

# RESUMEN EJECUTIVO

## “Políticas públicas, masculinidades y género: la experiencia de la Intendencia de Montevideo, Uruguay”

(2006-2014)



Montevideo  
Mujer



3er. Plan de Igualdad de Género  
Montevideo avanza en derechos,  
sin discriminaciones



## Intendencia de Montevideo

Prof<sup>a</sup>. Ana Olivera

## Directora del Departamento de Desarrollo Social

Prof<sup>a</sup>. María Sara Ribero

## Directora de División Políticas Sociales

Sra. Graciela Garin

## Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer Presidenta de la Comisión de Equidad y Género

Prof<sup>a</sup>. Elena Ponte

2

## Consultora

Mag. Cecilia Rocha Carpiuc

## Asesoría Técnica

Lic. Psic. Yanela Lima

Responsable del Programa Masculinidades y Género y del Programa de Atención a Hombres que deciden dejar de ejercer violencia

**Diseño:** Francesca Cassariego

**Imprenta:** Intendencia de Montevideo

**ISBN:** 978-9974-716-15-5

**Intendencia de Montevideo Edificio** Sede: Av. 18 de Julio 1360.  
Montevideo, Uruguay | C.P. 11200. Teléfono: [598 2] 1950 3496

**Mail:** [secretariadelamujer@imm.gub.uy](mailto:secretariadelamujer@imm.gub.uy)

**Web:** <http://www.montevideo.gub.uy/servicios-y-sociedad/mujer>

**Facebook:** /MontevideoMujer

**Twitter:** @MontevideoMujer

Sistematización culminada en noviembre 2014

Agradecemos los apoyos brindados por la cooperación internacional, en particular a UNFPA por hacer posible esta sistematización. Así mismo agradecemos los aportes técnicos y documentales de todas las personas que colaboraron con este trabajo, en especial, al equipo de Secretaría de la Mujer, integrantes y exintegrantes de la Mesa de trabajo sobre Masculinidades y Género, Ong Centro de Estudios Sobre Masculinidades y Género y al Dr. Carlos Güida.

Colaboraron con la lectura y corrección de los textos: Elena Ponte, Carlos Güida, Marinella De León, Valeria Ramos, Victoria Esteves y Yanela Lima.

Los textos incluidos en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del UNFPA, su Junta Directiva y Estados miembros. Este documento es para distribución general. Se reservan los derechos de autoría y se autorizan las reproducciones y traducciones siempre que se cite la fuente.

Queda prohibido todo uso de esta obra, de sus reproducciones o de sus traducciones con fines comerciales.

## Contenido

1. Introducción _____	5
2. Marco conceptual _____	5
3. Antecedentes _____	6
4. La línea de masculinidades y género de la Secretaría de la Mujer _____	7
5. Marcha de Varones Contra la Violencia Doméstica _____	11
6. Masculinidades en los planes de igualdad _____	12
7. Jornadas, seminarios y coloquios _____	14
8. Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género _____	16
9. Programa de Atención a Hombres que Deciden Dejar de Ejercer Violencia _____	18
10. Conclusiones _____	22
11. Recomendaciones para la mejora de la línea masculinidades y género _____	23
Entrevistas realizadas _____	24
Documentos consultados _____	25
Bibliografía _____	26

## Prólogo

A partir de la elaboración del 2o Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones, la Secretaría de la Mujer de la Intendencia de Montevideo en cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos por nuestro país se propuso integrar protagónicamente a los varones en la construcción de una sociedad sin desiguales de género. Es así que a partir de lo que fue la Primera Marcha de Varones en el año 2006 se comenzaron a desarrollar diversas actividades tendientes a promover la reflexión de los varones sobre formas nuevas de masculinidad, pero también a la creación de un servicio de atención a aquellos varones que quisieran modificar sus actitudes de violencia hacia las mujeres. Este documento recoge con precisión y un agudo análisis el camino recorrido y se constituye en un documento fundamental para la evaluación del proceso y la definición de nuevas políticas.

La presente publicación sistematiza las líneas estratégicas desarrolladas masculinidades y género por parte de la Intendencia de Montevideo (IM) en el período 2006-2014. El documento fue elaborado a través de una consultoría realizada con el apoyo

del Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA. Se realizó un análisis crítico de las estrategias desarrolladas, arribó a conclusiones y recomendaciones para aportar a la toma de decisiones e ilustró las acciones con el potencial de ser modelos útiles para replicar en Uruguay así como para otros países.

El Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (1994) planteó como uno de sus objetivos la necesidad de alentar a los hombres a que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y a que asuman su función social y familiar. El Consenso de Montevideo (2013) también aborda el tema y plantea la necesidad de fomentar la construcción de nuevas masculinidades. El Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA ha estado plenamente comprometido con la promoción de la participación de los adolescentes y hombres en la salud sexual y reproductiva, en la corresponsabilidad de los cuidados, así como con la creación de programas dirigidos a adolescentes y hombres para prevenir la violencia basada en género.

Este documento resultada por lo tanto un insumo muy valioso para los diferentes actores involucrados en la promoción de relaciones de género más equitativas y respetuosas. En el caso de la Secretaria de la Mujer le ha permitido recuperar y sistematizar ocho años de trabajo en un campo específico. Varias de estas acciones han contado con la participación y apoyo del UNFPA, por tal motivo es un instrumento importante que permitirá compartir una experiencia local, con conocimiento útil para la toma de decisiones en relación a la inclusión de esta línea en las políticas de género.

*Elena Ponte*

Coordinadora Ejecutiva de la  
Secretaría de la Mujer  
Intendencia de Montevideo

*Valeria Ramos*

Oficial a Cargo  
UNFPA Uruguay

## Siglas

CEG- Comisión de Equidad y Género, Intendencia de Montevideo

CEMyG- Centro de Estudios sobre Masculinidades y Género

IM – Intendencia de Montevideo

Mides- Ministerio de Desarrollo Social

MTMG- Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género

ONG- Organización de la sociedad civil

SM- Secretaría de la Mujer, Intendencia de Montevideo

UdelaR- Universidad de la República

UNFPA- Fondo de Población de las Naciones Unidas.

## 1. Introducción

El informe<sup>1</sup> sistematiza las líneas estratégicas desarrolladas en el campo de masculinidades y género por la Intendencia de Montevideo<sup>2</sup> (IM) entre 2006-2014<sup>3</sup>, con énfasis en las siguientes acciones:

- Marcha de varones contra la Violencia Doméstica (2006).
- Compromisos en masculinidades y género en los planes de igualdad (desde 2007).
- Capacitaciones, sensibilizaciones, seminarios, jornadas y coloquios académicos nacionales e internacionales (desde 2007).
- Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género (desde 2011).
- Programa de Atención a Hombres que Deciden Dejar de Ejercer Violencia (desde 2012).

1 Este documento es una versión reducida del informe de consultoría “Políticas públicas, masculinidades y género: la experiencia de la Intendencia de Montevideo, Uruguay”

2 La Intendencia de Montevideo es el organismo encargado de la rama ejecutiva del gobierno del departamento de Montevideo, Uruguay (segundo nivel de gobierno, luego del nacional). El departamento de Montevideo es el más poblado de todo el país, con un total de 1.319.108 personas, 40% de los habitantes de Uruguay.

3 El estudio se basó en la realización de un documental y entrevistas a informantes calificados.

## 2. Marco conceptual

Se parte de la perspectiva de género, entendiendo a las masculinidades como construcción social que varía según el contexto. Se distinguen las masculinidades como práctica o configuración social de género, de los varones<sup>4</sup> entendidos como sujetos individuales (Madrid, 2011, Sedgwick, 1995). La socialización de género insta a quienes son calificados al nacer como varones a cumplir con ciertos códigos, significados y conductas asociados a lo masculino en distintas esferas (participación en el mundo público-privado, relación con el cuerpo y la sexualidad, etc.). El dispositivo principal en la construcción de las masculinidades es la lucha por diferenciarse de lo femenino y todo lo que pueda asociarse a esta diferencia –cuerpos de las “mujeres biológicas” y expresiones, deseos y prácticas leídas como femeninas en otros hombres– (García García, 2010; Kimmel, 1998). Implica además imponerse sobre los “otros”, a través del sexismo y la homofobia. En cada sociedad hay una noción de masculinidad hegemónica que actúa como un parámetro para ordenar, premiar, castigar y definir a las masculinidades dominantes, subordinadas y marginadas (Connell, 1997).

4 En Uruguay, los actores que promueven la agenda de género han argumentado sobre la pertinencia de hablar de ‘varones’ en lugar de ‘hombres’. Sabemos que esta decisión es diferente en otros países de América Latina y el Caribe, pero debido a que el documento refiere a la realidad uruguaya se optó por utilizar mayormente la noción de varones.

Instrumentos internacionales como el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo 1994) y la Plataforma de Acción de Beijing de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) han promovido la incorporación de los varones en la consecución de la igualdad de género. En la década del 90', se comienza a instalar la reflexión sobre masculinidades y género en la agenda pública, académica y gubernamental en América Latina y el Caribe, a partir de la creación de grupos de reflexión y acción de varones, estudios y encuentros académicos y las primeras políticas públicas en la materia. Buena parte de estas iniciativas se apoyaron en las acumulaciones de las mujeres feministas. Algunos asuntos centrales del debate han sido: las identidades masculinas; la violencia de género; salud y la exposición al riesgo; trabajo; sexualidad; educación; arreglos familiares y paternidades (de Keijzer, 2011; Mora, 2001; Viveros, 1997).

El propósito de desarrollar políticas públicas de género que incluyan protagónicamente a los varones y reflexionen en clave de masculinidades es doble: i) evidenciar las vulnerabilidades de género específicas de los varones y, ii) comprometerlos con el cambio hacia relaciones de género igualitarias, entendiendo que si no cambian sus vidas difícilmente cambiarán las de las mujeres. Pero estas intervenciones plantean desafíos y tensiones:

- temor a que se desdibuje el hecho de que las mujeres son las más afectadas por las consecuencias negativas del sistema sexo-género;
- preocupación porque los escasos recursos existentes para políticas para las mujeres se disipen para atender a los varones;
- desconfianza respecto de si son iniciativas género-transformativas (García Prince, 2008) o de reproducción del sistema;

- escepticismo sobre la efectividad de trabajar con varones para producir cambios en pos de la igualdad de género.

Las políticas existentes en la región han sido en general puntuales, fragmentarias y adolecen de debilidades en su monitoreo y evaluación (Barker y Greene, 2011).

### 3. Antecedentes

En Uruguay, la discusión sobre masculinidades y género ha tenido cierto desarrollo en el ámbito académico y en menor medida en la sociedad civil. Las políticas de género no suelen dar cuenta de las masculinidades y la especificidad de los varones (Güida, 2011), aunque la tendencia a trabajar desde un enfoque de transversalidad ha ayudado a avanzar en esta dirección. Los antecedentes más importantes se encuentran en el ámbito de la salud y la violencia doméstica<sup>5</sup>.

La IM ha sido una institución pionera en políticas de género en general<sup>6</sup> y en el desarrollo de acciones en masculinidades en particular. Como antecedentes a nivel departamental se destacan dos. En primer lugar, a inicio de los años 2000, se registraron iniciativas sensibles a esta línea en el trabajo con adolescentes y violencia. En segundo lugar, el "1er Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para la Ciudad de Montevideo 2002- 2005" propuso una

<sup>5</sup> Existió un área de varones en el Programa Nacional de Salud de la Mujer y Género del Ministerio de Salud Pública (2005). Por su parte, la Ley N° 17.514 de Violencia Doméstica (2002) insta a la participación de varones que ejercen violencia en programas de "rehabilitación y reinserción social". Desde el 2008, funciona un dispositivo de este tipo en el Ministerio del Interior, dirigido a funcionarios policiales.

<sup>6</sup> Instaló tempranamente un mecanismo de género y elaboró el primer plan de igualdad del país.

línea experimental de trabajo con varones que ejercen violencia. Cabe destacar asimismo que entre 2000-2007 funcionó un servicio de este tipo en el marco del Programa ComunaMujer de atención a mujeres en situación de violencia doméstica.

## 4. La línea de masculinidades y género de la SM-IM

El objetivo de la línea de masculinidades y género de la SM ha sido incorporar protagónicamente a los varones en la lucha por la igualdad de género. Esta orientación está a tono con el posicionamiento de los distintos instrumentos de Naciones Unidas, que consideran que la colaboración de los varones y su cambio es fundamental para revertir las desigualdades entre hombres y mujeres y asegurar los derechos humanos de las mujeres, en especial en asuntos tales como la salud, los derechos sexuales y reproductivos, la corresponsabilidad en los cuidados y la violencia. Asimismo, se apega a los enfoques más recientes referidos a la inclusión de los varones y las masculinidades en las políticas de género, al considerarlos en su rol activo y positivo, con mayor énfasis en la prevención (Baker, 2013). Si bien no existen documentos institucionales que plasmen el sentido y la dirección de la línea de masculinidades y género como un todo, de las acciones estudiadas se pueden inferir los siguientes resultados esperados:

1. Incorporar la perspectiva de los estudios sobre masculinidades en las agendas y políticas de género.

2. Repensar el rol de los varones en las políticas de género, no como “opuestos” o como “problema” sino como potenciales aliados en la lucha por la igualdad.
3. Contribuir a una verdadera transversalización de la perspectiva de género, que exige considerar el género en su dimensión relacional y por ende, contemplar a los varones en la reflexión y la elaboración de programas y acciones.
4. Promover cambios “ideológicos y actitudinales”<sup>7</sup> en los varones que impacten positivamente en la vida de las mujeres.
5. Convocar a los varones a luchar por la equidad de género y apoyarlos en las iniciativas que desplieguen para ello.
6. Generar espacios de reflexión y debate sobre el papel y el compromiso personal e institucional de los varones en la lucha por la igualdad de género.
7. Promover el compromiso personal e institucional de los varones en especial en la prevención, denuncia, atención y erradicación de la violencia doméstica.
8. Visibilizar las vulnerabilidades de género que afectan a varones –en áreas como la seguridad vial, prevención de salud, exposición a riesgos, etc.–, es decir, lo que también “pierden” los varones en el sistema de género.

El cuadro ofrece un panorama general de las actividades de la IM que contribuyeron a dar cuenta del objetivo y los resultados esperados. Las siguientes secciones describen y analizan algunas de las más importantes medidas impulsadas por la SM.

<sup>7</sup> 1er Plan de Igualdad.

**Tabla 1. Acciones de la IM en la línea masculinidades y género (2006-2014)**

Tipo de acción <sup>1</sup>	Acciones realizadas	Actores involucrados	Resultado al que contribuye
De política pública (elaboración de planes y programas, incorporación de la perspectiva de género en planes, evaluación de políticas)	Compromisos en los Planes de Igualdad.	Equipo del Plan de Igualdad-SM, Comisión de Equidad de Género (CEG)-IM.	1, 2, 3, 8
	Programa de Masculinidades y Género en el 3er Plan de Igualdad.	Equipo del Plan de Igualdad, SM y CEG.	1, 2
	Programa de atención a hombres que deciden dejar de ejercer violencia.	SM, UNFPA, ONG.	3,4
	Consultoría de sistematización de la línea masculinidades y género.	Equipo Plan de Igualdad, SM y UNFPA.	1

1 Se realizaron afiches que se difundieron en distintos lugares (ej. Clubes deportivos) con la imagen de un futbolista joven de la Selección Uruguaya de Fútbol.

Promoción/difusión cultural y sensibilización	"Marcha de varones contra la violencia doméstica".	Intendente de Montevideo, SM, Equipo Plan de Igualdad, División Cultura-IM.	2, 5, 7
	"La violencia en cuestión: Los Montevideanos al Cabildo".	SM, Equipo Plan de Igualdad, División Cultura.	6 y 7
	Campaña pública "Los varones encaramos sexo seguro <sup>2</sup> ".	División salud.	3, 4, 8
	Mesas abiertas de la Mesa de Trabajo Sobre Masculinidades y Género (MTMG), talleres en Municipios, conferencias y talleres, almanaque, etc.	SM, Equipo Plan de Igualdad, MTMG.	4,5,6
	"Grupos de Reflexión sobre Masculinidades <sup>3</sup> ".	SM, Centro de Estudios en Masculinidades y Género (CEMyG).	4, 5

2 Instancias de reflexión entre varones sobre los estereotipos de género y la vivencia de "ser hombre" en Uruguay, co-organizado por el Centro de Estudios sobre Masculinidades y Género y la SM-IM.

3 La tipología de referencia incluye la categoría "acción afirmativa" en el sentido clásico del término, como "medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva" (Bossuyt, 2002). La IM obviamente no ha desarrollado medidas para "compensar la desventaja de los varones" porque reconoce que las principales afectadas por el sistema sexo-género son las mujeres. Empero, sí ha realizado acciones exclusivamente destinada a varones necesarias para dar cuenta de los resultados esperados por la línea de trabajo.



Acciones afirmativas/ medidas dirigidas específicamente a varones <sup>4</sup>	Las convocatorias a eventos, aunque sean abiertas, se dirigen expresamente a varones para que se sientan convocados; la asociación de género con “mujeres” inhibe su presencia.	SM, MTMG	3, 5
	Test rápido de sífilis y VIH dirigido a varones, procurando detección precoz y promoviendo la conducta de autocuidado y cuidado de la pareja mediante el uso del condón.	División Salud	3, 4, 8
De gestión pública (coordinación de políticas públicas, mejora de mecanismos de gestión organizacional)	Mesa de trabajo sobre Masculinidades y Género (articulación interinstitucional intra y extra IM).	SM	1, 5, 6
	Creación de la sub-comisión de masculinidades de la Comisión de Equidad de Género de la IM (CEG).	CEG	1, 3
Referidas a normativas	Facilidades para que funcionarios varones cumplan tareas de cuidado, a fin de promover la corresponsabilidad.	IM	3, 4, 9

Vinculadas con infraestructura	Cambiadores de bebés en baños de varones en terminal Colón y normas para piscinas públicas en relación a vestuarios y baños para niños/as de manera que padres y madres puedan participar en igualdad de condiciones y no reforzar los vestuarios de niños/as en los de mujeres.	IM	3, 4, 9
Orientadas a promover la generación de conocimiento	Seminarios, coloquios y jornadas	SM, Equipo Plan de Igualdad y MTMG y otras instituciones vinculadas puntualmente a las distintas actividades.	1,6,9
	Consultoría de sistematización de la línea masculinidades y género (2014)	Equipo Plan de Igualdad, SM y UNFPA.	1
Destinadas a instalar ámbitos de participación y canales de diálogo con la sociedad civil y la ciudadanía.	Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género	SM	1, 5, 6
	Proceso participativo de construcción del 3er Plan de Igualdad (incluyó consultas a actores sociales, Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género y sub-comisión masculinidades CEG).	CEG y Equipo del Plan de Igualdad.	1, 2, 3, 5, 6

Fuente: elaboración propia, en base a tipología propuesta en el 3er Plan de Igualdad.

Como se puede apreciar en la tabla, la primera buena práctica a resaltar es que para dar cuenta de un abanico amplio de resultados esperados se apostó a la realización de estrategias y actividades de distinto tipo que se refuerzan entre sí, apelando a diferentes herramientas de política pública y dirigiéndose a poblaciones-objetivo distintas. Empero, existe un leve predominio de actividades dirigidas a espacios académicos e institucionales; inclusive considerando lo realizado en materia de promoción/difusión cultural, los eventos todavía no adquieren un carácter ciudadano “masivo”, alcanzando la mayoría de las veces a personas asociadas laboral, académica o institucionalmente al tema. Además, no se han desarrollado iniciativas dirigidas especialmente a adolescentes y jóvenes, fundamentales para lograr cambios culturales. Los temas abordados son múltiples, aunque existe un énfasis en violencia en especial, seguido de salud sexual y reproductiva y cuidados.


En cuanto a los actores que participaron en su desarrollo, en primer lugar cabe destacar el papel de varones expertos y comprometidos con el tópico, con una concepción feminista explícita acerca de las desigualdades de género. Contar con “puntos focales de género” con estas características permitió el involucramiento de otros varones de la institución y al mismo tiempo, el diálogo y la habilitación de las mujeres que trabajan en sus mecanismos de género. En segundo lugar, la apertura al enfoque se vio facilitada por la actitud abierta de la Coordinadora Ejecutiva de la SM –en un contexto de incipiente tematización de las masculinidades en la agenda de género– y la existencia de un equipo técnico potente, con amplia trayectoria, compromiso y experticia en género y derechos de las mujeres, determinante para lograr innovaciones conceptuales y estratégicas sin perder el norte de la acción de la SM. Un tercer punto a rescatar es que se logró involucrar en la línea a dos áreas estratégicas de la IM: la División Salud y la División Cultura. No obstante, el compromiso y la proactividad de dichas secciones han demostrado ser altamente dependientes de la presencia de individuos comprometidos con

esta agenda. En la División Salud, la participación sostenida de este tipo de actores permitió una acumulación muy destacable, institucionalizándose la línea de trabajo y haciéndose menos dependiente de personas concretas y del acompañamiento de la SM. Empero, no ocurrió lo mismo con la División Cultura, constatándose una disminución de su actividad frente a la salida más temprana de los referentes iniciales. La baja intensidad del vínculo División Cultura-SM en el período más reciente es una debilidad, considerando que buena parte de los resultados que se buscan refieren al cambio cultural y que el Programa de Masculinidades y Género se ubicó en el lineamiento estratégico sobre cultura en el 3er Plan de Igualdad.

Como principal obstáculo para el avance de la agenda de masculinidades y género se ha identificado la falta de recursos de todo tipo (humanos, de tiempo, económicos, técnicos, etc.). Esto constituye un riesgo para la sostenibilidad y legitimidad de la línea de trabajo, en un contexto de incipiente tematización social, política y académica de la misma. Lograr intervenciones de calidad es fundamental para que otros actores visualicen la pertinencia de incorporar la perspectiva y en especial, para que las políticas nacionales de género la tomen en cuenta. Una de las estrategias desarrolladas para sortearlo, fue involucrar a más actores en la materia y lograr una aceptada articulación entre ellos, a fin de potenciar los esfuerzos de cada uno.

Por un lado, se destaca la creación de ámbitos de participación interinstitucional con referentes de la IM y externos, como fue la Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género, que también es recomendable para la institucionalización de la línea y la transversalización del enfoque tanto a la interna como hacia el exterior de la IM. La constitución de una sub-comisión de masculinidades en el marco de la Comisión de Equidad y Género (CEG)<sup>8</sup> contribuye asimismo en esta dirección.

8 ■ La Comisión de Equidad y Género es un mecanismo de género de primera generación de la IM creado en 2001 para incorporar la perspectiva de género en las políticas departamentales y municipales. Está integrada por funcionarios/as designados/as por resolución del Intendente y tiene representación de los distintos departamentos y



Por otro lado, fue clave el rol de contrapartes como la cooperación internacional. El papel de UNFPA en especial, que ha apoyado técnica y financieramente buena parte de las actividades emprendidas para dar cuenta del objetivo inicial, determinó la realización de muchas de ellas. La IM, a su vez, logró traducir dicha colaboración en medidas efectivas e innovadoras, que fueron asumidas luego por la propia institución.

Pero los actores por sí solos no son suficientes. Sus estrategias y actividades se ven condicionadas por la aparición (o no) de factores de contexto que abren “ventanas de oportunidad” (Kingdon, 2003) que facilitan y catalizan su concreción. En el caso de estudio, en particular, se destacaron:

- una serie de condiciones que han hecho de la IM un “laboratorio de políticas de género” (Rodríguez Gustá, 2012), habilitando el desarrollo de ésta y otras líneas innovadoras como la de diversidad sexual –su largo acumulado en políticas de género; una concepción de género enfática en su dimensión “relacional”; la presencia de muchas administraciones de un gobierno de izquierda que incluyó tempranamente el género en su agenda y promovió la participación social; la menor escala de la organización en relación a las estructuras nacionales; etc–.
- coyunturas político-institucionales que permiten introducir nuevos temas y favorecen la discusión, destacándose los procesos de construcción y evaluación de los planes de igualdad.

---

asesorías de la institución. Ha liderado los procesos de elaboración, implementación, seguimiento y monitoreo de los Planes de Igualdad. Su trabajo se organiza a través de Sub-Comisiones de carácter operativo: a) transversalidad, b) municipios, c) presupuestos y género, d) comunicación y e) masculinidades (Quesada, 2014).

## 5. Marcha de Varones Contra la Violencia Doméstica (2006)

Su objetivo fue promover el compromiso de los varones en la prevención, denuncia, atención y erradicación de la violencia doméstica. La idea surgió a raíz de una declaración pública del reconocido escritor José Saramago en la cual planteaba una iniciativa como esta como una “utopía”; la misma fue tomada como un “reto” por directores varones de la IM y por el propio Intendente de ese entonces. Su organización contó además con el esfuerzo de varones con cargos de decisión en la IM de la División Cultura y la SM. Fue una marcha exclusiva de varones, que fue recibida al final por grupos de mujeres. Se acompañó de la recolección de adhesiones de más de 500 personalidades y colectivos de la política, cultura, medios, sindicatos, academia, etc.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Entre otros organismos de cooperación internacional, adhirió UNFPA.

## Resultados

- Fue una experiencia inédita en Uruguay y el mundo; se constituyó como hito fundante de la agenda en masculinidades y género de la IM.
- Generó gran impacto público.
- Motivó a actores internos de la IM a hacer más actividades
- Se colocó como una referencia para intentos posteriores de movilizar varones.
- Permitió diálogo sobre el tema con el movimiento de mujeres y feminista.

## Buenas prácticas

- Involucró la figura de varones líderes internacional y nacionalmente.
- Papel activo en la organización de varones con cargos importantes de la IM.
- Convocó a las organizaciones de mujeres especializadas en violencia a la organización.
- Predominó un discurso feminista que cuestionó la ausencia de los varones en la lucha y reconoció la labor de los movimientos de mujeres.

## Debilidades/limitaciones/riesgos

- No logró replicarse ni hacerse un seguimiento de los compromisos que asumieron los adherentes y participantes.

## Recomendación

- Institucionalizar la realización de una marcha similar cada año en el marco de la agenda “Noviembre: Mes de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres” de la IM; usarla como ámbito de rendición de cuentas de los adherentes.

## 6. Masculinidades en los planes de igualdad

El “2do Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones 2007 -2011” convocó al “involucramiento activo de los varones en la construcción de un departamento democrático e inclusivo”, criticando al 1er plan de igualdad por mencionar a los varones solo como “opuestos” o como “problema”. Esta orientación se justificó en que “el género es una categoría de análisis relacional [por lo tanto] es imprescindible generar estrategias y metodologías que involucren a mujeres y varones” y en la posibilidad de involucrar a los varones como aliados de la lucha por la igualdad. Su inclusión fue impulsada por un integrante del equipo técnico del Plan con conocimiento y sensibilización en el asunto; facilitada por la adopción de un enfoque de transversalidad –que enfatiza la comprensión relacional del género<sup>10</sup>–; y habilitada por la Coordinadora Ejecutiva de la SM, aun siendo un tema prácticamente ausente de las políticas nacionales de género.

<sup>10</sup> A diferencia del 1er Plan, enfocado en el empoderamiento de las mujeres (Rodríguez Gustá, 2012).



La incorporación implicó, en concreto:

- Cambiar el nombre del plan para visibilizar a los varones;
- Presentar diagnósticos y soluciones para algunas vulnerabilidades de género de los varones (sobre todo en relación a la línea de salud y seguridad vial);
- Apuntar a promover cambios “ideológicos y actitudinales” en ellos que impacten positivamente en las mujeres;
- Convocarlos a luchar por la equidad de género (en especial contra la violencia doméstica) y apoyarlos en sus iniciativas en este sentido.

El “3er Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones, 2014-2017” mantiene esta línea pero insiste en no descuidar como horizonte a los derechos de las mujeres. Las modalidades de inclusión fueron similares a las del 2do plan, pero se agregaron compromisos específicos a nivel de departamentos de la IM y los Municipios<sup>11</sup> y la primera definición de masculinidades en un documento público de la institución. No obstante, el enfoque de masculinidades no permea los distintos lineamientos estratégicos del plan, sino que se concentra en el referido al cambio cultural y en la División Salud y la Secretaría de la Mujer como responsables. Las acciones que se proponen no presentan grandes novedades en relación a lo que está haciendo la IM, excepto en relación a promover parentalidades equitativas y paternidades no hegemónicas e involucrar a los varones en el cuidado de sus hijos/as. Se destaca asimismo la creación de la figura “Programa de Masculinidades y Género”, ya que hasta ahora no existía un paraguas que articulara las líneas de trabajo existentes sobre la temática.

<sup>11</sup> Los Municipios constituyen el tercer nivel de gobierno y administración, fueron creados como autoridades locales por la Ley N° 18.567 de Descentralización Política y Participación Ciudadana.

## Resultados

- El 2° Plan abrió una oportunidad de canalizar la motivación que legó la Marcha.
- Sus procesos de evaluación y elaboración habilitaron la reflexión sobre el tema.
- Institucionalizaron, visibilizaron y legitimaron la línea de trabajo.
- Aportaron a transversalizar el tema en la interna de la IM.
- Ofrecen un modelo para otros gobiernos (departamentales y nacional).

## Buenas prácticas

- Elaboración participativa del 3er Plan, incluyendo actores especializados en masculinidades y género.
- Creación de la sub-comisión de trabajo sobre masculinidades en la CEG, actor clave de la elaboración de los planes.
- Establecimiento de un marco conceptual claro sobre masculinidades.
- Las referencias a masculinidades y varones permean los documentos y asumen modalidades diversas (marco conceptual, objetivos, acciones, etc.).

## Debilidades/limitaciones/riesgos

- La calidad de la inclusión de la línea masculinidades y género en la implementación, evaluación y elaboración de los planes es altamente dependiente de la presencia protagónica de varones o mujeres sensibilizados con el tema (puntos focales de género).
- Concentración de las acciones en la SM y en la División Salud.

## Recomendaciones

- Aumentar los recursos humanos y financieros destinados a la línea.
- Involucrar a más funcionarios y varones en puestos de decisión a través de sensibilizaciones y capacitaciones.
- Diversificar la agenda temática para no asociar masculinidades a violencia; apostar al desarrollo de la línea de paternidades y corresponsabilidad, contemplando la existencia de un contexto adecuado para hacerlo<sup>12</sup>.
- Fortalecer el vínculo SM-División Cultura-Secretaría de Juventud, a fin de realizar campañas de deconstrucción de estereotipos en adolescentes y jóvenes.

## 7. Jornadas, seminarios y coloquios

Desde el 2007 se han organizado instancias de sensibilización y capacitación en masculinidades y género en diversos ámbitos, así como seminarios y coloquios nacionales e internacionales de corte académico, particularmente en las agendas de actividades por motivo del Día de la Mujer en marzo y del Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres en noviembre<sup>13</sup>. La actividad inaugural fue “La violencia en cuestión: Los Montevideanos al Cabildo”; surgió del impulso de la Marcha de Varones en el marco del 2do Plan, buscando generar un espacio de reflexión y debate sobre el papel y el compromiso personal e institucional de los varones en la violencia doméstica, en un espacio simbólico como es el Cabildo de Montevideo.

Las actividades académicas han logrado una mayor sistematicidad en su organización. En 2009 se instalan las Jornadas Nacionales sobre Masculinidades y Género y los Seminarios de Masculinidades y Género, realizándose ya más de una edición de

12 ■ Creación de un espacio de trabajo sobre el asunto en la IM, la construcción del sistema nacional de cuidados a nivel nacional, la existencia de grupos sociales de hombres y mujeres feministas interesados en promover el asunto, la adhesión a la campaña paternidades de MenEngage, etc.

13 ■ “Marzo: Mes de las Mujeres” y “Noviembre: Mes de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres” son agendas anuales de actividades de distinto tipo (culturales, académicas, etc.) organizadas por la IM y con participación de otras instituciones sociales y gubernamentales, destinadas a movilizar la reflexión, debate, sensibilización y visibilización social de las desigualdades de género en el país.

cada formato. A través de una metodología que combina exposiciones con talleres, abordan múltiples temáticas, destacándose: violencia, identidades, involucramiento de varones en la igualdad de género, estereotipos y socialización, adolescencia y juventud, y salud. Han sido impulsadas y apoyadas por la SM, equipos de planes de igualdad, División Salud, CEG, la MTMG, Intendencia de Maldonado, la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (UdelaR), organizaciones sociales, organismos públicos como el Ministerio de Desarrollo Social (Mides) y la cooperación internacional (en especial, UNFPA y ONU Mujeres).

Cabe resaltar que en 2011 Montevideo fue sede del IV Coloquio Internacional de Estudios sobre Varones y Masculinidades, organizado por la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Psicología de la UdelaR y dos organizaciones sociales (Espacio Salud y Mujer y Salud en Uruguay), contando con un apoyo determinante de recursos de la IM y UNFPA. Contó con más de 300 participantes de todo el continente y logró una publicación como resultado<sup>14</sup>.

## Resultados

- Visibilizaron la línea de trabajo de la SM.
- Sirvieron para involucrar a más varones en el tema.
- Generaron avidez por nuevas instancias de formación e intercambio.
- Contribuyeron en la institucionalización y difusión del campo de estudios.

14 ■ "Estudios sobre Varones y Masculinidades para la generación de políticas públicas y acciones transformadoras. IV Coloquio Internacional sobre Varones y Masculinidades, Montevideo 2011". [http://www.psico.edu.uy/sites/default/files\\_ftp/libros/Estudios-sobre-Masculinidades.pdf](http://www.psico.edu.uy/sites/default/files_ftp/libros/Estudios-sobre-Masculinidades.pdf)

- Habilitaron el diálogo y articulaciones entre sociedad civil, academia y Estado.
- El IV Coloquio Internacional permitió generar redes internacionales y traer por primera vez al Cono sur a este prestigioso evento.

## Buenas prácticas

- Convocatoria interdisciplinaria e interinstitucional.
- Su gratuidad, facilitando el acercamiento de nuevas personas a la agenda.
- Su continuidad en el tiempo, que lo instaló como un espacio de referencia.
- La invitación de expertos extranjeros, enriqueciendo la producción nacional.
- La metodología combinada de exposiciones y talleres.
- Están previstas como medidas en los planes de igualdad, "formalizadas".

## Debilidades/limitaciones/riesgos

- Falta de recursos económicos ha llevado a cancelar y aplazar eventos.
- Captan un público con perfil acotado y en general ya sensibilizado.
- Son muy puntuales (de días/horas de duración), no permiten debate profundo.

## Recomendaciones

- Propiciar fondos concursables de investigación, publicaciones y difusión de materiales sobre temas relevantes aun inexplorados para elaborar políticas.
- Organizar intercambios entre academia y departamentos de la IM, para identificar problemas públicos y soluciones de política para atenderlos.
- Vincularse con la Red Temática de Género de la UdelaR<sup>15</sup> para intercambiar con académicos/as que estudian temas tradicionales de género.
- Publicar las ponencias de los eventos en internet y conformar una revista electrónica sobre masculinidades y género, ambas estrategias de difusión de bajo costo.

## 8. Mesa de Trabajo sobre Masculinidades y Género

Fue creada por la SM como un espacio de participación colectiva, intercambio, coordinación de voluntades, difusión y producción en el tema de masculinidades y género. Sus objetivos son: “dar participación a varones antimachismo” e “incorporar la perspectiva de los estudios sobre masculinidades a las agendas de género”<sup>16</sup>. Busca articular con actores externos a la IM y crear un mecanismo que ayude a hacer presente y dinamizar esta agenda<sup>17</sup>. Está abierta a la participación de distintas secciones de la IM, organizaciones y colectivos sociales, organismos gubernamentales, la academia y personas individuales interesadas en la temática, tanto varones como mujeres. Funciona con 2 reuniones mensuales. Realiza múltiples tareas (apoyo a la organización de instancias académicas, talleres de sensibilización, materiales de difusión, etc.).

15 ■ Las Redes Temáticas son redes de unidades vinculadas por temas interdisciplinarios e implican la coordinación entre servicios a través de institutos, departamentos o secciones de la UdelaR. Su objetivo principal es coordinar la enseñanza de grado y de posgrado, la investigación y la educación permanente de egresados y las actividades de extensión relacionadas. <http://www.ei.udelar.edu.uy/renderPage/index/pagId/651> (14/12/14)

16 ■ Presentación institucional de la mesa. La modalidad “mesa de trabajo” fue adoptada en el 2do Plan para distintos temas, como estrategia para su implementación y seguimiento (Rodríguez Gustá, 2012).

17 ■ En un contexto en el cual ya no estaba en la IM el “punto focal de género” que lideraba el tema originalmente y se estaba construyendo el liderazgo actual.



## Resultados

- Primer actor gubernamental especializado en masculinidades y género.
- Ofreció una plataforma para encauzar esfuerzos de varones comprometidos con la igualdad e instituciones preocupadas por el tema.
- Conformó un núcleo duro de integrantes, que destinan tiempo y esfuerzo al espacio sin estar obligados/as a hacerlo.
- Contribuye a la transversalidad interna y externa del enfoque.

## Buenas prácticas

- Al inicio convocó a referentes en masculinidades y género del país, que además, habían trabajado juntos antes, dotando al espacio de legitimidad y dinamismo.
- Su ubicación en la SM y la participación de mujeres la encuadra en la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, legitimando el espacio.
- La convocatoria mixta es acorde a la comprensión del género como relacional.
- Su integración diversa la enriquece en términos de conocimientos del tema, inserciones profesionales, trayectorias de militancia, etc.
- Continuidad en el tiempo.

## Debilidades/limitaciones/riesgos

- La convocatoria a organismos gubernamentales no logró la respuesta esperada.
- Dificultades para sostener la participación y evitar la rotación de integrantes.
- Diferentes grados de sensibilización y conocimiento de sus integrantes; ello en ocasiones genera ruidos y enlentece la dinámica.
- La presencia de instituciones públicas hace “difícil de mover” las acciones, implicando tiempos y gestiones más burocráticas.
- Las representaciones institucionales se sostienen más por el compromiso individual de los referentes que por el de la organización a la que responden.
- Escasez de recursos genera frustración y consecuente desvinculación.
- Poca visibilidad en la ciudadanía.

## Recomendaciones

- Relanzar la convocatoria a instituciones públicas consideradas estratégicas, generando reuniones políticas con sus responsables.
- Evaluar si el horario y/o la carga horaria inhiben la asistencia; en caso afirmativo, instalar mecanismos complementarios/alternativos de participación.

- Discutir la posibilidad de invitar a organizaciones feministas y grupos de mujeres, para fomentar la mirada desde las masculinidades en ellas y afianzar la perspectiva género-transformativa de los varones involucrados con el tema.
- Identificar e invitar grupos de jóvenes que militan en temas sociales y políticos como aborto, diversidad sexual, afrodescendencia, etc. que puedan inyectarle dinamismo al espacio; varios tienen una mirada abierta a la inclusión de los varones y las masculinidades en la agenda de género.
- Diseñar estrategias para promover la presencia de sujetos diversos, evitando reproducir modelos hegemónicos y asociar la agenda a “un tipo de varón”.
- Definir una agenda de trabajo anual con metas a cumplir, favoreciendo la evaluación y monitoreo del espacio, y ofreciendo incentivos claros para la asistencia.
- Reorientar las actividades hacia la promoción y difusión cultural, considerando que en tanto espacio de participación ciudadana, tiene condiciones para ello (por ejemplo, comunicados a la opinión pública).

## 9. Programa de Atención a Hombres que Deciden Dejar de Ejercer Violencia

En Uruguay, la SM ha sido pionera en políticas contra la violencia doméstica en general y de atención a varones que ejercen violencia en particular. En su planificación estratégica 2011-2016 incluyó una línea de intervención en este sentido, a fin de abordar el fenómeno de forma integral y como acción preventiva, buscando reconocer “micromachismos” (Bonino, 2004) e inhibir otros tipo de violencia. La acción se encuadra en la Ley de Violencia Doméstica, que insta a desarrollar políticas de “rehabilitación y reinserción social” para esta población. En 2012 inicia su implementación como proyecto piloto, a raíz de la propuesta de la organización no gubernamental (ONG) CEMyG y con el apoyo técnico financiero determinante de UNFPA, siendo incorporado en 2013 como un programa de la IM con presupuesto propio. Los principales “nudos” en su diseño e implementación fueron: asegurar un marco conceptual en clave de género y derechos humanos, ajustado a las recomendaciones internacionales sobre este tipo de programas; determinar el vínculo con el Poder Judicial y la apertura o no a varones denunciados, judicializados y/o con “medidas cautelares” (quienes suelen tener mayores tasas de fracaso y des-

vinculación); construir la demanda de usuarios, en un entorno de escepticismo respecto de que los varones reconozcan su violencia y asistan voluntariamente.

El servicio es brindado por una ONG<sup>18</sup> adjudicada por llamado público; la SM realiza su seguimiento, supervisión y evaluación, se encarga del seguimiento a referentes familiares y apoya la articulación y coordinación con “derivantes”, como por ejemplo, los juzgados de familia especializados. El programa se enfoca en la violencia intra-familiar y toma como referencia el Modelo CECEVIM<sup>19</sup>. El mismo consta de 3 cursos, pero en Uruguay se aplica solo el primero, enfocado en “analizar el proceso violento y entender cómo se usa el control y dominio para resolver la tensión y fricción de las situaciones de la cotidianeidad de la pareja y las exparejas (...) y conseguir que no ejerzan violencia física y sexual y reduzcan los otros tipos de violencia”. Sus fundamentos teóricos son: la perspectiva de género; una base psicológica y ecológica<sup>20</sup>; y la base espiritual<sup>21</sup>.

Las condiciones de acceso de los usuarios son: “ser hombre”; ingreso voluntario (aunque lo haya recomendado un juez), y reconocimiento de que se tiene un problema de violencia intra-familiar; residencia en Montevideo;

18 ■ Brinda a los facilitadores; realiza informes de monitoreo; lleva adelante las entrevistas de ingreso y las sesiones grupales; alerta sobre el proceso de los varones en casos judicializados.

19 ■ Centro de Capacitación y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar Masculina. Elaborado por Antonio Ramírez hace 22 años e implementado en Estados Unidos y México por ONG Género y Desarrollo (GENDES) <http://www.cecevim.org/>

20 ■ “Analiza el medio en donde se desarrolla cada persona así como explica por qué los individuos tienen la capacidad de cambio. Para trabajar con hombres hay que conocer los imperativos masculinos en nuestra cultura y cómo impactan éstos en cada integrante del grupo”. Manual curso 1, CECEVIM Agradezco al referente del modelo su generosidad por permitirnos consultar y usar algunos extractos del Manual para ilustrar en este documento.

21 ■ “Promueve el máximo desarrollo de las personas, dependiendo de sus creencias acerca de la espiritualidad, religión y creencias de cualquier tipo”.

varones con dispositivo electrónico<sup>22</sup> tienen que haber finalizado la posesión del mismo por dictamen de juzgado. El programa prevé un pasaje aproximado de 6 meses para cada usuario e incluye los siguientes dispositivos: 24 sesiones grupales (máximo 25 personas) de 2 horas para cada usuario, guiadas por facilitadores de perfil psicosocial, todas con el mismo formato; entrevista inicial de admisión; seguimiento telefónico a referentes familiares a cargo de la SM (incluye orientación a parejas o ex-parejas a servicios de atención especializados en violencia doméstica); “contrato” entre el programa y los usuarios en relación a: asistencias, confidencialidad –excepto si existen amenazas de ejercicio de la violencia hacia otras personas y en ningún caso en relación a la pareja, a quien el equipo técnico sí, puede brindar información si ésta lo requiere- la tenencia de armas, asistencia a programa de tratamiento en caso de que hubiese uso o dependencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas.

## Resultados

- Único servicio público, gratuito y abierto a todos en el país.
- Generó interés en otros organismos públicos (departamentales y nacionales) en su replicación y motivó la discusión sobre este tipo de iniciativas.
- Aportó a la integralidad de atención al problema de la violencia doméstica.
- Concretó los lineamientos del marco legal nacional en la materia.

22 ■ En 2013-2014 se puso en marcha el programa “Tecnologías de verificación y localización de personas en casos de alto riesgo de violencia doméstica” del Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio del Interior y Poder Judicial, destinado a dar seguimiento a las medidas de alejamiento dispuestas por la justicia.

## Buenas prácticas

- Cuidadosa gestión de la información sobre el alcance del programa; transmite claramente a usuarios, parejas/ex-parejas y juzgados que el pasaje por el programa no otorga garantías de no ejercicio de violencia por parte de sus usuarios.
- Apoyo técnico y financiero de UNFPA; permitió que se creara el piloto al tiempo que contribuyó a la calidad y legitimidad de los procesos.
- Difusión inicial del programa entre actores sociales, académicos y técnicos especializados en violencia doméstica (especialmente mujeres feministas).
- En un contexto de escasos y poco evaluados antecedentes, es adecuado basarse en un modelo: i) ya elaborado y probado en el exterior; ii) estandarizado, riguroso, bien pautado, que provee indicaciones sobre todos los aspectos del proceso de atención y explicita su marco conceptual; iii) expuesto a constante actualización, supervisión de su creador y abierto a la crítica de las mujeres feministas. Ello contribuye a disminuir márgenes de discrecionalidad de los equipos, permite la mejora continua del servicio y favorece la transparencia de su actuación.
- Cuenta con un Protocolo de Intervención escrito.
- Marco teórico encuadrado en el paradigma de género y derechos humanos; usa un concepto de violencia acorde a recomendaciones internacionales<sup>23</sup>.

23 ■ Existen numerosas recomendaciones sobre este tipo de programas desde una perspectiva de género y derechos humanos; como patrón de referencia para este análisis se siguieron las presentadas en: <http://www.endvawnow.org/es/articles/195-como-pueden-resolverse-estos-problemas.html?next=196> y Geldschläger et al (2010).

- Supervisión de la SM y elaboración periódica de informes de monitoreo<sup>24</sup>.
- Articulación con otros servicios (psicoterapia, consulta psiquiátrica, servicios de prevención de suicidio, alcoholismo y consumo problemático de sustancias).
- Facilitadores varones.
- No grabar ni filmar las sesiones, inhibir el ingreso de personas ajenas al grupo.
- El cuidado a personas expuestas a potencial ejercicio de la violencia de los usuarios, a través del mecanismo de seguimiento de referentes familiares.
- El seguimiento a familiares a cargo de la SM brinda confianza en el diálogo, siendo la mayoría de las parejas y ex-parejas mujeres.
- Equipo técnico de la SM comprometido y con adecuado perfil técnico (incluye especialistas en lo psicosocial y jurídico).
- Comunicación ágil con Juzgados especializados.

## Debilidades/limitaciones/riesgos

- La aplicación de un modelo surgido en otro contexto sociocultural (por ejemplo, uso de conceptos no corrientes en el medio local)<sup>25</sup>.

24 ■ La modalidad de contratación de ONG por llamado público favoreció esta buena práctica.

25 ■ Actualmente se está llevando a cabo un proceso de elaboración de un manual específico elaborado desde Uruguay que sin lugar a dudas ayudará en este sentido.

- La ONG que propuso el programa y hoy lo implementa no tiene trayectoria de atención a mujeres en situación de violencia doméstica, requiriendo más esfuerzos para construir la legitimidad de la propuesta entre mujeres feministas.
- Confusiones en usuarios y jueces sobre la naturaleza (compulsiva o no) de la derivación de los juzgados al programa; aumentaron con la instalación de un servicio de atención a personas con dispositivos electrónicos en el mismo edificio.
- Ausencia de datos sobre el impacto del programa; formulación abstracta de sus objetivos dificulta la traducción en metas e indicadores de evaluación y monitoreo en distintas dimensiones de interés. Por ejemplo, los monitoreos arrojan un alto número de desvinculaciones en las primeras 10 sesiones pero no hay datos sobre sus causas.
- El pilar de “espiritualidad” se confunde con “religiosidad”, pudiendo generar resistencias en un contexto de baja religiosidad y temprana secularización estatal como el de Uruguay; además, genera escepticismo por parte de concepciones sobre el género más “estructuralistas” y menos abocados al trabajo de los individuos (no tanto por parte de usuarios sino de expertos/as en violencia de género del medio local).
- Aunque se identifica la necesidad de avanzar en la implementación de una segunda fase que permita a los usuarios que culminaron la primera profundizar el trabajo, prevenir “recaídas”, trabajar en el mantenimiento de los cambios logrados y completar un proceso de entre 8 y 12 meses más ajustado a las recomendaciones internacionales, no se concreta por falta de recursos.
- Apertura a la perspectiva de diversidad sexual en equipos técnicos, pero falta reconocimiento expreso de la misma en los documentos del programa.

- La metodología puede resultar confrontativa y rígida para algunos varones (por estar en un proceso inicial de reconocimiento de su violencia) e incómoda para otros. No hay dispositivos alternativos para “no perder” a estos usuarios.
- No prevé mecanismos de seguimiento de los usuarios que egresan y sus parejas o ex-parejas, aunque es una práctica sugerida por al menos 6 meses.
- No hay un recurso humano de la SM dedicado exclusivamente al programa.

## Recomendaciones


- Si el programa sigue funcionando en próximas administraciones con el mismo modelo, se recomienda aumentar presupuesto para la 1ra fase y apertura de la 2da para que se aplique en su cabalidad, en pos de la efectividad de la intervención, cuidando siempre que ello no implique disminuir recursos de los programas dirigidos a mujeres.
- Mejorar informes de monitoreo con indicadores y metas concretas y realizar una evaluación externa que identifique: i) dificultades de aplicación del modelo en Uruguay; II) resistencias de (potenciales) usuarios a la metodología; III) factores que influyen en el acceso, tránsito y desvinculación del programa; iv) perfil socioeconómico de los usuarios; IV) resultados e impactos logrados.
- Propender a la integralidad de la intervención procurando incorporar nuevos dispositivos, en especial, atención psicológica individual.

- La IM debe asumir el financiamiento de los cursos de capacitación y actualización de los facilitadores y formar a funcionarios/as suyos en el Modelo.
- Crear un espacio de intercambio de experiencias y de sintonización de prácticas y marcos teóricos con las organizaciones de mujeres que tienen convenios con la IM para la atención de mujeres en situación de violencia doméstica.
- Difundir el programa y apoyar a organismos interesados en su replicación.
- Complementarlo con acciones de difusión/promoción cultural contra la violencia hacia las mujeres desde el enfoque de masculinidades, destinadas a niños/as, adolescentes y jóvenes.
- Instalar espacios institucionalizados de articulación con el programa de dispositivos electrónicos y la experiencia de Sanidad Policial.

## 10. Conclusiones y lecciones aprendidas de la experiencia

**“Gender focal points”, varones líderes feministas:** El análisis confirma una lección que dejan la mayor parte de las experiencias en políticas de género: la presencia de personas sensibilizadas, comprometidas y expertas en lugares claves es determinante para el avance de la agenda. El plus que arroja la experiencia analizada es que, en el caso de políticas de género que den cuenta de las masculinidades y busquen incluir activamente a los varones, las chances de éxito aumentan cuando se compromete a varones de distintas secciones de la organización, en especial con cargos jerárquicos, siempre y cuando trabajen como aliados de las mujeres feministas.

**Mecanismos institucionales especializados:** Pero como indica la literatura, no es posible avanzar hacia una institucionalización de estas líneas de trabajo sin crear ámbitos formales que traduzcan la voluntad individual en una expresión institucional de compromiso que ayude a sostener el trabajo en el tiempo, independientemente de quiénes estén allí o no. Una de las estrategias para tender hacia la instalación del enfoque de género en las instituciones estatales ha sido el establecimiento de mecanismos de



género (Guzmán, 2001). El caso analizado arroja buenos resultados en la conformación de instancias que, aunque asociadas y/o subsumidas a los mecanismos de género, están enfocadas en masculinidades. Estos ámbitos permiten involucrar a nuevos aliados y canalizar distintos esfuerzos hacia un mismo objetivo, facilitan la transversalización de la perspectiva en las instituciones y ofrecen una “referencia” en el tema a la cual se puede acudir.

**La cooperación internacional como contraparte:** El caso confirma el relevante rol de la cooperación en un país como Uruguay, apoyando iniciativas “semilla” que puedan ser evaluadas a fin de identificar buenas prácticas que los gobiernos luego incorporen con presupuesto propio entre sus políticas. Asimismo, su involucramiento ha ayudado a brindar legitimidad a la línea de trabajo, aspecto determinante en un momento de incipiente problematización de las masculinidades en la agenda de género. A su vez, la cooperación ha encontrado en la IM una institución que responde a los objetivos esperados de esta articulación, instalándose un intercambio “virtuoso”.

**Política pública integral y formalizada.** La línea de masculinidades y género se nutrió de diversas herramientas, abarcó distintas temáticas y poblaciones objetivo. El compromiso del 3er Plan de Igualdad de estructurar la línea de trabajo en un “Programa de Masculinidades y Género” e iniciativas como la presente sistematización, abren márgenes para repensar las acciones existentes como un conjunto articulado y coherente de medidas orientadas hacia un mismo fin. Además, ayudan a la formalización de la línea de trabajo, al dejarla por “escrito”, lo que a su vez aporta a su sostenibilidad. Incorporar este tipo de programas en los planes de igualdad de género favorece una adecuada articulación con las acciones más tradicionales del campo de género.

**Construcción de legitimidad.** El gran reto de las políticas de género que incluyan a los varones y las masculinidades es construir su legitimidad. Para ello, lo más importante parece ser apegarse a un

discurso claramente género-transformativo (García Prince, 2008) y ser claro en la comunicación de este enfoque. Colaboraron en ello: la participación activa de la SM y de mujeres feministas que trabajan allí; la convocatoria a varones y mujeres a la mayoría de las actividades; la explicitación del marco teórico político desde el cual se concibe el involucramiento de los varones y la reflexión sobre las masculinidades en los planes de igualdad; la inclusión del Programa de Masculinidades y Género en el Plan de Igualdad y no como algo separado de la agenda tradicional de género; el diálogo con las mujeres de la sociedad civil en distintos momentos de elaboración de la política pública.

## 11. Recomendaciones para la mejora de la línea masculinidades y género

23

- Fortalecer el involucramiento de mujeres de la sociedad civil en los procesos de elaboración de la política, en especial en las acciones sobre violencia, y aceitar el diálogo con el organismo rector de las políticas de género a nivel nacional, el Instituto Nacional de las Mujeres del Mides, para traspasar aprendizajes de lo departamental a lo nacional.
- Reforzar la amplitud de temas que aborda la línea, evitando concentrarse en violencia; un excesivo foco en este asunto puede reforzar estereotipos que asocien a las masculinidades y los varones solo con mensajes negativos<sup>26</sup>. Para ello parece estratégico fortalecer el trabajo en salud existente desde la SM y en especial, aportar al campo de las paternidades, corresponsabilidad y conciliación, considerando que existe un contexto político-social propicio.

<sup>26</sup> La importancia de los mensajes positivos es señalada por Baker (2013), las Naciones Unidas, y otros.



- Reconocer la diversidad de varones y masculinidades existentes y promover el involucramiento de distintos perfiles de varones.
- Orientar las actividades realizadas hacia medidas de difusión y promoción cultural, priorizando instancias más masivas y dirigidas a la ciudadanía, procurando involucrar a los varones “de a pie”. Los equipos de igualdad de los Municipios ofrecen una plataforma fértil para estos desarrollos a nivel de territorio<sup>27</sup> así como el compromiso de “líderes” de la sociedad.
- Privilegiar a niños/as, adolescentes y jóvenes como población destinataria de las acciones de sensibilización, apostando al involucramiento temprano en relaciones de género más equitativas. Contemplar el enfoque de ciclo de vida a la hora de diseñar todas las acciones; en especial en el caso de jóvenes y adolescentes se recomienda centrarse en cuestiones como: respeto, resolución de conflictos, construcción de identidades genéricas saludables y responsabilidad (Kaufman, 2003). Reconsiderar la realización de talleres en Centros Juveniles como los que se hacían en el antecedente “Ser varón adolescente” de la IM<sup>28</sup>.
- Sostener la alianza con la cooperación internacional, clave para avanzar en el punto anterior así como en la posibilidad de implementar la segunda fase del programa de atención a varones que deciden dejar de ejercer violencia y la realización de campañas masivas de sensibilización en torno al tema paternidades equitativas, corresponsabilidad y cuidados.
- Utilizar el vínculo existente con la academia para propiciar el desarrollo de políticas basadas en evidencia, considerando que visibilizar los costos que el sistema sexo-género tiene también para los varones puede ayudar a sensibilizarlos y compro-

27 **WHO** (2010) recomienda enfáticamente las acciones que involucran a la comunidad, la movilización pública y las campañas en los medios de comunicación.

28 **Existen reconocidas metodologías de otros países que pueden aportar en la construcción de este componente, <http://www.endvawnow.org> (19/12/14).**

meterlos con su transformación. Incentivar a la producción de conocimiento para identificar y diagnosticar específicamente problemas públicos de género asociados a masculinidades y generar ámbitos de difusión e intercambio de esta información con decisores políticos. Algunas arenas de política pública demandan una atención especial desde este punto de vista: consumo problemático de sustancias, educación, seguridad vial, seguridad ciudadana y personas privadas de libertad.

## Entrevistas realizadas

- Elena Ponte, Coordinadora Ejecutiva de la SM-IM.
- Solana Quesada, integrante del equipo del Plan de Igualdad, SM-IM.
- Inés Lasa, responsable del área de Violencia Basada en Género, SM-IM.
- Yanela Lima, responsable de la línea de masculinidades y género, integrante del Equipo de Violencia Basada en Género, SM-IM.
- Pablo Anzalone, Director de la División Salud, IM.
- Edgar Tubin, funcionario de la División Salud, IM; integrante de la MTMG.
- Joel Domenech, integrante de la MTMG.
- Andrés Urioste, integrante de la MTMG.
- Jorge Rondán, experto en masculinidades y género, ex integrante de la MTMG.



- David Amorín, docente de la UdelaR, experto, ex integrante de la MTMG.
- François Graña, docente de la UdelaR, experto, ex integrante de la MTMG.
- Darío Ibarra, experto, Director del CEMyG,.
- Jhonny Reyes, facilitador del Programa de Atención a Hombres que Deciden Dejar de Ejercer Violencia, integrante del CEMyG,
- Fernando Rodríguez, facilitador del Programa de Atención a Hombres que Deciden Dejar de Ejercer Violencia, integrante del CEMyG y de la MTMG.
- Carlos Güida, referente del tema en Uruguay, experto, ex integrante del equipo del Plan de Igualdad de la IM, impulsor de la línea de masculinidades en la SM.
- Flor de María Meza, experta en género, ex integrante del equipo del Plan de Igualdad.
- Elvira Lutz, referente en temas de género y derechos sexuales y reproductivos en Uruguay, esposa de Arnaldo Gomensoro (impulsor del tema masculinidades en Uruguay), ex integrante del Centro ETHOS.
- Pablo Cipulli, abogado de la SM-IM.
- Magela Batista y Sabrina Dorado, responsables del “Programa de tobilleras”, Mides.

## Documentos consultados

- “Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos para la Ciudad de Montevideo 2002-2005”, Intendencia de Montevideo.
- “Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades y de Derechos entre Mujeres y Varones 2007-2010”, Intendencia de Montevideo.
- “Tercer Plan de Igualdad de Género 2014/2017: Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones”, Intendencia de Montevideo.
- Güida, C. (2006b). “Marcha De Los Varones Contra La Violencia Domestica: Sistematización del proceso”. Documento interno de la IM, inédito.
- Informes de monitoreo y evaluación del “Programa de Atención a Hombres que Deciden dejar de ejercer violencia” (elaborados por CEMyG).

## Bibliografía

- Barker, G. y M.E Greene (2011). “¿Qué tienen que ver los hombres con esto?: Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género”, En Francisco Aguayo y Michelle Sadler (eds.), *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando a los hombres en la equidad de género*, FACSO-Universidad de Chile: Santiago de Chile (p. 23-49).
- Baker, G. (2013). *Effectively involving men in preventing violence against women*. Auckland, New Zealand: New Zealand Family Violence Clearinghouse, University of Auckland. <https://nzfvc.org.nz/issues-papers-5> (17/12/14)
- Bossuyt, M. (2002). “Prevención de la discriminación. El concepto y la práctica de la acción afirmativa. Informe final del Relator Especial”. Nueva York: Naciones Unidas.
- Connell, R. (1997). “La organización social de la masculinidad”. <http://www.cholonautas.edu.pe/modulos/biblioteca2.php?l-dDocumento=0079> (27/05/13).

De Keijzer, B. (2011). “Prólogo al libro Masculinidades y Políticas Públicas”, En F. Aguayo y M. Sadler (eds.), *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando a los hombres en la equidad de género*. Santiago de Chile: FACSO-Universidad de Chile (pp. 11-22).

García García, A. (2010). “Exponiendo hombría. Los circuitos de la hipermasculinidad en la configuración de prácticas sexistas entre varones jóvenes”, *Revista Estudios de Juventud*, N° 89, pp. 59-77.


García Prince, E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marcos conceptuales*. San Salvador: PNUD.

Geldschläger, H. , S. Beckmann, L. Jungnitz, R. Puchert, A. Jurgis Stabingis, C. Dully, H. Kraus, R. Logar, P. K. Dotterud, J. Lorentzen y S. Schweier (2010). “Programas Europeos de Intervención para Hombres que Ejercen Violencia de Género: Panorámica y Criterios de Calidad”, *Intervención Psicosocial*, Vol. 19, N° 2, pp. 181-190.

Güida, C. (2011). “Varones, paternidades y políticas públicas en el primer gobierno progresista uruguayo”, En F. Aguayo y M. Sadler (eds.), *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando a los hombres en la equidad de género*. Santiago de Chile: FACSO-Universidad de Chile (pp. 83-104).

Guzmán, V. (2001). “La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis”, *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 32, CEPAL-Unidad Mujer y Desarrollo.

Kaufman, M. (2003). “The AIM Framework: Addressing and involving men and boys to promote gender equality and end gender discrimination and violence”. <http://www.michaelkaufman.com/articles/pdf/the-aim-framework.pdf> (19/12/14).



Kimmel, M.S (1998). “El desarrollo (de género) del subdesarrollo (del género): la producción simultánea de masculinidades hegemónicas y dependientes en Europa y Estados Unidos”, En Valdés, T. y J. Olavarría (eds.), *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO (pp. 207-217).

Kingdon, J. (2003). *Agendas, Alternatives and Public Policies*. Nueva York: Longman.

Madrid, F. (2011). “Masculinidades y equidad de género en la escuela: consideraciones para la construcción de una política educativa en Chile”, En F. Aguayo y M. Sadler (eds.), *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando a los hombres en la equidad de género*. Santiago de Chile: FACSU-Universidad de Chile (pp. 128-151).

Mora, L. (2001). “Masculinidades en América Latina y el caribe: el aporte del UNFPA”, *Working Papers Series CST/ LAC*, N° 25, UNFPA. [http://www.unfpa.org/sv/dmdocuments/Masculinidades\\_AL\\_C\\_aporte\\_UNFPA.pdf](http://www.unfpa.org/sv/dmdocuments/Masculinidades_AL_C_aporte_UNFPA.pdf) (29/11/14).

Quesada, S. (2014). “Montevideo avanza en institucionalidad de género. Mecanismos para la transversalidad de género en las políticas públicas: el caso de los equipos de igualdad en Montevideo”. Tesis de Maestría. FLACSO Uruguay-México. Inédita.

Rodríguez Gustá, A.L. (2012): *La transversalización de género en la Intendencia de Montevideo. Evaluación del 2° Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de la Intendencia Departamental de Montevideo (Uruguay)*. Montevideo: Intendencia de Montevideo.

Sedgwick, E. K. (1995). “Gosh, Boy George, You must be awfully secure in your masculinity!”, En M. Berger, B. Wallis y S. Watson, *Constructing Masculinity*. London-New York: Routledge.

Viveros, M. (1997). “Los estudios sobre lo masculino en América Latina. Una producción teórica emergente”, *Nómadas*, N° 6. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105118999005> (23/10/14).

WHO (2010). “Policy approaches to engage men and boys in achieving gender equality and health equity”. Geneva: World Health Organization. [http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500128\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500128_eng.pdf) (19/12/14)