

IMPACTO DE LAS REGULACIONES, POLÍTICAS O PROGRAMAS NACIONALES, REGIONALES O INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL MARCO INSTITUCIONAL INTERNO O EN LAS ACTIVIDADES DE CONTROL EXTERNO DE SU EFS

- **Mariem Apotheloz**

Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO:

El tema seleccionado dentro de la pauta referida hace relación a la política pública nacional respecto de la obligatoriedad en la existencia de Unidades Especializadas en Género en los Organismos Públicos de la República Oriental del Uruguay.

La misma se enmarca en la previsión de la Ley Nacional N° 19.846, de 19.12.2019, "aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento"¹.

La Política mencionada ut supra se orienta a promover la igualdad de género en todo el territorio nacional, con un enfoque que va más allá de la igualdad de derechos jurídicos, buscando también una integración efectiva de políticas públicas y prácticas que combatan la discriminación y favorezcan la equidad, con enfoque de derechos humanos, entendiendo por tal, al conjunto de decisiones y acciones que el Estado diseña, implementa, monitorea y evalúa - a partir de un proceso permanente de inclusión, deliberación y participación social efectiva - con el objetivo de proteger, promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas, grupos y colectividades que conforman la sociedad, bajo los principios de igualdad y no discriminación, universalidad, acceso a la justicia, rendición de cuentas, transparencia, transversalidad e intersectorialidad².

¹ Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>

² "Políticas públicas con enfoque de derechos humanos" aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 15 de septiembre de 2018, (Capítulo III, p.46). Extraído de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticPublicasDDHH.pdf>

La Ley define los lineamientos generales en los que deben orientarse las políticas públicas para la igualdad (artículo 7), entre los que se encuentran:

- a.** la modificación de los patrones socioculturales, sistemas de creencias y roles estereotipados, que transmiten, reproducen y consolidan prejuicios y prácticas consuetudinarias que naturalizan la subordinación de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado;
- b.** fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres;
- c.** reforzamiento de la prevención y combate de la discriminación interseccional;
- d.** acceso a una educación libre de discriminación basada en género;
- e.** acceso integral y con equidad de los servicios de salud;
- f.** reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y varones del trabajo productivo y del doméstico;
- g.** participación equitativa de mujeres y varones en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones en los ámbitos político, social, económico y cultural;
- h.** prevención, atención, investigación y sanción de la violencia basada en género hacia las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida y la reparación integral de los daños producidos; y
- i.** el acceso a cuidados de calidad en un marco de corresponsabilidad social y no discriminación por condiciones socio económicas y/o territoriales.

A su vez, se establece la obligación de los organismos públicos, de tomar las medidas presupuestales y administrativas necesarias para garantizar los objetivos de dicha ley, debiendo destinarse, en sus respectivos presupuestos, gastos de funcionamiento e inversiones a la creación y al fortalecimiento de los mecanismos y acciones para el logro de la igualdad de género, los cuales deberán ser identificados para facilitar la rendición de cuentas y la evaluación de resultados (artículo 9).

En dicho contexto, el artículo 18 del referido texto normativo consagra el deber de todos los organismos públicos de contar con Unidades Especializadas en Género, que favorezcan la aplicación de los derechos y principios establecidos en la presente ley, en el ámbito de su competencia, las cuales deberán depender de los ámbitos de mayor jerarquía ins-

titucional, contar con recursos humanos especialmente designados y asignación presupuestal necesarias para el efectivo cumplimiento de sus cometidos.

A su vez, la Ley 19.924 de 18/12/2020 – Presupuesto Nacional de sueldos, gastos e inversiones – Ejercicio 2020-2024, en su artículo 554 dispuso la creación, en el Inciso 17 "Tribunal de Cuentas", Unidad Ejecutora 001 "Tribunal de Cuentas", la "Unidad Especializada en Género" como órgano asesor en materia de igualdad y género.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El Tribunal de Cuentas del Uruguay participó, asimismo, en la elaboración de Política sobre Igualdad de Género y no Discriminación de OLACEFS, aprobada en Asamblea General de diciembre de 2021, cuya Recomendación Transversal N° III, establece la creación de Unidades Especializadas en Género en el interior de las EFS, con cometidos específicos, que coinciden con los asignados por la Ley referida (Artículo 19), en tanto órgano asesor de las autoridades máximas de los Organismos de contralor.

En cumplimiento de la mencionada normativa y directrices, este Tribunal mediante Resolución N° 40/2022 adoptada en Comisión General de 23.3.2022 dispuso la creación de la Unidad Especializada en Género, con dependencia directa de las autoridades ministeriales (art. 18 Ley 19.846).

Dentro de sus principales cometidos, y a los efectos de implementar la referida Unidad, se aprobó el Reglamento de actuación de la misma dentro del Organismo, siguiendo los lineamientos referidos ut supra, con las siguientes atribuciones:

- a.** atención de consultas en relación a temática de género, sean de carácter individual o solicitadas por los distintos sectores en que se compone el Organismo;
- b.** recepción y eventual tramitación y seguimiento de denuncias;
- c.** promoción y ejecución de los instrumentos enmarcados en la política institucional en materia de violencia, acoso y discriminación en razón de género, en particular, aquellos que hacen a la prevención;
- d.** realización de gestiones a fin de promover la capacitación y sensibilización del funcionario en temas relacionados a género y no discriminación;
- e.** asesoramiento al Cuerpo sobre las medidas y acciones que juzgue convenientes para llevar adelante la política de prevención y actuación en la materia;
- f.** asesoramiento al Cuerpo acerca de necesidades y requerimientos de la institución en la materia y sugerir el modo de satisfacerlas;
- g.** promoción de la cooperación con otros Organismos con competencia técnica en la materia.

Desde su creación, la Unidad Especializada en género se ha abocado en el asesoramiento a nivel institucional, respecto del cumplimiento de las disposiciones legales en la materia, así como de los compromisos asumidos por el organismo a nivel regional e internacional.

En dicho contexto se destacan, las siguientes:

- En cumplimiento de las Recomendaciones Transversal X y 4.10, respecto de sensibilizar y capacitar en torno a los estereotipos y roles de género atribuidos a hombres y mujeres y su impacto en la labor de las personas que trabajan en las EFS:

- » Coordinación con instituciones nacionales e internacionales, a efectos de brindar capacitación al funcionariado del TC en la temática de género, inclusión y diversidad. En dicho marco se brindó por parte de las integrantes de la Unidad un taller de sensibilización en la temática. Asimismo, se ofrecieron varias ediciones de los cursos de Introducción a la Igualdad de Género y Lenguaje Neutro impartidos por la OLACEFS. Todas las instancias contaron con participación de personas funcionarias quienes aprobaron los mismos.
- » Organización y coordinación de la capacitación a medida realizada por una Organización de la Sociedad Civil a las personas funcionarias de este Tribunal, en cuestiones de género y derechos humanos, con numerosa participación y aprobación de autoridades y personas funcionarias de todas las áreas integrantes del Organismo.
- » A su vez, se dispuso otorgar un subsidio para la Certificación Profesional en Derechos Humanos dictada por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (UDELAR), para las personas funcionarias con interés en la formación referida, con un módulo exclusivo en temáticas de Igualdad de Género.
- Participación en un grupo de trabajo designado por el Tribunal para la elaboración en de protocolo de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral, a los efectos de transversalizar la perspectiva de género en todo el documento.
- Se aprobó y aplicó en el interior del Organismo la Auditoría del índice de Medición de la Perspectiva de Género en el Ámbito Institucional (IMPGAI) elaborado por EFSUR del que este Tribunal formó parte a través de la UEG como punto focal en GÉNER.A - Herramientas para auditar con perspectiva de género, dando así cumplimiento con la Recomendación 2.9 de la Política de OLACEFS, respecto de **Propiciar que el órgano de Auditoría Interna incluya en sus auditorías el cumplimiento de la normativa referida a género, inclusión y diversidad.**

3. CONSIDERACIONES Y REFLEXIONES:

La obligatoriedad respecto de la creación de Unidades especializadas en Género en los organismos públicos, sin distinción de nivel o área (nacional, departamental, municipal) crea un mandato claro para el sector público, con el fin de institucionalizar la perspectiva de género dentro de la estructura administrativa del gobierno. Implica un cambio estructural, ya que la creación de las mismas no son acciones facultativas ni opcionales, sino que se establecen como una responsabilidad institucional para garantizar que la igualdad de género se implemente de manera transversal a lo largo de todas las funciones y actividades del Estado, institucionalizando la igualdad de género en la agenda pública..

Ello da cuenta de los numerosos compromisos internacionales asumidos por Uruguay, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en la medida que la existencia de las Unidades, por mandato, promueven un enfoque de género transversal, es decir, cada política pública y cada decisión dentro del Estado deberá ser evaluada con

una perspectiva de género, lo que asegura que las políticas no perpetúen desigualdades o discriminación por razón de género.

La Política pretende también impactar en la cultura organizacional del Estado, en la medida de cooperar en eliminar barreras estructurales y culturales en las instituciones, las que inmersas en nuestras sociedades, están influenciadas por sesgos históricos y culturales que perpetúan desigualdades de género. A su vez, se busca aumentar la rendición de cuentas respecto de las políticas de género implementadas, lo que incrementa la transparencia y el compromiso con los derechos humanos y la igualdad, mejorando a su vez la calidad de los servicios públicos, ya que permite una atención más integral, respetuosa y adaptada a las diversas necesidades de las personas.

Según Carmen De la Cruz (2009), "...la transversalización así planteada implica que los poderes públicos se comprometen a incorporar la dimensión de género en la totalidad de sus actuaciones" visión que se proyecta en una triple dimensión: hacer de la igualdad de trato (equidad), la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados (igualdad sustantiva) y aspectos constitutivos de los procesos de decisión y de gestión públicas. En suma, según esta autora, la transversalización sería un proceso estratégico, sistémico y participativo.

Sin perjuicio y dentro de las debilidades más grandes de la Política se encuentra la falta de presupuesto con perspectiva de género, el cual se advierte que a la fecha no se ha integrado explícitamente en todos los capítulos de los presupuestos del Estado, siendo un deber para dar cumplimiento total a las previsiones del artículo 9 y 18 de la Ley 19.846.

Como corolario, comparto la reflexión respecto de que es importante que el Estado tenga un enfoque con perspectiva de género, que reglamente la ley con presupuesto y recursos humanos, que se cumpla con los estándares internacionales en la materia de DDHH de las mujeres (Ruting, R. 2024, p 194), siendo que, el discurso del derecho, como todo discurso social, es una construcción cultural que construye la realidad social, y que sus verdades de hoy son relativas y contingentes, están sujetas a historicidad (Ruiz, 2002, 128, como se citó en Castro, 2024, 41).

A pesar de que aún resta camino por recorrer, la obligación de la creación de las Unidades Especializadas en Género en todo el aparato estatal es una acción afirmativa en la línea de Políticas transversales respecto a alcanzar la equidad de género en las instituciones públicas, y su creación en el Tribunal de Cuentas denota el cumplimiento con el compromiso asumido tanto a nivel nacional como regional, en pos de alcanzar la tan mentada igualdad formal entre todas las personas sin distinción.