral”. Esa apreciación llamó mi atención, porque nada menos que en Chile y en esa época una mujer era Presidenta de la Nación y, como tantas de nosotras, esa mujer también hacía un doble trabajo no remunerado -como del que hablaba Verónica-: era madre, ama de casa y se había decidido a competir en territorios fundamentalmente masculinos.-

Volviendo un poco a cómo se reflejan todos esos conceptos generales con mi propia experiencia personal, no puedo dejar de recordar que, como muchas de nosotras -como muchas de las que estamos aquí presentes-, yo

también desde muy joven me inicié en la actividad sindical. Desde muy jovencita empecé a ser activista política y durante muchos años dije -medio en serio, medio en broma- que para la actividad política tenía dos defectos -aunque para mí eran dos virtudes-: era mujer y era joven.-

Era muy común en aquellas épocas -cuando hablo de aquellas épocas me siento tan vieja, pero la verdad es que hace tantos años- ver cómo iban ascendiendo lugares en las estructuras político-partidarias otros compañeros, que muchas veces, la única virtud que tenían por sobre casi todas las compañeras que también estaban trabajando, era el género.-
(c.i.)

Las mujeres éramos las eternas secretarias o presentadoras de los actos políticos, y lo digo sin desmerecer esas actividades, pero había mujeres con condiciones para ocupar roles mucho más importantes.-

Me puse a analizarlo y llegué a convencerme de que si una mujer tenía un título universitario tendría más posibilidades de hacer carrera política en ese ambiente que era bastante hostil en aquella época para las mujeres; bueno, yo me recibí de Abogada y seguí siendo secretaria y presentadora de los actos políticos.-

(Hilaridad).-

Es pintoresco ver en perspectiva cómo la vida va cambiando y algunas de nosotras, que no bajamos los brazos y peleamos como leonas para ocupar los lugares, de repente hoy los estamos ocupando. Gracias al trabajo incansable de muchas mujeres que han ido generando a lo largo de todos estos años conciencia sobre la igualdad de oportunidades, sobre la equidad, conceptos tan llenos de contenido, de sacrificio, de lucha y de trabajo, es que hoy podemos decir que prácticamente sentimos que somos menos discriminadas.-

Cuando relato estas experiencias y recuerdo lo vivido, en aquellas épocas nunca sentí que era discriminada. Eso fue sólo hasta que empecé a analizarlo en perspectiva, hasta que leí con otra madurez la publicación chilena a la que les hacía referencia al principio. Ahora me doy cuenta de que en mi interior también estaba vigente el concepto de "culturalmente excluida" y me movía dentro de los parámetros culturales que la vida había delimitado en el ejercicio de esas actividades y no me daba cuenta de lo cerca que estaba la frontera. Dentro de esos parámetros de exclusión cultural me movía libremente, por supuesto, ¿qué me iba a sentir discriminada si yo estaba loca de la vida, no me había dado cuenta?

En honor a la verdad, tengo que reconocer que no me pasó lo mismo en la actividad sindical. Ahí competí muchas veces en un plano de total igualdad; no pasa así en la política. Tal vez sea por algo que dicen en los cursos de formación en liderazgo, y es que los hombres se levantan a la mañana y piensan "hoy me voy a postular para tal cargo electivo", pero la mujer se levanta esa misma mañana y piensa "hoy voy a empezar a estudiar y voy a

empezar a formarme para poder llegar a postularme a determinado cargo". Es decir que si bien hemos ganado terreno, considero que muchas de nuestras limitaciones son internas; es un tema cultural, no nos damos cuenta que somos objeto de discriminación y de exclusión.-

El otro día estaba mirando la tele cuando en la Plaza de Maldonado se conmemoraba el Día Internacional de la Mujer, un grupo de periodistas de los canales locales entrevistaba a las mujeres que estaban circulando por la Plaza y les preguntaban sobre la igualdad del género y la inclusión, el 90% de las entrevistadas ni siquiera tenía claro -y por supuesto se reflejaba en sus respuestas, porque parecían bastante dubitativas- si se sentían en igualdad de condiciones con respecto a los hombres o no; no lo tenían claro, no manifestaban sentirse con algún tipo de problemas de inclusión.-

Y vuelvo al concepto de que tal vez, dentro de las estructuras culturales que muchas mujeres ven o sienten como normales, no se sienten excluidas o discriminadas porq, como me pasaba a mí, ahí se mueven libremente, sin conciencia de lo cerca que les queda la frontera.-

En lo que respecta a mi actividad sindical, en el ámbito laboral de la Intendencia Departamental de Maldonado se puede decir que estamos en un plano de igualdad, pero sólo desde el punto de vista de que hombres y mujeres reciben la misma remuneración por hacer la misma tarea, pero desde el punto de vista real, no existe una igualdad. Hasta hace muy poco prácticamente no había mujeres ocupando cargos en el Gabinete.-
(a.t).-

Esa situación ha cambiado y hoy hay alguna más, pero de todas maneras no estamos ni cerca de tener la posibilidad de ser mayoría, de repente, en un Gabinete Departamental.-

En síntesis, hay mucho por hacer, evidentemente, pero estoy realmente convencida de que se puede empezar a ver que estamos en el camino correcto. Creo que estamos haciendo Historia, porque estamos empezando, incluso, a avizorar los resultados. Estamos tendiendo puentes. Estamos viviendo una etapa histórica en este momento y esa etapa histórica es la de terminar de construir esos puentes para eliminar realmente la brecha cultural que nos provoca la exclusión. Puentes que no empezamos a construir nosotras, que empezaron a construirse casi desde el comienzo mismo de nuestra Historia o de nuestra Patria. Nuestro Prócer, Artigas, decía que "al penetrante grito de la Patria, todos debemos ser uno". Muchas mujeres valientes empezaron a demostrar con gran pasión que el heroísmo no era sólo una condición del género masculino ya en aquellas épocas.-

Eso empezó a abrir un camino y sobre ese camino se empezaron a construir los cimientos de esos puentes, puentes que seguramente muchas mujeres van a cruzar en los próximos años, de manera tan natural, como si siempre hubieran existido.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Gracias, Doctora Dina Fernández Chaves.-

A continuación, del PIT-CNT, va a exponer Zully Rivas.-

SEÑORA RIVAS.- Buenas tardes a todos y a todas.-

Muchísimas gracias por la invitación a nuestro Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT. Yo no soy parlamentaria -digo de hablar-, soy una militante de base, que tampoco tendría que estar acá porque era otra compañera la que tendría que haber venido, pero en esa multiplicidad de actividades que tenemos las mujeres, la compañera con un bebuto, trabajando, recién mudada, como llamado de urgencia me pidió que estuviéramos acá.-

No traje material. Si bien desde nuestra Central hemos hecho un profundo trabajo de género en el Departamento, apuntamos a la creación del Departamento de Género y Equidad de nuestra central, que antes, por los años 90, era Comisión de la Mujer, porque veíamos que se tenía que entender que los derechos y los reclamos que teníamos no eran una cosa sólo de mujeres. Así fue que se creó, por el 2000, el Departamento de Género y Equidad, para trabajar el género junto con los compañeros. Ya hace como once años que no tenemos ningún compañero en el Departamento de Género, porque no se entiende, desde el movimiento sindical se piensa que el Departamento es de mujeres. Si bien algunos dirigentes tienen incorporado en el discurso el tema del género, en la práctica, desde el movimiento sindical todavía estamos en deuda con la inclusión dentro de distintos ámbitos.-

En el Departamento de Género participamos todos los sindicatos representantes de las organizaciones que tienen Departamento de Género. Allí abordamos las políticas para afrontar las desigualdades y tratar de buscar con aquellos Organismos públicos y organizaciones sociales las desigualdades que tenemos las mujeres, que todos entendemos y que acá se han expuesto.-

En el VIII Congreso de nuestra central tuvimos que poner a votación el tema de la cuotificación. ¿Por qué el tema de la cuotificación? Porque en los sindicatos hay un tema de poder, que siempre estuvieron encabezados por los varones, por los compañeros.-
a.g.b.-

Hoy en día -como también se decía que las mujeres conformamos el 52% de la población nacional- tenemos una gran participación de trabajadoras dentro del movimiento sindical, lo que no se ve reflejado -cuando se conforman las listas de los sindicatos- con mujeres encabezando las listas. Eso pasa desde abajo y va hacia arriba de nuestra Central, porque después los representantes y quien representa en el Secretariado son los que están arriba de la lista.-

Nosotros tenemos grandes dificultades; muchos de los compañeros piensan que este es un tema de mujeres. Hemos tenido avances porque estamos participando -acá está la Diputada Ana Lía Piñeyrúa- desde los años 90 y pico en la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidad y Trato en el Empleo -que fue conformada tripartitamente- y donde el movimiento sindical estuvo y estamos allí presentes para crear aquellas leyes que realmente protejan a las mujeres trabajadoras. ¿Por qué? Porque somos las más discriminadas, las que estamos en peores lugares de trabajo con menores salarios y eso está reconocido, porque hay estudios en todos los ámbitos de que es así.-

Hemos tenido grandes progresos a partir del 2005 con la creación de los Consejos de Salarios, donde hemos elaborado cláusulas de género en los convenios colectivos y se ha avanzado en estos temas.-

Estamos participando en todas las organizaciones sociales que involucren a la mujer en el tema de la violencia: estuvimos en la Tripartita de Igualdad de Oportunidades, personalmente estuve en la elaboración de la Ley de Trabajo Doméstico, en la Ley de Acoso Sexual -donde hoy en día dentro del movimiento sindical tenemos grandes denuncias contra los mandos medios que se abusan con el acoso sexual y el acoso moral; pero también está entre nuestro compañeros, dentro del movimiento sindical, la violencia-, estamos trabajando sobre todo eso, en capacitación, en talleres, con los compañeros, con los sindicatos y públicamente también tenemos nuestro instituto de formación, el Instituto Cuesta Duarte, que ha elaborado junto con el Departamento el lineamiento del Plan Nacional de Igualdad.-

Hicimos un trabajo exhaustivo con un CD que es el Mapa de Género, donde están los nichos de trabajo -están las trabajadoras, los salarios, está discriminado por sectores-; y creo que siempre redoblamos los esfuerzos, estamos en una lucha continua. Ahora, por ejemplo, tenemos a varias compañeras del Departamento que están de elecciones dentro del sindicato y donde nos vemos con que trabajamos, cuidamos hijos y también con el tema -que ahora vamos hacer hincapié, inclusive, en nuestra plataforma el 1º de Mayo- de la Ley de Cuidados -que para nosotras es fundamental-, también el de la despenalización del aborto -que vamos a llevar adelante- y otro de los objetivos que tenemos es la prioridad de políticas activas en el empleo. A eso apuntamos, a que el empleo sea digno, en condiciones dignas y con salarios dignos.-

Dentro del PIT-CNT tenemos varias Comisiones que están trabajando por las condiciones laborales de los trabajadores, como la salud laboral. Creo que estamos dentro de ese contexto de luchar por el bienestar de los trabajadores, pero también de toda la comunidad, porque nosotros no sólo como trabajadores pensamos en la fuente laboral y en el salario, sino que también estamos dentro del contexto social y apuntamos a una vida plena, sin discriminaciones, con igualdad de oportunidades y trato y así, de esa manera, profundizamos más la democracia.-

(c.i.)

Gracias y disculpen lo breve de mi intervención.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Gracias a la señora Zully Rivas del PIT-CNT.-

A continuación, del Observatorio de Género de OSE, la señora Carmen Anastasía.-

SEÑORA ANASTASÍA.- Buenas tardes a todos y a todas.-

Queremos agradecer la invitación que nos hizo llegar Adriana.-

Ustedes se preguntarán qué hacen las funcionarias de una empresa pública planteando esta temática. Para nosotras es toda una innovación; somos funcionarias de OSE -yo voy a cumplir treinta años allí en julio y Graciela veinticinco-, o sea que tenemos nuestras tareas específicas dentro de la empresa y, a su vez, como una changuita -digo yo-, agarramos esta temática.-

Es a partir de la Ley N° 18.104, que es la que obliga al Estado a incursionar en esta temática, que la empresa OSE -como muchas empresas del Estado- incursiona en esta temática.-

Nosotros estamos mostrando el marco legal que tenemos, que es la Ley N° 18.104, como les decía. Después hubo un Decreto del Poder Ejecutivo donde se aprueba el primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades que obliga al Instituto Nacional de las Mujeres a implantar la temática dentro del Estado y toda la República. Y después, específicamente en la empresa OSE, el Directorio, por la Resolución 500/8, crea el Observatorio de Género de OSE. Ese observatorio está compuesto por una compañera representante del Directorio, una compañera representante de Recursos Humanos y una compañera representante del Sindicato.-

A nosotros nos parecía importante que el Sindicato estuviera representado en esta Comisión ya que veíamos que esta tarea no podía dar los frutos esperados sin la participación de los trabajadores organizados.-

A partir de eso todas las empresas públicas comenzamos a trabajar y a coordinar según la segunda pauta que vino de OPP. Cuando OPP comenzó a elaborar su Presupuesto, la segunda pauta obligaba a que incluyeran la perspectiva de género. Como nosotros estábamos en la temática, enseguida nos dijeron que diéramos una mano para ver cómo era esto del Presupuesto Condición de Género y enseguida nos empezamos a reunir con todas las compañeras de las otras empresas, compañeras de UTE, ANTEL, ANCAP y de la ANP, para ver qué podíamos incluir para que esta visión se viera reflejada en el Presupuesto.-

Ahí nosotros vimos la particularidad de poner un Presupuesto económico; cómo era que nos íbamos a manejar, qué era lo que íbamos a

hacer, qué actividades, pero que se viera que había un Presupuesto económico para esta actividad; o sea, que no fuera invisible, que se viera reflejado en el Presupuesto.-

Acordamos las actividades de difusión que íbamos a llevar adelante para empezar a trabajar con el funcionariado de la empresa; capacitamos y sensibilizamos en género y en todo lo que habíamos venido haciendo a todo el funcionariado, pero había que ver cómo capacitábamos y sensibilizábamos a todo el funcionariado en el Presupuesto.-

Hicimos diagnósticos y planes que hicieran visible el cumplimiento de las metas y los objetivos propuestos. O sea, habría una rendición donde se vería lo que habíamos cumplido y lo que no habíamos podido cumplir de todo lo que nos habíamos propuesto.-

A partir de eso, el Instituto Nacional de las Mujeres nos invita, junto con OPP, a desarrollar o incluirnos en un convenio que venía de PNUD, donde se iba a realizar un plan piloto en Uruguay.-
(a.t).-

Ese plan piloto lo ingresamos con las otras empresas públicas, el MIDES, OPP, y fue una experiencia -sé que hoy de mañana también estuvieron comentándolo- muy buena.-

Estaba destinado a promover en la gestión organizacional de las empresas públicas la integración de la calidad con equidad de género, asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y la competitividad de las organizaciones sociales. Nosotros a eso le llamamos el Programa de Calidad con Equidad de Género y, después, lo que teníamos que aplicar en cada empresa era este modelo.-

Ese modelo de calidad con equidad se sustenta en tres ejes que eran: la innovación -porque es una innovación que una empresa del Estado esté trabajando en la temática de género-, calidad con equidad y competencias.-

Nosotros entendíamos que el tema de las competencias, que se está recién instaurando en la temática de las profesiones, es muy importante, porque aquí se miden las competencias de las personas, y no por género, para el cargo que se vaya a ocupar.-

Siendo hoy reconocida la incorporación de conocimiento a su gestión, en la fuente principal de productividad en mejora de la calidad de las empresas, cualquier factor que obstaculice la detección, orientación y desarrollo del mismo debe ser considerado una fuente de ineficiencia. Con el apoyo del LATU se creó un sello de reconocimiento de "Calidad con Equidad" a aquellas empresas que incorporen en su gestión de la calidad criterios de equidad de género. Dicho Programa consta de tres niveles -compromiso, implementación y mejora- obteniendo año a año una certificación del cumplimiento de cada uno a través de la entrega de un sello de calidad, otorgado por Inmujeres, MIDES.-

A todo esto nosotros, después de haber firmado ese convenio, teníamos que armar como una contraparte de la empresa para trabajar en la aplicación de ese modelo. Se creó un Comité de Calidad con Equidad -por una resolución del Directorio también,- con el cometido del seguimiento del proceso -diagnóstico, plan con formación del Comité de Denuncia-, así como la planificación del procedimiento de implementación de la Calidad con Equidad en esta Administración, integrado equitativamente por sexo y con representantes de la alta Dirección del Sindicato, del personal de Recursos Humanos, de expertos y expertas en calidad y del Observatorio de Género.-

La implementación del modelo.-

El Comité junto a las expertas brindadas por Inmujeres elaboraron un diagnóstico organizacional con perspectiva de género y, a través del análisis del mismo, se detectaron inequidades y se percibieron algunas brechas, que son justamente sobre las cuales debemos elaborar políticas para reparar las desigualdades encontradas.-

Se resolvió que habría un área piloto de la empresa para comenzar con la implantación del modelo. Se eligió la Planta de Aguas Corrientes y se comenzaron a implementar los cursos de sensibilización de género. Se capacitó casi al 80% del funcionariado, incluyendo a los mandos medios. Se elaboró un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, específicamente del área, y se delineó un plan de acción en diferentes ejes. Se realizaron diferentes acciones para corregir las brechas donde fueron detectadas.-

Este modelo lo que implicaba era que eligiéramos un Área de la empresa para implantarlo, porque era muy difícil para cualquiera de las cinco empresas públicas que habíamos firmado este convenio lograr implantarlo en toda la empresa, entonces teníamos que elegir un plan, un lugar, un Área para poder trabajar en ella.-

¿Qué dice el diagnóstico? Esto es un pantallazo, porque descubrimos muchas más cosas de las que se creían, como decía hoy la compañera también, que creíamos que en el Estado ganamos todos iguales porque tenemos todos una misma categoría o un mismo cargo, pero empezás a rascar un poquito y te das cuenta de que no siempre es así.-

En la segregación horizontal encontramos que una de cada dos mujeres tiene escalafón administrativo, nueve de cada diez mujeres tiene escalafón administrativo profesional o técnico, y uno de cada dos varones tiene escalafón oficio.-
a.g.b.-

Segregación vertical: se observan avances y alertas en cuanto a la segregación vertical, incremento en la proporción de mujeres en cargos de mandos en esta gestión, pero se observa aún la presencia de “los techos de cristal”. Seis de cada diez Jefaturas de Sección son ocupadas por mujeres mientras que tres de cada diez Jefaturas de División son ocupadas por

mujeres. Se observa una distribución equitativa en la Subgerencia. Sin embargo, solo tres de cada diez Gerencias son ocupadas por mujeres. Las mujeres representan el 22% de la alta Dirección.-

Brechas salariales: al analizar los totales de ingresos fijos y variables observamos que para todas las categorías retributivas y para todos los escalafones los promedios de ingreso percibidos por los varones son mayores que los de las mujeres. Mientras que el 43,4% de los varones percibe entre 9 y 14 retribuciones variables el 13,7% de las mujeres percibe entre un 9 y un 12.-

Una importante proporción de las retribuciones están asociadas a cargos demográficamente masculinos. En algunos casos las mujeres quedan relegadas de ocupar cargos que usualmente requieren la realización de horas extras, guardias, turnos rotativos, etc.-

De las entrevistas realizadas se observa que algunas mujeres han sentido una mayor exigencia para los ascensos que los varones. Estas señalan que han tenido que demostrar además de sus calificaciones formales otras cualidades como el empeño, el tesón, la adaptación a cualquier tarea, no generar problemas y el gusto por el trabajo.-

Las mujeres mencionan que han sentido en algunas oportunidades que sus opiniones no son escuchadas con el mismo interés que la opinión de sus colegas varones.-

Esto es una mínima parte de lo que salió del diagnóstico, pero queríamos ver cómo las mujeres mismas dicen: "Creemos que no hemos sido discriminadas; sin embargo, a veces, para acceder al mismo cargo, me tenía que quedar hasta altas horas de la noche para ver si podía terminar el trabajo para mañana". Son cosas que uno no las percibe a simple vista, pero que allí están.-

Ahora le voy a dar paso a Graciela, que es la compañera que está en el Observatorio en representación del Sindicato, para que siga con la intervención.-

Gracias.-

SEÑORA GONZÁLEZ.- Buenas tardes a todos y a todas. Es un gusto estar acá.-

Carmen ya hizo más o menos un racconto de lo que estábamos realizando.-

A todo esto que fue surgiendo en el diagnóstico -a esta conclusión- se llegó después de haber hecho un montón de entrevistas a todos los funcionarios y funcionarias de la planta de Aguas Corrientes.-

Para los que no conocen, Aguas Corrientes es la usina que provee agua a todo Montevideo y a la zona metropolitana. Es la más grande que tiene OSE.

Entonces, empezar a trabajar en el tema género en esa localidad era un gran desafío, porque es una planta totalmente masculinizada: de 220 funcionarios aproximadamente, 18 o 20 eran mujeres. Por lo tanto, llevar el tema, meter adentro de la planta, el tema de género fue, al principio, una tarea difícil, porque los compañeros no querían oír hablar de ese tema para nada. “Es cosa de mujeres y nada más”.-

Ahí empezamos a hacer los talleres, ayudadas por las consultoras que nos proporcionaba el MIDES, tratando de que entendieran que género somos todos, somos hombres y somos mujeres, y que lo único que estábamos haciendo era tratar de que todos y todas entendiéramos que tenemos los mismos derechos. Queríamos que todos entendieran que estábamos luchando para que todos y todas tuviéramos las mismas oportunidades.-

Fue así que de a poco fuimos entrando con el tema hasta que hoy, después de casi dos años que estamos trabajando en esto y que de a poquito ya nos estamos retirando de Aguas Corrientes para empezar en otro lugar, nos están pidiendo que no nos vayamos, que quieren más, que ahora quieren que el tema pase a la comunidad, que pase a la familia. Empezamos a “abrir cabezas” y los resultados realmente se han visto. Logramos obtener el sello en la segunda instancia y, realmente, sobre todo para la gente de la comuna, fue muy importante.-

(k.f.)

Se formó un subcomité de calidad de género en Aguas Corrientes, formado por una representante del Directorio y una del Sindicato, con el cometido de tener una presencia más cercana a los y las trabajadoras de la planta, para plantear inquietudes y sugerencias respecto a las desigualdades. Este Comité realiza el seguimiento del lenguaje inclusivo en los llamados de personal, difunde las acciones en materia de equidad de género, organiza capacitaciones de género, recibe inquietudes y sugerencias, participa del Comité, involucrándose en sus decisiones.-

Se trabajó con expertas en competencias y género de Inmujeres para revisar los perfiles de puesto de los cargos de la planta. Se definieron dos perfiles como piloto para definir sus competencias con perspectivas de género en un taller realizado: Laboratorista y Ayudante de Mantenimiento. Se elaboró la política de Aguas Corrientes, se obtuvo el Primer Sello de Calidad habilitado por UNIT en el año 2009, y ante un caso de inequidad, por una Resolución de Directorio, la N° 1.651/10, se logró reducir el horario por lactancia.-

Todo esto que les hemos ido diciendo es, porque a partir del momento en que empezó a trabajar el Comité, todos los llamados que había para la Planta eran tanto para hombres como para mujeres, cosa que no se venía dando. Vuelvo a lo mismo: un lugar muy masculinizado, la tarea también, entonces empezamos a hacer los llamados para peones y peonas, para choferes y choferas. Ahí se fueron sumando mujeres, que a veces decían que no podían, y así demostramos que en el momento de realizar la tarea, todos y todas somos iguales, que era lo más importante que queríamos transmitir.-

SEÑORA ANASTASÍA.- Esta es una anécdota que es bueno comentar.-

Desde que las compañeras mujeres comenzaron a trabajar en las cuadrillas, se ha gestado un cambio cultural para los compañeros. Antes las cuadrillas eran sólo de varones, al ver ahora mujeres incluidas en ellas, los compañeros han cambiado en su lenguaje, se expresan de otra manera, han tenido que cambiar hasta su vestimenta, se visten distinto, se calzan... Eso se ha visto reflejado hasta en la productividad de la empresa, aunque no lo crean. Lo han comentado los mismos jefes cuando han hecho las evaluaciones a ver qué les parecían las compañeras trabajando en las cuadrillas. Incluso hoy en día hasta prefieren mujeres a varones, porque dicen que las mujeres son más responsables, más trabajadoras, que cumplen, que no faltan..., pero nosotros queremos la equidad, no solamente que sean mujeres.-

SEÑORA GONZÁLEZ.- El caso de inequidad se los cuento. Había una compañera que trabajaba en la planta. Por trabajar allí se les paga a los funcionarios y funcionarias que lo hacen por turnos rotativos -de mañana, de tarde y de noche-, o sea que tienen una compensación extra en el sueldo por hacer esa tarea.-

En el caso de esta compañera, que había quedado embarazada y estaba amamantando, se le había retirado esa compensación, porque estaba encuadrada como una enfermedad, como una licencia por enfermedad, la de lactancia. Entonces, consideramos que era una inequidad salarial porque en el momento en que tal vez necesitaba más el dinero, se le quitaba lo que ella tenía fuera del momento de la lactancia.-

Ese caso fue pasado a la Comisión de Inequidades, que haciendo un Protocolo que tenemos de cómo proceder en un caso de inequidad, llevó el planteo al Directorio y se revió. En principio, para esa funcionaria específicamente y a partir de ese momento, toda funcionaria que está amamantando va a seguir cobrando el salario de la misma manera que lo hacía antes de estarlo.-
(m.r.).-

Eso realmente fue algo muy importante para la empresa, sobre todo, para las mujeres.-

Política de calidad de Aguas Corrientes. Se llevó a cabo y se logró sintetizar en estas pocas frases, un trabajo de talleres que nos llevó mucho tiempo y que surgió de los propios funcionarios y funcionarias de la planta.-

Brindar a nuestro personal capacitación acorde a los procesos, apuntando a su desarrollo profesional y generando condiciones de trabajo adecuadas, asegurando la inclusión de la temática de equidad de género en los programas de formación. A partir de este momento, en todos los talleres y todas las capacitaciones de lo que sea, dentro de OSE, tiene que estar la perspectiva de género incorporada -en toda la temática, ya sea de mecánica, lo que sea, en todo tiene que estar la temática de género- e identificar las desigualdades de género presentes e intervenir en sus causas y

manifestaciones con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres en la organización.-

La Comisión de Inequidades fue creada por una Resolución de Directorio, la 1.530/9. Es una Comisión multidisciplinaria integrada por compañeros y compañeras de OSE en la cual el sindicato también se encuentra incluido. El modelo, con las perspectivas de eliminar todo tipo de discriminación e inequidades, obliga a que en cada empresa haya un ámbito en donde las y los funcionarios y funcionarias tengan dónde recurrir a presentar sus quejas a través de la creación de una comisión, la Comisión de Inequidades, que fue creada por una Resolución de Directorio, la 1.530 -como ya les dije anteriormente-, pero que tiene sólo ese cometido, de que cada compañera o compañero que crea que está siendo afectado o afectada por alguna inequidad, tenga un lugar dónde realizar esos planteos.-

Asimismo sobre las denuncias de acoso sexual existe una ley, la 18.561, que obliga al Estado a incrementar herramientas para su tratamiento. En OSE esta misma Comisión elaboró los procedimientos para los casos de inequidades de género como para los de acoso sexual. Tenemos dos Comisiones: la de Inequidades de Género y la de Acoso Sexual...

(Dialogados).-

Sí, tiene razón Carmen, es una que trata los dos temas.-

Cualquier compañero o compañera que se sienta afectada por cualquiera de los temas, recurre a la Comisión y esta, siguiendo los pasos que fija el Protocolo, sabe hacia dónde dirigirla y trata de dar una recomendación o, llegado el caso, se hace un diagnóstico más profundo y puede surgir una sanción, una amonestación o una denuncia, un traslado o un cese al funcionario...

(Expresiones inaudibles de una participante).-

SEÑORA GONZÁLEZ.- Adriana nos está diciendo que esa consulta la haga por escrito, la escuchamos todos y ahora cuando terminemos tal vez se la podemos contestar o no.-

Red del Observatorio. Esta es otra de las cosas que hicimos con el Observatorio, tratando de llevar la temática de género a todo el país. Entonces se nos ocurrió hacer una red que apuntara a la participación efectiva de compañeros y compañeras del interior y Montevideo en la elaboración de una propuesta de actividades a desarrollar desde el Observatorio de Género.-

Apostamos a diseñar una política de construcción colectiva que pueda enriquecerse con el aporte de todas y de todos, creando condiciones y continuar avanzando hacia una OSE más equitativa e inclusiva para las mujeres.-

Grupo de referentes en violencia doméstica y acoso sexual. Entendemos que la violencia...

(Dialogados).-

Ese es otro grupo que está trabajando.-

Entendemos que la violencia doméstica es uno de los flagelos silenciosos que está atacando nuestra sociedad sobre los grupos más vulnerables, como son las mujeres niños y niñas. Y nuestro funcionariado no está ajeno a tal situación. En OSE entendimos la necesidad de crear un grupo de referentes en violencia doméstica y acoso sexual dentro de la empresa.-
g.t.d

El objetivo del mismo es sensibilizar e intervenir en la temática de violencia doméstica y acoso sexual, sensibilizar sobre esa temática, brindar información sobre los recursos existentes para trabajar en ella, derivar a las personas que sufren tanto de acoso sexual como de violencia doméstica y coordinar con la Comisión de Género. Capacitar, formar una red interinstitucional realizando un trabajo conjunto con el Observatorio de Género y la Red.-

Tanto en el caso de este grupo en violencia doméstica como la Red que trató de formar el Observatorio, se hizo en el entendido de que OSE está en todo el país -y donde haya una canilla, a lo largo y a lo ancho, está OSE-, no podíamos estar en todos los lugares ni tener oídos en todos lados. Así que se hizo un llamado para que todo aquel compañero o compañera que le interesara el tema y quisiera empezar a trabajar en su lugar, se arrimara al Observatorio y ahí empezamos a conformar una Red que hoy por hoy tenemos activa en todo el país, y de a poquito se van uniendo cada vez más compañeras y compañeros.-

Con respecto al lenguaje con perspectiva de género va a hablar Carmen, porque es la que en OSE continuamente nos está diciendo "hombres y mujeres, hombres y mujeres".-

SEÑORA ANASTASÍA.- Esta es una de las resoluciones que logramos sacar para el 8 de marzo del año pasado, como un hito dentro de la empresa: que la empresa empezara a trabajar toda su documentación con lenguaje con perspectiva de género.-

Es la Resolución 247/10 donde dice: "El Directorio, al resolver utilizar un lenguaje inclusivo en la Administración pretende conseguir que se adquiera compromiso en serio en la utilización de un lenguaje no excluyente ni discriminatorio.-

Se trata de evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje contribuyendo con la necesidad de cambiar nuestro modo de hablar y escribir para visibilizar, respetar y reconocer lo que mujeres y hombres aportan y han aportado a nuestra sociedad.-

Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad entre varones y mujeres es la ocultación de la mujer en el lenguaje. La utilización de un lenguaje no sexista no es algo que se pueda hacer de un día para el otro”.-

Y el Punto 1 de la Resolución dice: “Adoptar una política de utilización del lenguaje con perspectiva de género en la medida de lo posible en los textos producidos por la Administración que sean de visibilidad pública: publicaciones, publicidad, resoluciones de Directorio, Página Web y particularmente en aquellos en los que, como efecto directo de su utilización, se promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Ejemplo: los llamados a concurso”.-

Decíamos hoy que cuando poníamos “peones” se anotaban solamente varones; cuando logramos poner “peones” y “peonas” fue que se anotaron mujeres y así fue como comenzaron a ingresar.-

“Se entiende por un lenguaje con perspectiva de género aquel que ni oculte ni subordine ni excluya a las mujeres y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible tanto a la mujer como al varón, siempre a la luz del principio lingüístico de claridad, concisión y comprensión, y exhortar a la utilización del lenguaje con perspectiva de género en todos los documentos, producciones y actividades de la Administración”.-

SEÑORA GONZÁLEZ.- Por último les queremos contar que junto con las otras empresas públicas se firmó un compromiso de corresponsabilidad a través de Inmujeres.-

Somos una empresa que apoya y promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadoras y trabajadores, mediante la corresponsabilidad.-

Esto implica una asunción colectiva de las responsabilidades familiares por parte de varones y mujeres por un lado y de las familias, Estado y sector privado por otro.-

En este marco nos comprometemos a realizar esfuerzos para mantener la actitud atenta a las responsabilidades familiares y al cuidado de personas dependientes de nuestros trabajadores y trabajadoras, en la búsqueda de un desarrollo armónico de la esfera personal, familiar y laboral.-
(k.f.)

En esto recién estamos empezando a trabajar. Es algo muy reciente, y estamos recién elaborando un plan de acción.-

Promover la equidad de género no es responsabilidad exclusiva de las mujeres, es un desafío tan grande por la complejidad que significa cambiar el pensamiento y la acción, que requiere del compromiso de todos y de todas.-

Esa es nuestra premisa y les queremos contar que el 31 de marzo, junto con otras empresas públicas, Inmujeres nos entregó el segundo Sello de Calidad con Equidad de Género.-

(Aplausos).-

Gracias a todos y a todas por habernos escuchado.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Muchas gracias.-

A continuación, de la OIT, la Diputada Ana Lía Piñeyrúa.-

SEÑORA PIÑEYRÚA.- Muy buenas tardes. Muchas gracias a la Comisión de Equidad y Género, en especial a Adriana por esta invitación, y felicitaciones por este evento que nos convoca a un tema que en mi caso particular me es muy querido.-

Quiero aclarar además que no voy a hablar en nombre de la OIT porque desde el año 2009 ya no pertenezco a la OIT, pero sí les puedo contar algo sobre la misma, vinculado con mi experiencia personal.-

La OIT es la Organización Internacional del Trabajo de la cual yo fui funcionaria durante nueve años. Dirigí la Oficina en Buenos Aires para Argentina durante ocho años, y después, durante un año y medio más, la Oficina de La Paz, Bolivia.-

La OIT es la única Organización tripartita del sistema de Naciones Unidas, o sea que está constituida por empresarios, trabajadores y Gobierno. Preexiste al sistema de Naciones Unidas, porque nació con el Tratado de Versalles en 1919 y recién después, cuando se crea el sistema de naciones, se incorpora a lo que era en ese momento el predecesor de las Naciones Unidas.-

Tiene dos partes, una de cooperación técnica, que asiste a las organizaciones de empleadores de trabajadores y a los Gobiernos, y una parte normativa. Los Convenios Internacionales de Trabajo son aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y se hacen obligatorios para los países cuando los Parlamentos de los países los ratifican.-

Hago esta historia para decir que hay una serie de convenios internacionales del trabajo, muy antiguos, que refieren a la igualdad de oportunidades en el empleo, a la igualdad de trato, a las normas en contra de la discriminación en razón de sexo, edad, raza, etc., etc. Una serie de normas que no son recientes, que son bastante antiguas, que aluden al tema de género, que han sido ratificadas por Uruguay y que, por lo tanto, son obligatorias para el Estado uruguayo.-

Desde hace unos años, además, la OIT comenzó a jerarquizar de otra manera el tema de género, y entonces dio un mandato para todos quienes

éramos funcionarios, en que todas las actividades de la OIT tenían que tener como un eje transversal el tema de género.-

Entonces, si estudiábamos trabajo forzoso, tenía que haber un capítulo vinculado con el tema de género, si estudiábamos salud e higiene en el trabajo, tenía forzosamente que haber un capítulo de género.-

Y así..., políticas de empleo, tenía que haber un capítulo destinado al tema de las mujeres. Con lo cual, como se podrán imaginar, las mujeres, dentro de la OIT, no teníamos mayores problemas... Yo fui la primera Directora, es cierto, en América Latina, pero no había problemas de discriminación, por el contrario; en los llamados a concurso que hubo en los años que estuve en la OIT, una de las frases en dichos llamados, cuando se establecían las condiciones para acceder al cargo, era: "se privilegiarán las candidaturas femeninas".-

Una broma dentro de la OIT decía: "tú tienes el género apropiado, el sexo apropiado, para ganar este concurso", porque como se privilegiaban las candidaturas femeninas... Pero la idea era, que dentro de la OIT hubiera un número importante de mujeres, que como en todas las otras organizaciones políticas y sociales no las había originalmente, y no sé si han logrado todavía equiparlo.-

Cuando uno hablaba de Uruguay -y después les voy a contar qué estudios hizo la OIT para Uruguay- en la OIT, y hablábamos del tema de la Ley de Divorcio, que es del año 1907, el divorcio por la sola voluntad de la mujer, que es de 1913, que habíamos votado por primera vez en el 38, que teníamos una Ley de Derechos Civiles que nos daba igualdad de derechos civiles desde el año 46. Inclusive de la Ley sobre Salario y Licencia por Maternidad del 58, cuando hablábamos de todas esas cosas y después íbamos a la realidad - como hoy decía Verónica- chocábamos con una realidad que no acompañaba esa evolución que, respecto a toda la región, tenía en materia legislativa el Uruguay.-

(m.r.)

Uruguay es un país con una legislación muy de avanzada en materia de consagración igualitaria de derechos y en darle a la mujer un espacio que, en realidad, supera ampliamente a los países de América Latina y ni que hablar de América Central y el Caribe.-

Hoy día nos encontrábamos -como nos encontrábamos cuando analizábamos la realidad de la región-, con un informe regional de la OIT que versa sobre diversos temas y uno de ellos, por el mandato del que yo les hablaba que tiene que ser el tema de género, obviamente era la brecha salarial, que es de lo que se ha hablado acá.-

La OIT hizo un estudio específico sobre brecha salarial en el Uruguay que arrojó datos realmente feos, es decir, no tan feos como los que dio el BID hace poco, pero que además nos coloca penúltimos, o sea, nos coloca en un lugar horrible en el ranking de brecha salarial, que habría que revisarlo. Dio

datos feos, o sea, a igual trabajo las mujeres siguen percibiendo bastante menos que los hombres; no tanto en el ámbito público, por un tema presupuestal y de escalafón, pero en realidad también lo hay ahí.-

Se detectaba eso y se detectaba una fuerte discriminación a la hora de ingresar al empleo. La investigación que se hizo, en general, y que se hace en base a una encuesta, daba que el argumento principal de los empleadores para preferir postulantes hombres a la hora de ocupar puestos de trabajo era, justamente, el hecho de la maternidad, cuando en realidad la investigación de la OIT da cuenta de que los costos asociados a la maternidad son en general -siempre que hablamos del mercado formal, el mercado de trabajo formal- financiados por el Sistema de Seguridad Social y en realidad el costo para el empleador es simplemente el costo de sustitución, si es que decide sustituir a la mujer durante el período de carencia o el período de licencia por maternidad.-

Lo que se buscó en aquel momento fue tratar de desmitificar ese argumento de que la maternidad hace que las mujeres seamos más caras. Ese es el argumento. Somos más caras porque hay que pagar más y en realidad lo que demostraba el estudio de la OIT era eso que les cuento, que en realidad lo que tienen que pagar los empresarios hoy aquí es solamente el costo de la sustitución si es que deciden hacerlo.-

Uruguay lo que tiene es una gran institucionalidad, hoy día tiene un montón de instituciones para favorecer, para debatir o para delinear políticas en materia de género. Me olvidé de mencionar que en 1989 en Uruguay se da una ley sobre discriminación en el empleo, que la presenta una Senadora blanca que entra por muy poco tiempo al Senado en suplencia del Doctor Luis Alberto Lacalle. Y esa Ley que se aprueba en 1989 no fue reglamentada hasta que yo ingresé al Ministerio de Trabajo. Yo ingresé al Ministerio de Trabajo en el año 1995, o sea, la habían metido en un cajón y nunca más se había reglamentado, la reglamentamos en ese momento para que hubiera un procedimiento judicial y administrativo que le permitiera a las mujeres hacer un reclamo cuando son discriminadas. Para que vean cómo la realidad legislativa no es la realidad que en la práctica se da.-

Como decía, hay un montón de instituciones, hoy tenemos el Instituto Nacional de las Mujeres, el antecedente es el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, que se creó en 1991 que dependía del Ministerio de Educación y no tenía presupuesto, o sea que poco podía hacer. Pero se creó en 1991. Recién ahora cuando pasó al Ministerio de Desarrollo Social y cambió su nombre, cuenta con un Presupuesto adecuado para hacer algunas cosas. Tenemos el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas en materia de género.-

Está la Comisión Tripartita de Igualdad de Género que la creamos cuando -la compañera hizo mención- estábamos en el Ministerio de Trabajo a influjo de la OIT.-

(g.t.d)

La OIT empezó a propiciar en todos los países la creación de Comisiones tripartitas de igualdad y género para que hicieran un plan de acción en materia de género, plan de acción que nunca logró su bendición. Tú podrías dar fe como yo que nunca logramos -yo después me fui del Ministerio- la bendición de los Ministros subsiguientes, pero finalmente el Instituto Nacional de las Mujeres pudo hacerlo. El Instituto de las Mujeres del MIDES hizo su plan de acción y ahora hay un plan de acción en materia de género.-

Pero como ustedes verán, todos los procesos en estas materias, tanto legislativos -de reglamentación- como planes de acción en materia de género, todo ha ido dando un trabajo.-

Creo que lo que tenemos ahora, quizás, es un exceso de institucionalidad, con competencias superpuestas. Eso era algo que lo veíamos también desde la OIT. Quizás habría que simplificar un poco la cantidad de instituciones: el Instituto por un lado, el Consejo por el otro...

Pero creo que Uruguay en materia de género y visto desde el ámbito internacional -desde donde yo pude verlo, ahora ya lo veo desde un ámbito más terrenal, estoy en el Parlamento- sigue siendo un ejemplo para otros países de la región, más allá de todo lo que nos ha costado consagrar determinadas cosas y más allá de lo que nos está costando, en la práctica, lograr una verdadera equidad.-

Creo que Uruguay tiene en el debe varias cosas. La discriminación en el acceso al empleo es todo un tema. Creo que cometeríamos un error en seguir votando leyes que nos amparen demasiado porque eso conspira siempre en contra. Es decir, el amparo tiene que tener un equilibrio; cuando nos pasamos de la raya genera un efecto negativo para el colectivo.-

Tenemos en el debe algo muy importante que la OIT señala siempre que es una política de empleo dirigida a las mujeres pobres. El desempleo de las mujeres es el doble que el de los hombres -lo decía Verónica- y la pobreza impacta más fuertemente en las mujeres, y más fuertemente aun en las mujeres jefas de hogar, razón por la cual hay que delinear políticas de empleo. Me parece que la dignificación viene por el lado del empleo. Hay que delinear políticas de capacitación y empleo dirigidas a un sector vulnerable de la sociedad, que son las mujeres pobres. Me parece que eso todavía lo tenemos en el debe.-

El tema de la violencia doméstica es un tema que requerirá de un esfuerzo interinstitucional muy fuerte porque impactan mucho las cifras de víctimas fatales; no quiero saber cuántas víctimas hay que no son fatales, pero que día a día reciben malos tratos físicos y psicológicos.-

Y el tema de la participación política de la mujer todavía también está en el debe. Inicialmente estuve en contra de la Ley de cupos, hace mucho tiempo. Hoy soy una acérrima defensora de la Ley de cupos, porque lo he vivido a través de mi experiencia personal. A mí me tocó ser la primera mujer que integró el Directorio del Partido Nacional.-

Debo reconocer que cuando me sucedió -tenía veinte y pico de años- me pareció fantástico. Ya cuando fui la primera mujer Ministra de Trabajo no me pareció tan fantástico porque dije: "Bueno, caramba, han pasado tantos años, hay tantas mujeres que saben de este tema, que podrían haber ocupado este lugar antes que hombres que a veces no sabían tanto..."; ya no me pareció bien.-

Me pareció terrorífico que en el primer Parlamento democrático de todo el Uruguay no hubiera una sola mujer. Cuando yo ingresé a la Cámara de Diputados la primera vez no había Bancada Bicameral Femenina porque no había Senadoras. No había baños para mujeres en el Senado. Para que ustedes se hagan una idea, si iba a una Sesión del Senado para escuchar o para estar en Sala para ayudar a algún Senador en algún tema que yo ya había manejado en la Cámara de Diputados, me tenían que hacer custodia en la puerta del baño porque no había baño de mujeres. Por eso no había Bancada Bicameral. Había una Comisión Especial para los asuntos de género.-

Y nunca el paso del tiempo fue acompasando lo que era la verdadera participación política en otro orden, no en el Parlamento sino militando, haciendo aportes técnicos y en otros ámbitos de la sociedad. No hemos avanzado lo suficiente.-

A mí -debo decirles y ya termino- me pareció, además, vergonzoso el debate en el Parlamento de la Ley de Cupos y ahí no se salvó ninguno de los Partidos. Nuestros colegas hombres hicieron argumentos realmente penosos y desdorosos para la mujer. Fue una cuestión muy penosa, y más penoso aún es que la hayan aprobado por un solo Período porque: "se va a evaluar la experiencia".-
(k.f.)

No sé quién va a evaluar la experiencia después de que se ponga en práctica. Quiénes serán los que tendrán la facultad divina de decir esto funcionó o no funcionó, entonces prorrogamos la Ley. Yo creo que en este tema no se puede ser mezquino y no se puede estar contando a ver si "entre los tres primeros de la lista tiene que ir una mujer". ¡Pucha! Yo quedo afuera.-

Creo que el razonamiento de fondo fue ese, y creo que nuestra prédica tiene que ir en ese sentido: hay que actuar con más grandeza. Creo que en el trasfondo de todo el debate, y no exonerar a ningún Partido, porque no se puede hacerlo, lo que había era un tema de espacios, de amor a los sillones y de miedo a no poder repetir en el cargo que estaban ocupando en ese momento. Yo espero que el día que votemos la prórroga, pasado el "examen", el nivel del debate sea mayor y haya una mayor conciencia de la importancia de las voces femeninas en el Parlamento.-

Y el tema no se agota ahí, porque hay Entes Autónomos, hay Ministerios, hay Subsecretarías, hay Direcciones en los Ministerios, hay un montón de espacios en los que todavía faltan muchas mujeres.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Muchas gracias a la Diputada Ana Lía Piñeyrúa.-

A continuación, por el tema “Mujeres en el Ámbito Político” la Presidenta de la Junta Departamental de Maldonado, Doctora Marie Claire Millán.-

SEÑORA MILLÁN.- Buenas noches, o buenas tardes..., tardes-noches.-

Disculpen porque no era el orden, la compañera Gladys iba a hablar primero, pero tengo un compromiso en un ratito, que había olvidado que tenía y del que me hicieron acuerdo recién. Va a ser una intervención un poco breve, coincidente en algunos puntos con algunas cosas que se han planteado acá, y no tan coincidente en otras, lo que está bueno, porque eso va a permitir después poder discutir un poco.-

Yo, primero que nada, me quiero reivindicar como absolutamente feminista. Creo que eso no va en contrario de las cuestiones femeninas, sino que es simplemente ubicarse en un lugar desde donde trabajar y reivindicar los derechos de las mujeres, que son derechos humanos como todos los demás. Pero que quedara escrito, negro sobre blanco, que los derechos de las mujeres forman parte de los derechos humanos, pasó hace poquitos años, no creamos que fue hace mucho. Costó incluir eso en las normativas internacionales. Y si no fuera, además, por la lucha de las organizaciones de mujeres y de las mujeres feministas, no estaríamos acá hoy discutiendo estas cosas.-

Entonces, me interesaba remarcar esa cuestión especialmente, porque, además, si bien hay distintas vertientes teóricas en el feminismo, yo creo que las que estamos acá -reivindiquémonos feministas o no-, ninguna estamos en contra de eso, suponiendo que esto es una lucha contra los hombres; de última es una lucha contra un sistema que discrimina y ha discriminado históricamente a las mujeres en todos los ámbitos de la vida, no solamente en el político laboral, sino también al interior de la familia, porque si no hay poder en un lugar, no hay poder en ninguno, no hay poder en la sociedad.-

Las mujeres tienen menos poder en todos los ámbitos de la sociedad, incluido obviamente el ámbito familiar, donde muchas veces se señala -y yo coincido con eso- que la violencia doméstica es como la máxima expresión de la desigualdad de poder -con casi cuarenta mujeres muertas el año pasado, asesinadas por sus compañeros o ex compañeros- y termina en muchos casos con la vida de la mujer, además, como bien decía la Diputada Piñeyrúa, todas las que tenemos cuantificadas que no mueren, pero que son víctimas de violaciones a sus derechos más que marcadamente.-

En el 95, cuando se celebró la Conferencia de la Mujer de Naciones Unidas en Beijing, se decía en aquel momento -y ahora estamos en 2011-, que si se fuera a dar naturalmente el proceso de igualdad y que las mujeres

llegaran a tener los mismos derechos que tenían los hombres, iban a pasar 500 años.-
(m.r.).-

No podemos esperar 500 años. Parece como mucho. Entonces eso supone cómo desde los ámbitos institucionales, desde las Juntas Departamentales, que somos buena parte de quienes estamos acá, pero también desde todos los ámbitos, desde los Ejecutivos, organizaciones sociales, se continúa reivindicando esta agenda de los derechos de la mujer y que las instituciones tomen esa agenda y desarrollen sus actividades o programas en consecuencia, hacia fuera, y también hacia la interna de las propias instituciones.-

Yo soy totalmente partidaria de la Ley de cuotas, siempre lo he sido, no creo de ninguna manera que sea una disminución de la condición de la mujer ocupar un lugar en una lista por un sistema de cuotificación porque está demostrado -y nuestro propio sistema es un vivo ejemplo de eso- que es muy difícil llegar a ocupar lugares de poder si no se instrumentan herramientas de acción positiva que permitan que eso suceda y que, además, en todos los lugares del mundo donde existen, y que son más de la mitad de los países del mundo, es una herramienta que ha funcionado, que ha servido para visibilizar a las mujeres en lugares de decisión.-

Sabemos, además, que visibilizar es una cuestión fundamental, que va desde la vida diaria hasta el lenguaje, que es de los temas más discutidos acerca de si “el Presidente”, “Presidenta”, “los”, “las” y ahí aparecen todas las reglas del Idioma Español, como si el Idioma Español fuera una cosa inamovible y que no se puede violentar ninguna de sus reglas de la gramática, porque estaríamos cometiendo un pecado capital. Si hay algo que no es neutro es el lenguaje y las palabras visibilizan o invisibilizan y eso que parece tan claro... Ahí todavía tenemos una lucha larga por delante, pero lo que es bien interesante es cómo las instituciones -contaba acá la compañera de OSE, la Intendencia de Maldonado lo hizo en el Período anterior, en este Período estamos tratando de trabajar ese tema también en la Junta Departamental, hicimos unas Jornadas Técnicas sobre Lenguaje Inclusivo- también empiezan a incorporar en el ámbito de la Administración, el tema del lenguaje inclusivo.-

Creo que tenemos grandes desafíos por delante. Hoy se hablaba acá de las Presidentas, nuestros dos principales vecinos tienen Presidentas. Y después que asumió Dilma en Brasil había encuestas, salió en la prensa, se les preguntó a los políticos de nuestro país: “Bueno, ¿en el Uruguay qué va a pasar?” Todos decían: “No, en el Uruguay estamos lejísimos”. Y estamos lejísimos en buena medida, ahora el asunto es cómo nos parece que esté mal que estemos lejísimos para ver qué hacemos para acercar un poquito esa posibilidad.-

Yo creo que ahí la lucha de las mujeres es fundamental, pero coincido con lo que decía la Diputada Alonso de que esto no puede ser, o no debe ser, o debe ser cada vez menos, o visualizado cada vez menos, como un problema de las mujeres y no como un problema de toda la sociedad. Porque las mujeres

podemos avanzar y hemos avanzado muchísimo y si lo miramos desde el fin de la dictadura para acá, ni qué hablar. En 1985 esta Junta no tenía una sola Edila titular, una sola, cero, ahora tiene 22% de mujeres, que es el mismo porcentaje que tenía en el Período anterior, o sea que estamos como medio estancados, las mujeres podemos avanzar hasta cierto punto, pero la sociedad en su conjunto no va a avanzar si no avanzamos todos juntos.-

El tema de los estereotipos culturales es de los más acendrados. Nuestro país tiene una legislación extraordinaria, ha ratificado toda la normativa del Derecho Internacional habida y por haber en materia de Derechos Humanos, pero igual tenemos estas cifras y esta realidad que marcaban las compañeras que hablaban antes. Y toda esa normativa internacional, entre las primeras cosas que ponen como acciones obligatorias a las que se comprometen los Estados, es a luchar contra los estereotipos de género que producen la discriminación y las desigualdades porque la ley, las leyes, son fundamentales porque marcan en un momento histórico la preocupación de una sociedad respecto de ese tema.-

Acá tenemos un problema, legislemos sobre eso, pero con eso sólo sabemos que no es suficiente si no va acompañado de acciones y planes de trabajo desde todos los ámbitos -los medios de comunicación, los ámbitos de la educación- que vayan desmontando ese sistema contra el cual luchamos y no contra, de pronto, la persona que lo ejemplifica o que lo personifica, aunque a veces tenemos que luchar porque no da, son muy fuertes las cosas que se escuchan.-

(g.t.d)

Pero en realidad esta no es una lucha de hombres contra mujeres, sino de mujeres y de hombres contra un sistema que, de última, nos termina discriminando a todos, un poco más o un poco menos.-

En ese sentido, tenemos grandes desafíos por delante y las instituciones tienen grandes desafíos por delante. Las compañeras de OSE hacían toda su reseña, bien interesante, sobre el tema de calidad con equidad.-

En nuestra Junta estamos tratando de empezar a ver esa temática. Hemos firmado un convenio con la Organización Nacional del Servicio Civil para trabajar en todo lo que tiene que ver con la capacitación del funcionariado -concursos, ascensos y todo eso- y nos parecía que era una buena oportunidad para enlazar esa cuestión con el tema de la gestión de calidad con equidad. Hicimos ya un primer contacto con el LATU y vamos a seguir con el Instituto Nacional de la Mujer para aprovechar esa instancia para trabajar las dos cosas paralelamente y ver cuánto podemos avanzar en este ámbito de la Junta Departamental.-

Otro desafío bien interesante que tenemos tiene que ver con las generaciones más jóvenes. Basta que nos miremos acá. Ayer había algunas mujeres más jóvenes en el acto de apertura y hay algunas aquí -poquititas, poquititas, veo a Romina allí-, pero muchachitas me refiero, mujeres jóvenes. Y ahí creo que hay un problema bien interesante, porque para las mujeres

jóvenes -y yo lo veo también con mi hija, hay derechos... y como decían algunas compañeras por allí hay una larga lucha y progresos, si nos miramos nosotras, nuestras madres, nuestras abuelas-, para las chiquilinas, hay cosas que ya como que no pasan. Entonces, no se ve que eso sea un problema, porque hay cosas, derechos ya ganados, y parece que no hay tanta cosa por la que luchar por ahí.-

Y nosotros vemos -por lo menos yo lo veía mucho en el Período anterior con mis anteriores labores- que muchas mujeres jóvenes, técnicas -asistentes sociales, sociólogas, psicólogas o abogadas a las que les interesa el tema- ven y desarrollan sus labores con una perspectiva de género en lo técnico. Pero no hay un interés o no se ve a la política como un instrumento desde el cual también reivindicar y trabajar en esas temáticas. Cómo incorporar a esas visiones o a esas mujeres jóvenes, que desde lo técnico tienen esa perspectiva y lo trabajan, a la política, para que esa visión también pase cada vez más a incorporarse a los cuadros políticos. Creo que es un desafío mayor, como el incorporar a los jóvenes a la política, de lo cual esto es un aspecto. Entonces, creo que ahí tenemos grandes desafíos por delante las instituciones, pero también y principalmente los partidos políticos. Ahí hay muchísimo para avanzar.-

Y todo vuelve a resumirse en una cuestión que tiene que ver con las relaciones de poder. Y el que ocupa un lugar, por sí mismo, no nos va a decir: "pase señora, acá tiene su lugar"; hay que pelearla, hay que pelearla muy fuertemente. Todas las que estamos acá -que somos casi todas actrices políticas- sabemos lo difícil que es eso.-

Yo me congratulo de este temario que organizó la Comisión del Congreso Nacional de Ediles porque nos va a permitir, a quienes estamos aquí y a quienes han venido de otros Departamentos -esa era la idea- llevarnos las reflexiones, las ideas, lo que hemos discutido acá, algunas conclusiones que podamos sacar de estas mesas, para seguir trabajando en nuestros Departamentos desde el ámbito legislativo, pero también y en coordinación con los ámbitos ejecutivos, para mantener estos temas en la agenda pública, desarrollarlos y que cada vez más sean tomados por mayor cantidad de personas, de organizaciones, de mujeres en la comunidad, para seguir avanzando y profundizando sobre eso.-

Felicito a las compañeras que han trabajado para organizar esta actividad, y creo que vamos a tener que hacer muchos más encuentros de estos para dar cuenta de cuánto hemos avanzado, cuánto hemos podido progresar, lo que, en definitiva, no es el progreso individual de cada una de nosotras sino el del conjunto de nuestras comunidades.-

Nada más.

(Aplausos).-
(k.f.)

MAESTRA DE CEREMONIA.- Gracias a la Doctora Marie Claire Millán, que también pide las disculpas del caso porque no va a poder estar hasta que finalice el Foro, al igual que la Diputada Verónica Alonso, que se tuvo que retirar.-

A continuación, Gladys Scarponi, ex Edila y fundadora de la Comisión de Género del Congreso Nacional de Ediles.-

SEÑORA SCARPONI.- Buenas tardes a todos y a todas.-

Es una alegría enorme compartir este día con las compañeras, y felicitar a la Presidenta de la Comisión, y a la Comisión que ha organizado este evento que me retrotrae al Período pasado, cuando comencé a trabajar como Edila en esta Junta Departamental e integré las Comisiones Permanentes del Congreso Nacional de Ediles.-

En mi primer año estuve integrando la Comisión de Turismo, y preocupada por este tema de las mujeres, que ha sido históricamente mi trabajo acá en el Departamento, con las mujeres de mi Partido y con mujeres en el país y en organizaciones sociales, enseguida me percaté de que el Congreso de Ediles no tenía Comisión de Equidad y Género, que no existía. Estaban las otras Comisiones que en las Juntas Departamentales estaban, pero la de Equidad y Género era una falta del Congreso de Ediles. Apoyada por compañeras de mi Partido y de los otros Partidos, logramos que un año después, en un Congreso donde participaron cuatrocientos Ediles, se votara por unanimidad la creación de esta Comisión, que ya lleva cuatro años funcionando, la cual tuve el gusto de presidir en su primer año, ya que la Presidencia correspondió a este Departamento, por haber sido el promotor de la creación de esta Comisión.-

Me siguió en la Presidencia la todavía Edila Magdalena Zumarán y un compañero varón, que también nos congratulamos que haya sido Presidente de la Comisión, el Maestro Eduardo Carro. En ese Período yo integré el Latinoamericano de Ediles, por eso no continué trabajando dentro de la Comisión del Congreso de Ediles, y trabajé en lo regional con el tema de las mujeres, porque mi experiencia en lo regional venía de participar en el Foro de Mujeres del MERCOSUR, donde milito desde hace quince años. Una organización que trasciende fronteras, donde cada grupo de mujeres, en cada país, tiene un capítulo, y donde los temas los miramos en un enfoque regional.-

O sea que es una satisfacción participar hoy en este evento. Realmente es una satisfacción ver que esta Comisión siguió dando pasos, con grandes dificultades, como puerta de comunicación, de trascendencia, pero ha logrado este evento con este éxito. Les auguramos un excelente trabajo para el futuro. Queremos que esto siga adelante; nosotros vamos a estar siempre apoyando desde el lugar donde estemos.-

Por cierto, estamos trabajando por las mujeres. Nuestro trabajo comenzó hace muchos años en la Red de Mujeres Políticas, vinculado a la política, pero en cuanto a organizaciones sociales también somos fundadoras en el

Departamento de una Institución que es ZONTA, que tiene más de veinte años ya. Ya los cumplió. O sea que estamos vinculadas -desde lo social, desde lo político, desde lo cultural- permanentemente a los movimientos de mujeres.-

No vamos a reiterar acá conceptos que han vertido las compañeras y que saben que hemos discutido en Foros, en Encuentros, y que yo soy carita repetida en estos eventos, porque en ellos siento un compromiso personal. Se han logrado cosas, se han obtenido cosas, pero creo que, para adelante, hay un camino largo por recorrer.-

Con respecto a lo laboral y a lo social, comparto mucho lo que se ha dicho pero me gustaría agregar -es un tema que no se ha tocado acá- el tema de la dificultad de las mujeres para el acceso laboral, porque después de los cuarenta años son condenadas a no poder jubilarse o a tener jubilaciones muy magras, y tienen una vejez muy triste, con muy pocos recursos para moverse.-

Yo le pido a las Legisladoras -a Verónica ya se lo dije, a ti también, y a todas las que están presentes- que trabajen en ese sentido, porque va enrabado con el tema laboral.-
(m.r.).-

El tema de la Seguridad Social hoy en el Uruguay es tremendamente injusto con las mujeres. Incluso, a las mujeres con hijos que tienen un ingreso familiar que excede los \$ 5.000, no le dan ni siquiera la pensión. Yo creo que eso es realmente una de las injusticias sociales más grandes que tenemos en el país.-

(Aplausos).-

No quería desaprovechar la oportunidad de plantearlo; creo que es un compromiso de todas en el día de hoy y comprometo a la Comisión para trabajar. Yo desde donde estoy, estoy trabajando, para que esta realidad se revierta ya, porque tiene que ser ahora, las mujeres mayores... Yo lo he vivido en la calle; mandé cartas desde la Junta Departamental con experiencias muy tristes de mujeres de 80, de 90 años que no tienen una pensión, porque son dueñas de un terrenito, porque tienen un hijo que gana más de \$ 5.000; es muy triste la situación de esas mujeres. Yo no quería dejar de plantearlo hoy, porque pienso que este tipo de concientización es la que nos lleva realmente a obtener resultados positivos. ¿Para quiénes? Para nuestros congéneres mayores. Yo me considero ya de tercera edad, pero para las mayores que yo, que no han tenido mis posibilidades y que hoy no cuentan ni con una jubilación ni con una pensión.-

Creo que hay que llegar desde todos los ámbitos al BPS, a Munro, directamente por la legislación -me parece muy bien el trabajo de las Legisladoras-, no perdamos tiempo porque estas son disposiciones del BPS que se pueden cambiar en una reunión de Directorio. Así que quienes tengan acceso, por favor, esto es un tema que hay que llevar ya y es una sugerencia a la Comisión para que pida ser recibida por Munro, para que desde el Directorio, con los Directores Sociales que se han logrado hoy, con los Directores de los

trabajadores, nadie se puede oponer a que las mujeres por el solo hecho de ser mujeres amas de casa, haber atendido a sus hijos y haber trabajado, además, tengan hoy el derecho a una pensión.-

Esta es una reivindicación que yo quería dejar planteada. Creo que es suficiente. Quería dejarles además...

(Aplausos).-

Un mensaje -muy breve- de Michelle Bachelet en el Día Internacional de la Mujer, una mujer a la que admiro por lo que hizo en Chile y por lo que va a poder hacer desde ONU Mujer que dice: "Es el momento de convertir la igualdad de género en realidad". Creo que es el compromiso de todos hoy y esa tarea está en estrecha articulación entre hombres y mujeres. Es una tarea de todos, no es una tarea de las mujeres, es una tarea de la sociedad toda. Ella dijo, además: "No son solamente las mujeres las que pagan el precio de la discriminación, todos sufrimos por no aprovechar al máximo el talento y la potencialidad de la mitad de la población. Con esto estamos socavando la calidad de la democracia, la fortaleza de las economías, la salud de las sociedades y la sostenibilidad de la paz en el mundo".-

O sea, el 50% de la población, al estar relegada, no está aportando a las soluciones de los problemas. La fortaleza, la laboriosidad y la sabiduría de las mujeres, sigue siendo el recurso más desaprovechado de la humanidad". Simplemente no podemos esperar más; todos tenemos que lograr que este recurso sea totalmente aprovechable y, sobre todo, para las mujeres de nuestro país.-

Ahora sí, nada más.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Muchas gracias Gladys Scarponi.-

Finalizando lo que es la exposición del Foro, vamos a leer unos mensajes de dos personas que iban a participar aquí y que no llegaron. En principio Blanca Repetto, Directora de UNASEV, dice lo siguiente: "Estimados integrantes del Congreso Nacional de Ediles y compañeras organizadoras del Foro de Equidad y Género: quiero estar junto a ustedes enviándoles mi mensaje. Ante todo, agradecerles por haber tenido la idea y el trabajo de organizar el Foro, donde seguir profundizando el esfuerzo por la equidad y, además, por haber tenido en cuenta a tantas y tan valiosas mujeres para formar parte de los paneles.-

(g.t.d)

Hoy el rol que nos corresponde cumplir es el de Directora de la Unidad Nacional de Seguridad Vial de Presidencia de la República en representación del Partido Nacional.-

En el tema que nos ocupa, la mujer en el ámbito laboral, debo decirles que en mi experiencia el trabajo de la mujer continúa siendo diferente y no por ello más o menos importante que el del hombre, pero sin dudas indispensable para una visión más completa de la sociedad.-

Recién la nueva Comisión Directiva integra mujeres. Se mantiene el Presidente y son incorporadas dos mujeres: mi colega, Directora Alejandra Forlán y yo.-

Sin duda que nuestro trabajo trajo matices a UNASEV, tanto en el relacionamiento como en el encare ordenado del trabajo, apuntando a alcanzar todos el mismo objetivo: salvar vidas a través de la disminución de la siniestralidad vial. La impronta femenina es evidente al momento de apostar a la organización y a la comunicación en todo aspecto, así como a identificar la base de la problemática no sólo en el estado de las vías de tránsito, en la sofisticación de los vehículos, en la asistencia a cursos de manejo, en las numerosas normas, sino también al resaltar la gran importancia de la educación familiar de los ciudadanos que luego serán quienes se desplacen por las vías de tránsito y espacios públicos como conductores o peatones.-

La toma de decisiones de las personas en el tránsito en la última instancia parece no estar determinada por su capacidad de reacción ni por sus conocimientos sino que parece estar determinada por su estructura de personalidad y estado emocional del momento, todo lo cual se modela desde el nacimiento. De ahí la importancia del rol de la mujer en la tarea de salvar vidas en el tránsito desde la prevención, ya que es quien tiene fundamental desempeño en la transmisión de valores.-

Gracias por permitirnos desde este saludo promover una vez más un tránsito seguro para que las familias uruguayas no sigan perdiendo a sus seres queridos en siniestros que son prevenibles, tanto ellos como sus lesiones.-

Blanca Repetto, Directora de la UNASEV.-“

(Aplausos).-

Gloria Rodríguez de la Asociación de Afrodescendientes también nos envió un mensaje. Agradece la invitación y lamenta no poder llegar al Foro y dice: “En el Año Internacional de los Afrodescendientes me congratula ser parte de este grupo y seguir levantando la voz para hacer viable el acceso a la educación, trabajo, y consagrar nuestros derechos como ciudadanos.-

Saluda atentamente, Graciela Rodríguez.-“

(Aplausos).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Gladys: habíamos recibido entre el cuestionario el tema de las mujeres mayores de cuarenta años y lo habíamos puesto dentro del temario a tratar. Por supuesto que desde esta Comisión nos

comprometemos a hacer lo que sea necesario y más para solucionar en lo que podamos o avanzar en el tema.-

SEÑORA SCARPONI.- Yo le explicaba a ella que eso no es ley, es una reglamentación interna.-

Desde la Junta Departamental y desde la prensa se hicieron denuncias concretas. Tuve la oportunidad -le estaba contando a la Diputada, ahora- de ver casos concretos que les puedo decir. Una señora de 82 años venía de hacer limpiezas en San Carlos, porque como es dueña del terreno donde vive -figura como dueña- no el dan la pensión. Con un terreno no vive y si deja el terreno no tiene dónde vivir, porque con la pensión no le da para pagar un alquiler, o sea que las disyuntivas de esas mujeres son terribles.-

Otra de las personas que yo contacté y está la denuncia en la prensa: quince hermanos, nunca más los vio porque la crió otra familia; y como uno de ellos figura en el BPS ganando más de \$ 7.000 no le dieron la pensión.-

A mí esas cosas me parecen de una crueldad terrible, porque es gente muy, muy modesta, que no tiene otros ingresos. Puedo contarles muchos más, pero quiero que quede claro que no son inventos, es así, hice toda la averiguación y es un reglamento interno.-

(k.f.)

Incluso llegué a tener una entrevista con uno de los Directores, y me dijeron "algo estamos haciendo, todo de golpe no se puede hacer". Yo creo que en este momento de bonanza que tiene el BPS puede hacer mucho por esta gente, que es la más indigente que tiene el BPS.-

Nada más, gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA PRESIDENTA.- Gracias a ti por el aporte.-

Si les parece, abrimos un pequeño ámbito de preguntas. En primer lugar, ya que estamos terminando el tema -o comenzando- voy a trasladarle la consulta a Ana Lía.-

Dice así: "¿Hoy en el mercado laboral qué normativa existe, o qué normativas se están planeando, para las mujeres mayores de cuarenta años? ¿Qué iniciativa hay para que hoy puedan tener un plano real de igualdad de oportunidades en este ámbito, en el público o en el privado?"

SEÑORA PIÑEYRÚA.- Hay un Proyecto de Ley que presentó Verónica, que justamente crea incentivos a las empresas que contraten a mujeres mayores de cuarenta años, es decir, exoneraciones de aportes a la Seguridad Social. Ese fue el proyecto al que ella hizo referencia, que dice que el Poder Ejecutivo no la acompañó, porque implica una exoneración y requiere de la iniciativa del Poder Ejecutivo.-

El año pasado, el 8 de marzo, Verónica y yo presentamos dos Proyectos de Ley en conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Ella presentó ese y yo presenté un Proyecto que implica el reconocimiento de años trabajados como ama de casa, para el cómputo jubilatorio. Debo decir que yo todavía no he sido recibida por la Comisión de Seguridad Social, estoy pidiendo una entrevista para empujar ese Proyecto de Ley -que ya tiene un año de presentado- que no ha sido tratado; a veces hay que empujar un poco, pero a eso se suma la denuncia que ha hecho la compañera que es mucho más severa porque, además, de acuerdo a lo que ella me informaba, ya no es materia de Ley sino de reglamentación el tema de si hay hijos con ingresos superiores a \$ 5.000. Es un tema que hay que averiguar.-

Con un Proyecto de Ley que reconociera los años dedicados a las tareas del hogar como años efectivamente trabajados, ya sería un avance para que mujeres que han dejado el trabajo, o que han empezado a trabajar ya con una edad muy avanzada, podrían acceder al beneficio jubilatorio. Sería un paso.-

SEÑORA PRESIDENTA.- Seguimos con las preguntas; están llegando más a la Mesa. Me preguntan acá ¿qué grado de responsabilidad tiene el sector de mujeres que integra el sistema discriminado? Si la pueden ampliar un poquito, porque no me queda muy claro, no se entiende.-

A ver. Grado de responsabilidad tenemos todos. ¿Quién fue la persona que hizo la pregunta? Que la amplíe, por favor.-

SEÑOR KOUYOUNDJIAN.- Mi nombre es Krikor, trabajo en Radio Maldonado, soy periodista.-

El otro día me tocó ir al Campus a hacer una entrevista, por otro tema, y justo había una mujer, funcionaria, que estaba renegando porque a una de las compañeras la habían puesto en una cuadrilla a trabajar levantando escombros. Enojadísima me decía: "Llegaste en el momento indicado, quiero que le hagas una entrevista a ella, que no puede ser que esté haciendo este trabajo de fuerza. Es una mujer". A mí, por lo menos, me pareció que en ese sistema discriminatorio del que hablan, también hay un grado de responsabilidad importante.-

No lo estoy planteando desde el punto de vista de una rivalidad entre la mujer y el hombre, sino como el punto de vista... No sé si es clara la pregunta, por eso la estoy ampliando con este ejemplo. Creo que muchas veces, desde la mujer misma, hay como un rechazo a hacer determinadas cosas. Justamente esas tareas son las que marcan también la equidad.-

SEÑORA PRESIDENTA.- En lo que a mí respecta, yo sé que hoy las mujeres están accediendo a algún otro tipo de trabajo que estaba marcado para los varones. En ese terreno se ha evolucionado.-

Creo que desde el punto de vista de la legislación, y lo que han aportado las compañeras de ADEOM y del PIT-CNT le pueden ampliar la respuesta.-

(m.r.).-

SEÑORA RIVAS.- Compañeros, ustedes saben que desde el movimiento sindical los compañeros están aportando algo para el ingreso de las trabajadoras a ámbitos donde no eran comunes, accesibles para las trabajadoras. Un ejemplo es el SUNCA. El Sindicato ha logrado la inclusión de trabajadoras en la construcción y eso es debido a convenios, negociación y donde nos parece que ha habido un avance importante en ese sentido, como el sindicato de la UNTMRA también. En los barcos se ha incorporado también a mujeres en la cocina y ha habido avances, apertura. Quería aclarar eso.-

Una de las cositas -perdón- que me quedó es que nuestro Departamento de Género participa en las centrales sindicales del Cono Sur, donde están todas las centrales representadas. Las compañeras tenemos representación allí.-

SEÑORA FERNÁNDEZ CHAVES.- No sé si te entendí bien, Krikor, pero vuelvo a pensar que evidentemente el tema de la discriminación es cultural. En la medida que se abren posibilidades de puestos de trabajo diferentes para las mujeres, ya nos ponemos a pensar “¿por qué esa pobre mujer está haciendo el trabajo de un hombre? --“¿Una mujer manejando un ómnibus?” La primera vez que vimos una mujer expendiendo nafta en una estación de servicio decíamos: “¡Una mujer en una estación de servicio! --¡Una mujer trabajando en la construcción!” Entonces si bien evidentemente hay tareas que por una cuestión genética, de fuerza, son más masculinas que femeninas, también hay tareas que son más delicadas y que las hacen los hombres; pasa por una cuestión cultural.-

Así como vemos un hombre repostero haciendo unas tortas divinas de cumpleaños y no nos parece que está mal, tampoco nos debería parecer que esté mal ver una mujer trabajando en la construcción. Es abrir nuevas posibilidades laborales para las mujeres y es empezar a dejar de vernos como diferentes, tenemos que vernos como iguales y para eso tenemos que poder hacer todo tipo de tareas iguales.-

En mi caso personal sé hacer una planchada de hormigón y sé levantar paredes, aclaro. Así que, si sale una changuita, yo me prendo.-

(Hilaridad).-

SEÑOR KOUYOUNDJIAN.- Quiero puntualizar algo más, en realidad. Lo planteo también porque muchas veces hay una construcción de masculinidad que por ahí no es la más adecuada: te lo digo yo que en casa, a veces, me pongo el delantal y me pongo a lavar.-

Y también pasa lo mismo del otro lado, porque el otro día tuve una discusión con una compañera de trabajo que me planteaba: “Si te vas a poner a cocinar, hacé un asado porque sos hombre, pero nunca te pongas en la cocina a preparar una salsa con un delantal”. Creo que pasa por ahí también.-

Creo que muchas veces es la mujer la que plantea ese tipo de cosas.-

SEÑORA ANASTASÍA.- Lo que te entendí fue que la compañera se estaba quejando de la tarea que le habían mandado realizar, a otra. Porque también hay que ver para la tarea que nos contratan. Porque si a mí me contratan para peona, tengo que ir a la cuadrilla; eso también pasaba en OSE como hoy les comentábamos, que las compañeras entraban para las cuadrillas y los jefes - algunos, no todos, los capataces- las dejaban dentro del galpón, como dicen ellas, para cebarles mate porque “miren si las van a mandar a las pobres gurisas a las cuadrillas”.-

Una cosa es cuando a mí me contratan para una tarea, es la tarea que yo acepté realizar, otra cosa es que si a mí me contratan para administrativa y me mandan a dar vuelta tierra, no voy, porque a mí me están pagando por la tarea que me corresponde. Pero si yo me anoto para esa tarea..., no hay que ser paternalista tampoco, es lo que nosotros le decimos a los compañeros, no sean paternalistas, si la compañera por su competencia -que era lo que hablábamos hoy, las competencias- siente capaz y tiene fuerza y puede ir a trabajar a la cuadrilla, va. Ahora, si yo tengo un problema de columna y otras cosas por las que no puedo, no me anoto para esa tarea porque no la voy a poder realizar. Ahí es donde van las competencias que nosotros también planteamos: que los puestos de trabajo sean por competencia y no por género.-
(g.t.d)

Porque incluso las compañeras de UTE nos comentaban sobre sus experiencias: que no tomaban a compañeras mujeres para las columnas, las columneras, porque eran mujeres. Y sin embargo -dicen- había compañeros que pesaban no sé cuántos kilos, que no podían subir a la escalera, pero no era porque fueran hombres o porque fueran mujeres. Ahí va la competencia; si vos estás capacitado para subir la escalera no importa el género, es que puedas realizar la tarea.-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Espero que sea colmada la expectativa.-

Otra de las preguntas que llega a la Mesa es para Marisa Lindner: Se habló de un protocolo de violencia doméstica, ¿cuál es el procedimiento y cómo se aplica en el ámbito rural? ¿Hay capacitación? Se habló de seiscientos policías en el Proyecto de violencia “Cuidar a los que cuidan”.-

Marisa, ¿te animás?

SEÑORA LINDNER.- Nosotros hablamos de la reglamentación de la Ley de Procedimiento Policial que acaba de aprobarse, por Decreto del Ejecutivo, en noviembre. Y esa reglamentación es, de alguna manera, el aterrizaje de la normativa en términos generales para todo lo que es la actuación policial en los temas de violencia doméstica.-

Esa reglamentación, por su parte, tiene una serie de capítulos en los cuales, de alguna manera, se intentan dar elementos y herramientas para que

los policías y las policías puedan intervenir con esos instrumentos. En ese sentido -como se hablaba hoy desde este panel- sin duda tiene carácter de normativa. El tema es cómo hacemos, a partir de ahora, para que eso se aterrice y se lo pueda apropiar por parte del conjunto de los funcionarios policiales. En esa tarea estamos.-

Y en esa tarea, para este año, nosotros planteábamos que tenemos dos grandes objetivos: uno es incorporar a las currículas de las distintas escuelas y en los distintos escalafones capacitación transversal en género y que se incorporen estas nuevas normativas para todo lo que son los ingresos, tanto de oficiales como de subalternos, como para toda la formación relativa al pasaje de grado, que está vinculado a los ascensos dentro de la carrera funcional.-

Como consideramos que eso no llega al conjunto de los funcionarios y funcionarias policiales, porque está básicamente centrado en los ingresos y en aquello que están concursando para pasajes de grado, vamos a complementar ese proceso a través de una capacitación, que en esta primera etapa está dirigida a unos 600 policías, para que se apropien de esa reglamentación y que puedan tener mayores elementos para poder brindar la respuesta en todos los lugares del país.-

Es decir, esto sin duda va a estar muy vinculado a que efectivamente las unidades especializadas de violencia doméstica -decíamos que existen veintiséis en todo el territorio nacional- puedan asumir, dentro de sus funciones, el rol que permita ir generando capacidades y actitudes en los policías que están en todas las Seccionales policiales del territorio. Es decir, cómo logramos, a partir de concentrar el esfuerzo en la especialización de la unidades especializadas, permear todo el sistema de actuación policial que, básicamente, lleva a las Seccionales policiales al territorio.-

No sé si contesta la pregunta.-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Creo que sí. En la parte rural....

SEÑORA LINDNER.- Lo que te planteaba en relación a la parte rural, de acuerdo a las posibilidades que tenemos hoy en el territorio, la territorialización está dada por las Seccionales policiales. Lo que nosotros tenemos como objetivo es lograr que el conjunto de la Policía pueda manejar estas herramientas. Entonces, a través de esta capacitación como primera etapa y posteriormente a través del rol que juegan las unidades especializadas, la idea es que todo policía -o por lo menos algunos policías referentes en cada Seccional policial- pueda tener herramientas e instrumentos para manejarse con esto.-

(k.f.)

Bien, espero que haya quedado colmada. Calculo que venía por allí.-

Tengo una pregunta para Inés Giudice: ¿cuántas viviendas productivas se han hecho, y cómo se accede a ellas?

SEÑORA GIUDICE.- Yo trabajo en la Dirección Nacional de Vivienda y, realmente, en el tema de mujeres rurales la perspectiva que se planteaba era MEVIR, el Movimiento de Erradicación de Vivienda Insalubre Rural, que está desarrollando la línea de actuación en el medio rural y en la nueva ruralidad, como se mencionaba. De alguna manera hay que dirigirse al propio Organismo, que va trabajando por localidades y es en las propias localidades donde hace llamados, tanto para las viviendas nucleadas, que son los conjuntos que conocemos, como para vivienda productiva, que incluye la mejora o construcción de la vivienda y alguna construcción vinculada al emprendimiento productivo. Las condiciones particulares no las manejo, pero básicamente en la página de MEVIR se pueden encontrar, o dirigiendo una nota a la Comisión Directiva de MEVIR.-

SEÑORA PRESIDENTA.- La compañera del PIT-CNT quiere hacer una referencia, una ampliación, sobre el trabajo de las mujeres mayores de cincuenta años.-

SEÑORA RIVAS.- Antes, la Junta Nacional de Empleo, en el Ministerio de Trabajo -que en los años 90, debido a la crisis en el trabajo con el tema del cambio, porque las fábricas habían desaparecido-, había apuntado a crear programas de capacitación en aquellos contextos más vulnerables: las mujeres, los jóvenes, los rurales y luego las personas con discapacidad. El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional fue creado en el 2008 -que era la ex Junta-; es un órgano tripartito de Dirección, donde también se mantienen esos programas que son de capacitación, inclusive muchos de ellos con inserción laboral. Ahí ha habido programas de capacitación hasta para mujeres de cincuenta y cinco años; yo he tenido la experiencia de estar presente, porque represento en la parte tripartita al PIT-CNT en esos programas. Entonces, he estado presente donde mujeres han hecho su experiencia, cuando nunca pensaban ingresar al mercado laboral a los cincuenta años.-

Entonces, si bien no contempla y sabemos que es problemática la situación de las mujeres después de cierta edad, hay allí algo que puede tomarse para la capacitación. Muchos de esos programas tienen la inserción laboral.-

Otra de las cosas que me parece de repente pertinente aclarar, referente al tema de violencia -Marisa hablaba de los policías-, nosotros tenemos la organización dentro del PIT-CNT de los policías. Hay una compañera que está trabajando en el Departamento de Género y Equidad desde el Sindicato Policial, que ahora va a hacer un Encuentro. El primer paso va a ser sobre Género, que se entienda ese tema, y luego sobre violencia doméstica y sexual. Entonces, ahora puede haber un avance en esos temas; a veces los policías también tienen dentro de sus hogares, el tema de la violencia. Entonces, que se entienda y que se capacite a los funcionarios en este tema de género.-

Gracias.-
(m.r.).-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Creo que por el momento están colmadas las preguntas. Los voy a invitar a terminar por el día de hoy...

Perdón tenemos dos preguntas más.-

SEÑORA ABAL.- No es una pregunta, quería decir unas palabras, si es tan amable.-

En nombre de la Bancada del Partido Nacional y de la Comisión de Mujeres Blancas, les agradecemos la presencia de todos, especialmente la de los expositores. Entenderán que ha sido un poco mermada la presencia de todos porque terminamos a las 9:15 horas. Ha sido un gran esfuerzo por parte de la Bancada del Partido de Gobierno -después de todo con lo que tuvieron que lidiar-, estar presente durante todo el día, cosa que también agradecemos.-

La lucha de equidad es eso, un derecho civil, porque cuando hablamos de equidad, hablamos de personas. Siempre ha tenido sus pioneros y esos hombres y mujeres han sido reconocidos en la lucha americanista, en la lucha por los derechos de los afrodescendientes, en la lucha por el derecho de los inmigrantes y de cualquier minoría. Entonces, esta noche, es de uso agradecer a los varones presentes en esta Sala, que son pioneros en esto y que no sólo nos dan el aliento, sino el respaldo de pensar que no estamos tan erradas y hemos logrado convencer a unos cuantos hombres, y eso es muy importante.-

No es fácil; el patriarcado achica mucho los derechos de la mujer, el concepto que la mujer tiene de sí misma, pero también embreta al hombre y lo ha embretado por siglos y en circunstancias que no le son cómodas. El machismo es grosso modo -tal vez de una forma grosera-, la consideración de que el hombre es superior a la mujer y que el hombre tiene derecho de propiedad, en algún sentido, sobre la mujer. El feminismo no pretende ser eso, el feminismo pretende reclamar la igualdad entre el hombre y la mujer.-

Desde el momento que se entienda que quienes defendemos los derechos de la mujer no estamos avasallando los del hombre, ni quitándole uno solo de lo que son los derechos legítimos -porque un hombre por ser hombre no es dueño de nada más que de sí mismo-, mientras que nos dejen ser dueñas de nosotras mismas, podemos ir de la mano y de cara al sol a donde sea.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

Y muchas gracias a las más grandes, que a pesar de tener una educación que las ha reprimido de una forma muy fuerte, se han animado a pelear, a decir aquí estoy, soy mujer y camino hacia delante. Porque a las que encontramos el camino mínimamente solucionado, se nos hace más fácil, se nos hace más fácil la consideración de nosotras mismas como un igual y de ahí el reclamo. Pero las que han saltado el tabú, esas tienen más coraje. Entonces

el reconocimiento a las más grandes y ni qué hablar a los varones más grandes, que esos se han saltado dos tabúes y es muy importante.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

En todo lo que es lucha discriminativa se sabe que si tenemos referentes, si tenemos modelos, es mucho más fácil vencer las estructuras culturales. En los derechos civiles americanos se logró demostrar que si uno entregaba una muñeca rubia y una muñeca morena a una niña de color, la niña de color tendía a elegir a la muñeca rubia, no porque la considerara su posible hija, sino porque era un modelo de belleza.-

Entonces, a través de estos foros, a través de estas comisiones, a través de los diferentes trabajos que cada mujer hace en su comunidad, comenzamos a recuperar esos modelos que han sido mujeres uruguayas, que han sido mujeres de pelea y que son parte de nuestra identidad, que no es ni mejor ni peor que cualquiera; es la nuestra, y eso es lo que vale.-

(g.t.d)

Entonces, recordemos a esas grandes mujeres que ha tenido la Legislación, recordemos a las grandes mujeres que ha tenido la cultura, desde Juana de Ibarbourou, Rosa Luna, Marta Gularte, la inolvidable Alba Roballo con todo su coraje y su cabeza moviéndose, con aquellos aros enormes.-

Reivindiquemos eso, mostrémosles a todos que no es posible que hagamos..., que no tenemos la capacidad de ser iguales. Lo hemos sido cuando el momento histórico lo ha permitido; hemos sido reinas, emperatrices, guerreras, médicos, lo que el mundo ha precisado, porque cuando el hombre fue a la guerra la que cargó el moquete fue la mujer, cuando el hombre tiró el bisonte la que hizo el abrigo, la que hizo casa y mantuvo el hogar, fue una mujer. Esa es la evolución del hombre: la mujer aguantando; porque detrás de un gran hombre siempre hay una gran mujer.-

Tenemos que correr para el costado al hombre, no lo vamos a pasar para atrás, solo correr al hombre para poder ver a la mujer, nada más.-

Entonces, construyamos esa identidad, recuperemos nuestras mujeres de esa cajita de fotos que todos tenemos en algún rincón. Recuperemos nuestros ejemplos, que es lo mejor que tenemos, y cuando son nuestros, cuando son uruguayos, cuando son de nuestra sociedad -o es gente que hizo de esta tierra su Patria-, tiene doble valor, porque nos muestra que en esta sociedad hay espacio para la mujer.-

Y recordemos siempre que sobre la realidad de la mujer y la realidad del hombre hay una cierta imaginación colectiva que dice que la mujer ha sido gobernada por dos mil años. Sí, en algunas sociedades sí, pero recordemos también que hubo sociedades en las que Dios era mujer. Y eso no lo digo para enaltecer la condición de la mujer, lo digo como una anécdota y nada más.

Hubo otras en las que era un hombre y hubo algunas en las que era un toro; no hay diferencia. Pero no siempre estuvimos atadas a lo que la sociedad judeocristiana nos enseñó sobre qué es una mujer.-

Y por último, decirles a todas que siempre tengo la misma sensación: las mujeres trabajamos el doble que los hombres para lograr el mismo espacio y a veces eso el hombre no lo entiende. A veces no hacemos el doble de tarea, hacemos la misma tarea que ustedes y la tarea de convencernos a nosotras mismas de que somos capaces. Eso nada más es el doble de la tarea: enfrentarnos a nosotras mismas.-

Y por sobre todas las cosas, la capacidad de mirarnos al espejo y saber que a veces le acertamos, a veces le erramos. Y los hombres también tienen ese derecho. Somos todas personas; y, de ahí, podemos hacer lo que queramos.-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Gracias, señora Edila. Hacemos nuestras también sus palabras.-

(Aplausos).-

Compañera Elisabeth.-

SEÑORA ARRIETA.- Muchas gracias. Buenas noches. Mi nombre es Elisabeth Arrieta, soy la Coordinadora de Bancada del Partido Nacional de la Junta Departamental de Maldonado y como ustedes saben, como ya dijo mi compañera Eva que nos ha representado durante la jornada de hoy en este Foro, se ha dificultado la participación de los Ediles de esta Junta debido a que en la noche de ayer y en la mañana de hoy se estuvo tratando el Presupuesto Departamental.-

Pero no queríamos dejar de saludar a la Presidenta de la Comisión de Equidad y Género, a nuestra querida compañera Adriana, felicitarla por el éxito en este Foro y por el esfuerzo y la dedicación que puso para la concreción del mismo. Agradecer al Congreso Nacional de Ediles y a la propia Mesa de la Junta Departamental de Maldonado por el apoyo que hemos recibido para la organización, y saludar a todo el Foro. Agradecerles su presencia y comprometer el trabajo en el sentido en que surgió esta idea, cuando se concretó la idea de conformar y llevar adelante esta instancia, porque creemos que son herramientas fundamentales que enriquecen la visión de todos, y son imprescindibles en el camino de lo que ha sido el postulado de este Foro, el camino hacia la igualdad de derechos, de oportunidades, en definitiva, hacia la equidad de género.-

(k.f.)

Muchas gracias a todos. Es lo que quería decir.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Me pide la palabra otra compañera Edila, yo la cedo encantada.-

SEÑORA OLIVERA.- Buenas noches a todos y a todas. Ha sido un gusto y un honor -desde el día de ayer- compartir estas jornadas con ustedes. Mi nombre es Nataly Olivera, soy Edila de esta Junta Departamental.-

Simplemente voy a decir dos cosas: la primera es que debo agradecer la información que se me ha brindado -lo hago desde mi punto de vista- porque me están allanando un lindo camino, en el cual yo voy a aprender de todas ustedes. Ahora, capaz que cometo más errores que ustedes, pero lo bueno, lo importante de todo esto, es tratar la integración de todas las edades y de todos los tiempos, y que podamos conjugar, hacer y tratar de ser lo mejores posible.-

Lo otro que quería decir es que la mujer en sí, principalmente en el área laboral, sea joven, tenga veinte, tenga quince o cuarenta, o treinta y cinco, somos lindas, buenas y baratas. Siempre.-

Esas dos cosas y tratar de ver qué se puede hacer, qué puedo aportar, qué puedo aprender -cada día más- principalmente de ustedes. Voy a absorber todo lo que sea mejor posible. Lo que más deseo es que todo esto que estamos hablando sea algún día algo que ya se mejoró, que ya no exista más la desigualdad, las humillaciones, las faltas de respeto.-

Me parece que a esta sociedad le falta evolucionar mucho, principalmente psicológica y culturalmente.-

Me pongo a las órdenes de todas ustedes y nada más.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

MAESTRA DE CEREMONIA.- Bueno, se va a animar a hablar un compañero Edil. Le agradecemos las palabras.-

SEÑOR FAJARDO.- Venimos desde Rivera; soy Coordinador de la Bancada de Ediles del Partido Colorado, Sector Batllismo.-

No pensábamos hablar, pero sí lo hacemos ante lo que ha sido esta experiencia tan linda de encontrarme con ustedes, en la que se ha nombrado tanto a los que de alguna forma han contribuido a la dignidad y a la identidad de la mujer uruguaya, y a la situación que tiene hoy en América Latina, y en este país.-

Las saludo y me permito decirles que es un honor pertenecer a esta columna cívica de este país, que tanto ha hecho por la mujer, desde los derechos civiles del año 36, desde la Ley de Divorcio, desde todas las leyes previsionales de la mujer en maternidad, hemos contribuido desde el batllismo, entonces, a ese adelanto de América, a ese adelanto de Latinoamérica y de

Uruguay. Hoy estar aquí, escuchándolas y contribuyendo de alguna forma, es para redoblar el compromiso que tenemos -desde nuestro sitio político-, con lo que es la condición de la mujer y la familia.-

Creo que es un justo honor recordar a la Senadora Alba Roballo, es un honor también recordar a la Ministra Adela Reta y a otras tantas mujeres que desde esta colectividad política han aportado mucho para que la identidad de la mujer uruguaya llegue hoy a asumir el compromiso de seguir estando.-

A todas ustedes felicitaciones y muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA PRESIDENTA.- Ahora sí, si me permiten, voy a hacer una pequeña reflexión. En nombre de la Comisión de Equidad y Género del Congreso de Ediles me veo colmada, por las reflexiones y por los ámbitos que se han abierto en este Foro. Quiero también hacerme eco de las reflexiones que hizo la Edila Eva: nuestra carpeta -si hoy la ves- es hombre y mujer, uno al lado del otro.- (m.r.).-

No es ni atrás ni delante, uno al lado del otro para seguir luchando, para seguir luchando contra la permanente exclusión que existe y no hacernos trampas. Pretendimos con este Foro poner sobre la mesa lo que está sucediendo a nivel país y desde lo que nos compete como mujeres políticas y como mujeres que estamos en contacto directo con los vecinos y vecinas de cada uno de nuestros Departamentos, buscar los ámbitos y generar los espacios para que no sigan existiendo esas inequidades.-

Por supuesto, como dijo la joven Edil, quizás allanemos algunos caminos, pero también nos hemos equivocado y de las equivocaciones se aprende. Ese es el espíritu de la Comisión y les agradezco mucho el habernos permitido participar y el haber podido compartir con ustedes estas reflexiones.-

Los invito una vez más, mañana, a reflexionar con nosotros en el último cierre que va a estar a cargo del Secretario General, a las 10:00 horas.-

Ahora sigue una parroquial: vamos a invitarlos a todos a una cena que vamos a tener a las 21:30 horas en el Convention Center en Arcobaleno.-

Disfrutemos un poco, distendámonos y sí, algún bailongo de repente, algunos "drinks".-

(Hilaridad).-

Muchas gracias y gracias por recibirnos. Damos por terminada esta primera parte.-

(Siendo la hora 19:51 minutos, se da por terminada la reunión).-
g.t.d.-

(Es la hora 11:14 minutos).-

SEÑORA BERNA.- Buenos días para todos y para todas.-

Vamos a comenzar con lo que es el cierre de este Foro acá, en nuestro Departamento.-

Quiero agradecerles a todos los que están presentes y a aquellos que se han tenido que retirar desde anoche por otros compromisos asumidos anteriormente. Seguramente le van a llegar estos saludos a través de la versión taquigráfica que le vamos a hacer llegar a todos los Departamentos.-

En primera instancia vamos a compartir con ustedes un trabajo de Maitena, un poco ironizando también porque hay que verle la parte del humor a esta historia y a esta vida que llevamos las mujeres corriendo de un lado para el otro, que me parece que está bueno compartirlo, de repente, con todos ustedes. Vamos a ver el video, entonces.-

(Se exhibe video).-

(Aplausos).-

SEÑORA BERNA.- Ahora va a hablar la Presidenta.-

SEÑORA MIRABALLE.- Buenos días a todas y a todos.-

Después de este fantástico e irónico humor de Maitena con el que nos han deleitado los compañeros, estamos dando la clausura o el cierre a este Foro de Equidad y Género.-

Corresponde, por supuesto, agradecer a la Intendencia Departamental de Maldonado, a la Junta Departamental de Maldonado, a sus funcionarios, como siempre que venimos acá, nos hemos sentido como en casa.-

Estamos convencidos que el esfuerzo de la Comisión valió la pena. Creemos que se ha cumplido con las expectativas, en estos días nos hemos nutrido de experiencia, de vivencias de representantes de diferentes órdenes del quehacer nacional. Creo que hemos aprendido todos. Esperemos que luego esta experiencia cada uno de nosotros la volquemos en nuestro ámbito, en nuestro Departamento.

Sólo corresponde felicitar a la Comisión y darle las gracias a todos por su presencia en este Foro. Después les va a llegar la versión taquigráfica y los PowerPoint del mismo a cada Junta.-

Muchísimas gracias y los dejo con la palabra de Liliana.-

(Aplausos).-

SEÑORA BERNA.- En lo que me es personal, quiero agradecer la presencia de todos los que estuvieron acá en este Foro que, sin duda, me animo a decir que fue un éxito.-

(a.l.)

En la jornada de ayer hablábamos con las funcionarias y con algunos funcionarios de la Junta Departamental, asombrados realmente de la cantidad de gente que había presenciado y participado en este Foro.-

En la mañana, por ejemplo, se contabilizó y llegamos a tener más de ciento cuatro participantes en este Plenario, y en la tarde pensamos que, de repente, con el día lindo y el corte que se hizo al mediodía, iba a haber menos gente, pero no fue así, por suerte. Fue una tarde tan exitosa como lo fue la mañana.-

Como hija de este Departamento quiero darles siempre la bienvenida a nuestra Casa. Estamos siempre abiertos a recibir; será porque somos un Departamento básicamente turístico y nos encanta recibir gente, ya sea para foros sobre este tema o sobre lo que sea, así que siempre serán bienvenidos a Maldonado.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA MILLÁN.- Saludar. Realmente han sido unas jornadas altamente positivas. Yo lamento no haber podido participar de todas las actividades, pero sé que todo ha sido de muy alta calidad, lo cual va a redundar, sin duda, en beneficio de todos y de nuestras comunidades, en la medida en que nos vamos a ir con todo esto -como decía la compañera- a nuestras labores, para continuar trabajando con estos temas. Y también para la reflexión personal, porque si no cambia uno mismo no cambia nada; los cambios grandes empiezan por los cambios chicos y los cambios chicos empiezan por uno mismo o por una misma. Entonces, hay “mucho tela para cortar” todavía en estas cuestiones.-

Quería agradecer especialmente a los funcionarios y a las funcionarias de la Junta Departamental, que han trabajado notablemente y siguieron de largo trabajando después de la Sesión del Presupuesto del otro día. Sin ellos y sin ellas esta actividad no podría haber salido como salió. Así que mi más profundo agradecimiento a las compañeras y a los compañeros que trabajan en la Junta por su esfuerzo, su dedicación y su vocación al trabajo y a la colaboración.-

(Aplausos).-

Organizar estas actividades no es nada fácil y sin ellos esto no hubiera salido de esta manera.-

Esta Junta Departamental va a estar siempre abierta para hacer todas las actividades. Hay como un ofrecimiento permanente, Maldonado siempre se va a ofrecer para hacer actividades acá.-

Muchísimas gracias a todos y todas y nos vamos a estar viendo en muy poquito tiempo.-

(Aplausos).-

SEÑORA BERNA.- Yo le voy a pedir a la compañera Elisabeth, de esta Junta Departamental, que también nos acompaña en la Comisión de la Mesa Permanente, que nos acompañe en la Mesa. Edila y Coordinadora de Bancada del Partido Nacional.-

SEÑORA MILLÁN.- Discúlpeme Arrieta, no la había visto. Arrímese nomás.-

SEÑORA ARRIETA.- Estaba muy atenta escuchando.-

SEÑORA BERNA.- Vamos con las palabras y la declaración de la Presidenta de la Comisión de Equidad y Género de la Mesa Permanente de Ediles.-

SEÑORA BALCÁRCEL.- Muchas gracias.-

Esto no es una conclusión final, es una pequeña declaración que elaboramos con los compañeros, y corresponde que agradezcamos, en primer término, a las autoridades que hicieron posible este Foro, a la Intendencia, al señor Intendente De los Santos, al Secretario General, señor Salaberry, a la Junta Departamental de Maldonado, en especial a la señora Presidenta Marie Claire Millán, que nos permitió avanzar en el Foro y brindar las instalaciones, y muy especialmente a los funcionarios que prestaron sus servicios luego de una muy larga jornada en la que no han descansado y algunos sé que tampoco han llegado a dormir, o han dormido dos o tres horas como mucho. En especial a nuestra compañera Liliana Berna, al Director de Turismo, Horacio Díaz, que alojó a las compañeras rurales, y a todos en general.-

Esta Comisión de Género trató de llegar a una conclusión, pero lo que sentimos es que abrimos otro camino.-

(k.f.)

Nuestro primer objetivo se vio colmado, fue -como decía Liliana- más allá de lo que pensábamos, nos sorprendió, y la verdad que las expectativas son excelentes. Y en relación a las temáticas abordadas nos llevamos muchos deberes.-

El tema que hoy nos preocupa es el que nos va a ocupar y que nos ocupa. Este Foro creo que habló por sí mismo y es el primer paso para seguir trabajando y aplicando lo que aquí seguramente recibimos de todos los compañeros de las diferentes Juntas, de las vivencias y de los expositores. Es por eso que los convocamos a un nuevo encuentro donde recibiremos, espero

sí, resultados más concretos para el próximo año, también en el Mes de la Mujer. Y sabrán muy pronto de los compromisos que asumimos.-

Ahora, el viernes 8, tenemos la primer reunión de Comisión y allí vamos a evaluar los resultados. Les vamos a hacer llegar a todas las Juntas todo el material, todas las conclusiones y vamos a comprometer a más de uno a seguir trabajando.-

En este marco la responsabilidad que se merecen algunos temas no pueden esperar, por lo tanto los vamos a tratar de encarar desde nuestro lugar lo más pronto posible. Eso quiere decir a partir de mañana, no esperar más.-

Para cerrar este Foro creo que el espíritu de la Comisión se ve colmado con este pequeño marcador, donde habíamos tratado de poner una frase que encerrara todo lo que pensábamos y es seguir luchando contra la continua exclusión de los derechos para alcanzar, entonces sí, la igualdad de oportunidades en este siglo XXI y seguir adelante.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA MILLÁN.- Nos gustaría, si están de acuerdo, que dijeran algo acerca de qué les pareció este Encuentro, lo que sea.-

Nombre, apellido y de dónde vienes para la versión taquigráfica.-

SEÑORA PRIETO.- Soy Laura Prieto de la Junta Departamental de Montevideo, Presidenta de la Comisión de Equidad y Género.-

Quiero rescatar dos cosas. Primero que en el Congreso se haya planteado este tema y que se haya empezado a trabajar a nivel nacional con Ediles de todo el país. Pero quiero saludar que tengamos un hombre en esa Comisión.-

SEÑORA MILLÁN.- Tres saludos.-

SEÑORA PRIETO.- Si hay tres... yo veo uno.-

(Hilaridad).-

Creo que eso es un paso grande, porque comparto lo que se dijo ayer, que este no es un tema de mujeres, que es un tema de hombres y mujeres. Y creo que ahí estamos viendo, en la práctica, que no es en vano el trabajo que se ha hecho y que se ha hecho históricamente por mujeres que vienen transitando por esto. Entonces, en el tiempo histórico que nos corresponde a nosotros, me parece formidable que esta Comisión tenga compañeros varones.-

(Aplausos).-

SEÑORA MILLÁN.- A ver quién más se anima.-

Allá arriba. Hablá fuerte.-

SEÑORA OLIVO.- Soy Isabel Olivo de la Red de Grupos de Mujeres Rurales del Uruguay.-

Nosotras esperamos que ahora, que quizás muchos de ustedes no tenían conocimiento de lo que es la realidad rural, nos ayuden y entre todos podamos mejorar, el medio humano rural, mujeres y hombres, todos uno, para mejorar.-

Muchas gracias.-

(cg)

(Dialogados).-

La compañera allá... ¿Tú no pediste la palabra...?

UNA SEÑORA.- No, no.-

SEÑORA MILLÁN.- Ustedes vienen de San Carlos, así que es importante, queremos escuchar que nos digan algo...

Mónica, Mónica, que se anime...

UNA SEÑORA.- No iba a hablar...

SEÑORA MILLÁN.- Pero qué tímidas que son estas mujeres, así no hacemos patria. Debemos tomar la palabra.-

(Hilaridad).-

SEÑORA SILVA.- Muy buenos días.-

Mi nombre es Dorys Silva, venimos de la Junta Departamental de Tacuarembó, acompañadas por muchos caballeros, que están en frente.-

La verdad es que en conocimiento nos vamos muy ricos, porque podemos decir que este Foro fue de muy buena calidad.-

También compartiendo con los compañeros decíamos que llevamos mucho trabajo para nuestro Departamento, porque -es como lo decías tu recién- quizás haya temas que haya que trabajarlos mañana mismo.-

En mi caso personal, yo también viví muy de cerca ser mujer, pues en el año 98 asumí como Presidenta de la Junta Departamental de Paso de los Toros, una Junta Local Autónoma, la primera mujer que se veía en el banco.-

Se pueden imaginar con qué sorpresas y con cuánta incertidumbre me encontré, por ser mujer, viví momentos muy feos también. Mi experiencia también me llevó a abrir muchos caminos, a conocerme a mí misma y a saber lo que podía dar como mujer, pero no quiero dejar de reconocer que gracias a muchos caballeros -que también conformaban esa Junta- pude seguir adelante y, en mi caso personal, ser una representante de una pequeña ciudad, de una humilde ciudad, como es Paso de los Toros.-

Así que lo único que me resta es agradecerles nuevamente -como lo dijeron ustedes- a todos los panelistas, a todos lo que estuvieron presentes, a los funcionarios, y en el nombre de todo el Departamento simplemente muchas gracias y nosotros también vamos a tratar de estar esperándolos con los brazos abiertos.-

Gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA ODAZZIO.- Hola, mi nombre es Adriana Odazzio, soy Edila Departamental de Canelones. Integro la Comisión de Equidad y Género de Canelones y la del Congreso Nacional de Ediles.-

Quería agradecer al Gobierno Departamental de Maldonado todo, en especial a la Presidenta de la Junta, Marie Claire, a Liliana Berna Edila Departamental de acá, de Maldonado, que dejaron todo en la cancha para que esto hoy fuera una realidad, a la Presidenta de la Comisión Adriana Balcárcel.-

Lo que quería manifestarles era el compromiso personal y de esta Comisión para seguir en el camino para que la igualdad sea la meta sí o sí. No lo veo como algo tan lejano, creo que lo que necesitamos es el compromiso de todas y todos.-

Las desigualdades hacia la mujer no son un problema de la mujer, son un problema de la sociedad toda. Estamos y tenemos que estar todos comprometidos en esto. En todo caso será un problema de las mujeres comprometer a toda la sociedad y es en ámbitos como este que podemos ir sensibilizando, ser como despertadores de conciencia, salir de acá a multiplicar las experiencias, los comentarios, las referencias de un montón de mujeres que organizadamente están luchando por sus derechos, como acá tuvimos a un montón de representantes de diferentes niveles, en eso me saco el sombrero de la organización, que hubo gente de los sindicatos, del área rural, de todos lados y esto es lo que necesitamos, ir despertando de a poquito las conciencias.-

El compromiso hoy es también una exhortación hacia todos los que estamos, salir de acá con ese compromiso, hablar, hablar, hablar, martillar, martillar, martillar, y así estaremos más cerca de la igualdad como meta; esa es mi meta personal.-

(m.g.g).-

Mil gracias a todos y nos veremos con un nuevo Foro -como decía la compañera- el año que viene, tenemos de aquí a once meses para seguir trabajando todas y estamos a las órdenes.-

Como Legisladores Departamentales, en especial, también tenemos el deber de revisar la Legislación y hay que revisarla. Creo que a veces los Ediles Departamentales nos olvidamos que somos Legisladores y que tenemos que legislar, hay mucho para hacer desde lo departamental a favor de la igualdad. También hay Representantes Nacionales... Nos podemos llevar hacia nuestros Departamentos esto de revisar la legislación ¡y qué bueno que sería! Yo sueño con una Constitución donde el tema de la desigualdad esté definido en la Constitución de la República. Por lo tanto, también es nuestra tarea revisarla y revisar todas nuestras leyes, y eso es nuestro, no es de otro porque a veces decimos: "Estará bueno pero..."; ¡Y si nos corresponde a nosotros! Vamos a hacerlo.-

Gracias.-

(Aplausos).-

SEÑOR SOSA.- Buenos días a todas y a todos.-

Mi nombre es Antonio Sosa. Pertenezco a la Junta Departamental de San José, soy Edil, pertenezco a la Comisión de Equidad y Género y a la Comisión del Congreso Nacional de Ediles.-

No quiero ser reiterativo, pero sí quiero dejar mi agradecimiento particular a la Intendencia de Maldonado, a la señora Presidenta de la Junta Departamental, a la señora Presidenta del Congreso Nacional de Ediles, a todas las personas que hicieron posible que esto se llevara a cabo. Quiero agradecer también a mis compañeras de Comisión que con ellas estoy aprendiendo mucho y durante este fin de semana me he ilustrado y he aprendido de todas las personas que han disertado.-

Mi compromiso es llevarme grandes deberes para hacer, para que esta Comisión continúe adelante y que todos los anhelos -que la señora por allí decía- se cumplan. A eso me comprometo señora.-

También quiero agradecer a Laura Prieto, su reconocimiento, porque como varón estoy muy cómodo con mis compañeras, a todos los funcionarios que han hecho posible que esto se llevara adelante y agradecerle también a aquellas personas que detrás de bambalinas están, trabajan, apoyan, ponen su hombro y a veces no las conocemos.-

Señoras y señores, muchísimas gracias por todo, muchísimas gracias Maldonado, Liliana un beso grandote, me consta el trabajo que has hecho, te felicito.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA ARRIETA.- Buenos días para todos.-

Para no ser reiterativa me sumo a las palabras que se han volcado aquí esta mañana, pero no puedo dejar de reiterar mi agradecimiento a la Presidenta y a la Mesa de mi Junta Departamental. El reconocimiento muy especial a mi compañera de Junta, la Edila Liliana Berna, que se vio muy recargada en la tarea, pero lo hizo de una forma excelente y sin duda le atribuyo el éxito de este Foro porque trabajó con mucho esfuerzo, con mucha dedicación y con mucha capacidad para llevarlo adelante.-

Mi agradecimiento también al Congreso Nacional de Ediles representado aquí por su Presidenta, Cristina, por el apoyo que le dio a la Comisión para concretarlo, a todos los Ediles de la Junta Departamental de Maldonado -mis compañeros- porque sin el apoyo de ellos tampoco podríamos haber dispuesto de los recursos y de lo que se necesitaba, en definitiva, para llevar adelante el Foro.-
(a.l.)

También, sin duda, a los funcionarios. Aunque ya se haya dicho en varias oportunidades, como Edila de esta Junta no puedo dejar de hacer un reconocimiento expreso a todos los funcionarios de la Junta de Maldonado, que venían de un esfuerzo maratónico por lo que ha significado el tratamiento del Presupuesto, como es habitual en todas las Juntas Departamentales del país, y que continuaron adelante con absoluta dedicación y esfuerzo, dando todo de sí para el trabajo de este Foro.-

Pero, sobre todo, a todos ustedes, que lo hacen posible, a todos los que han participado, porque sin la respuesta desde todos los rincones del país a esta convocatoria, no tiene sentido la misma. Y el enriquecimiento que se da en todos nosotros con el intercambio es que se nutren las Comisiones y los grupos -como en este caso la Comisión de Equidad y Género-, para seguir adelante en el trabajo. Y tengan la plena seguridad de que nos llena de ganas, de entusiasmo y de mucha fuerza para seguir adelante en el trabajo por la igualdad de derechos, de oportunidades y, en definitiva, por esa meta a la cual queremos llegar, que es la verdadera y auténtica equidad de género.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA BERNA.- Muy bien.-

Damos por finalizado este Encuentro, y vamos a pedir que la versión taquigráfica pase a todas las Juntas Departamentales del país, a la prensa y también a la Mesa del Congreso, para que todos los compañeros tengan el material que compartimos acá, este fin de semana.-

Muchas gracias.-

(Aplausos).-

(Siendo la hora 11:46 minutos, finaliza el Foro).-

Sra. María Desanttis de Pérez
Directora Departamento
Reproducción Testimonial

Sra. Daniella Pintos
Jefa Sección Corrección