

---

## ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN POLÍTICAS CULTURALES: MONTEVIDEO AVANZA EN LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL



### GOBERNANZA INSTITUCIONAL SOCIAL EDUCACIÓN EQUIDAD GÉNERO MUJER(ES) EMPODERAMIENTO INCLUSIÓN IDENTIDAD

---

#### 1. Contexto

Montevideo, capital del Uruguay, es el departamento más poblado del país, concentrando el 40% de su población; 1.319.108 habitantes, de los que 705.014 son mujeres y 614.094 son hombres. Montevideo concentra la mayoría de las infraestructuras culturales y centros de formación, a pesar de los esfuerzos de descentralización de la última década.

Si bien en Uruguay las mujeres obtuvieron tempranamente derechos como el voto (1938), en una democracia liberal que pautó un imaginario de sociedad integrada y homogénea, continúa siendo complejo reconocer las desigualdades en términos de género.

Montevideo tiene pocas mujeres en cargos institucionales. En el mundo del trabajo, las montevideanas no logran retornos económicos correspondientes a sus niveles educativos. Las mujeres afrodescendientes y trans resultan especialmente perjudicadas en este y otros ámbitos.

Las mujeres son quienes más sufren violencia física y psicológica y situaciones de homofobia y transfobia. El 70% de las mujeres mayores de 14 años han vivido situaciones de violencia basada en género en algún momento de su vida, y casi el 50% de las mujeres declaran haber vivido algún tipo de violencia durante su vida de pareja. También existen aún dificultades para el ejercicio pleno de sus derechos sexuales y reproductivos. La cultura no ha sido inmune a los problemas de desigualdad.

## 2. Montevideo y la cultura

En Uruguay, se sostienen y reproducen las representaciones socioculturales tradicionales sobre valores, creencias y expectativas acerca de los roles de mujeres y varones, mostrando patrones que se refuerzan particularmente en los sectores de menores recursos y en las zonas rurales o más distantes de la capital. A la ausencia de datos oficiales sistematizados para hacer visibles las brechas de género culturales, se suma otro supuesto: el de un ámbito cultural igualitario y paritario entre hombres y mujeres.

En el campo cultural, existen los "esquemas de género implícitos" que conllevan una sobrevaloración de los logros masculinos. Como señaló el ex Director de Cultura de la IM, Gonzalo Carámbula, la relación del Estado con la cultura puede ser vista como "un hexaedro en movimiento" que presenta problemas ideológicos, políticos, económicos, institucionales y especialmente de género, una dimensión generalmente ausente en los escritos teóricos e indicadores locales sobre la gestión cultural pública. Por ello, resulta clave avanzar en materia de políticas públicas con perspectiva de género en Cultura desde el gobierno de la ciudad, a pesar de las resistencias que provengan del status quo.

**DESDE 2002, EN MONTEVIDEO SE IMPLEMENTAN LOS PLANES DE IGUALDAD COMO ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y HERRAMIENTA POLÍTICO-TÉCNICA; Y DESDE 2015, TODO EL DEPARTAMENTO DE CULTURA ASUME UN ROL PROTAGÓNICO EN LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, CON SU CORRESPONDIENTE ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL.**

Uruguay ratificó compromisos en materia de igualdad de género en múltiples instancias mundiales referentes a Derechos Humanos (Viena, 1993), Mujer y Desarrollo (Beijing, 1995), sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, entre otras. Asimismo, se adhirió a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En materia cultural, el país asumió compromisos internacionales que se transformaron en documentos guía para el gobierno nacional y de Montevideo: la "Carta Cultural Iberoamericana" (CCI) de 2006, y la "Agenda 21 para la Cultura" (2004) y "Cultura 21: Acciones" (2015), que muestran la dimensión de la igualdad de género como principio.

El Departamento de Cultura es uno de los tres con mayor presupuesto y funcionariado de la Intendencia de Montevideo. Centrado en la cultura artística, las infraestructuras culturales

tradicionales (elencos estables, teatros, museos, bibliotecas) y el fomento de la actividad artística de la ciudad, evoluciona en el siglo XXI hacia el goce y disfrute democrático e inclusivo de los derechos culturales de la ciudadanía, la conquista del espacio público y la convivencia y el desarrollo de identidades locales y cultura comunitaria.

Para dotar de perspectiva de género (PG) a las políticas públicas culturales se prioriza el fortalecimiento de la institucionalidad: se conforma un Equipo de Igualdad integrado por funcionarias/os de todas las áreas, se define un programa presupuestal transversal para la igualdad de género, se incorpora la PG en los compromisos de gestión institucionales, y se instrumentan talleres de formación y sensibilización para el funcionariado.

### 3. Objetivos e implementación del proyecto

#### 3.1. Objetivo principal y específicos

El objetivo general es dotar de la perspectiva de derechos humanos y de igualdad de género a las políticas culturales públicas de Montevideo, generando para ello los mecanismos y procedimientos que habiliten su efectiva instrumentación.

Los objetivos específicos surgen de la planificación quinquenal del Departamento de Cultura en el marco del 3er Plan de Igualdad de Género, y se replican en la planificación estratégica del Departamento y de los Compromisos de Gestión institucionales. Todos con metas medibles y sistematizadas por las 49 direcciones del Departamento y discutidas con los colectivos culturales que reciben apoyo de dineros públicos.

- Visibilizar brechas de género en los temas relacionados a la gestión cultural pública de Montevideo.
- Promover que las actividades culturales y educativas se constituyan como ámbitos participativos de ejercicio de ciudadanía y promotores de derechos de mujeres y hombres.
- Visibilizar el aporte de las mujeres en distintas disciplinas artísticas y culturales.
- Desarrollar planes de capacitación y sensibilización en género para que el funcionariado se convierta en promotor de igualdad de género.
- Destinar un presupuesto específico para el cumplimiento de los objetivos planteados.
- Generar indicadores que visibilicen las brechas del ámbito cultural.
- Conformar un Equipo de Igualdad del Departamento de Cultura.

**LAS ACCIONES DE LA ESTRATEGIA SE DIRIGEN A LA CIUDADANÍA EN GENERAL Y EL FUNCIONARIADO EN PARTICULAR, E INCLUYEN, ENTRE OTROS, TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE CULTURA SOBRE GÉNERO, LENGUAJE INCLUSIVO Y ACOSO SEXUAL LABORAL.**

#### 3.2. Desarrollo del proyecto

##### Principales acciones desarrolladas

**Observatorio de género:** relevamiento y creación de indicadores relevantes para un análisis de género, en los cuerpos estables (Comedia Nacional, Banda Sinfónica, Orquesta Filarmónica), las escuelas de formación artística (Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático y Escuela de Música), Centro de Exposiciones Subte, Museo Juan Manuel Blanes, Locaciones Montevideanas (cine), Premio Literario Juan Carlos Onetti, y Programa Fortalecimiento de las Artes.



**Incorporación de Cláusulas promotoras de igualdad género** en llamados y concursos: Premio Literario Juan Carlos Onetti, Reglamento del Concurso oficial del Carnaval, Fondos Concursables Fortalecimiento de las Artes, etc.

**Reinas del Carnaval:** de acuerdo con los dieciocho Consejos Vecinales Zonales y sus Comisiones de Cultura y Carnaval, se revisó un certamen cuestionado por contribuir a la subordinación de las mujeres y por fomentar estereotipos de género. Se lograron cambios en el reglamento, pudiendo inscribirse mujeres desde los 18 años en adelante, mujeres trans, con discapacidad y hombres. En 2017 pasó a llamarse “Figuras del Carnaval”.

**Carnaval de las promesas** (con participación de niñas, niños y adolescentes): se realizaron cambios en el reglamento para que no se acentúen los estereotipos de género.

**Conversatorio sobre desigualdad de género en el campo de la producción y realización cinematográfica:** ciclo de charlas y exhibición de films (Programa Ciclo Dos Mujeres Hablan 2017).

**Simposio de Perspectivas de Género en el Teatro:** además del debate y la reflexión, se elaboró una relatoría que recoge recomendaciones y propuestas a implementar tanto en teatros públicos como independientes.

**Presupuesto de género:** destinado para las acciones específicas y visibilizado en la planificación presupuestal (U\$S 34.500 en diciembre de 2017). El presupuesto que contribuye a la igualdad de género es mayor aún, ya que el etiquetado no contempla otros gastos en políticas culturales (programas educativos, teatros, museos, elencos estables, carnaval, etc.) que también causan impactos favorables en materia de igualdad.

**Equipo de Igualdad:** se conformó un Equipo de Igualdad del Departamento de Cultura con las condiciones necesarias para el ejercicio de la promoción y el monitoreo de la transversalidad de género.

Las entidades asociadas que trabajan de manera articulada para la implementación de estas acciones son los Equipos de Igualdad Municipales, Comisiones de vecinos y vecinas de los barrios, colectivos agremiados artísticos y organizaciones de la sociedad civil y la Universidad de la República.

## 4. Impactos

### 4.1. Impactos directos

#### **Impactos en el gobierno local**

Destaca el involucramiento del funcionariado, lográndose un acercamiento a la ciudadanía e involucrándoles en una temática cuestionada desde el territorio y desde diferentes entidades (Comisiones de Cultura y Carnaval, medios de comunicación, etc.).

#### **Impacto en la cultura y en los agentes culturales locales**

Este no ha sido un tema libre de tensiones. Además, la repercusión en los medios de comunicación ha sido marcada por controversiales opiniones sobre la implantación de los cambios favorables a la igualdad de género en las políticas culturales.

#### **Impacto en el territorio y en la población**

Este enfoque permitió a grupos vecinales y barriales empoderarse y promover cambios culturales. Ejemplos: solicitud de las mujeres trans para ser incluidas en espacios de creación artística (Proyecto Piloto de Autoficción en el Teatro Solís); acceso a espectáculos de colectivos de mujeres víctimas de trata de personas; iniciativas populares para cambiar las bases de los carnavales, incremento de mujeres en programaciones de artes escénicas, etc. Sin embargo, en los sectores de mayor privilegio y visibilidad profesional, la interacción entre los distintos actores fue tensa y reveló resistencia.

A nivel internacional, la presentación de la iniciativa en foros (UCCI) generó gran interés.

**EN EL ÁMBITO CULTURAL SE HA GENERADO UN ARDUO DEBATE SOBRE ASPECTOS ARRAIGADOS EN LA SOCIEDAD Y QUE MOVILIZA LAS BASES DE UNA ESTRUCTURA CONSOLIDADA Y DEFENDIDA POR DISTINTOS GRUPOS.**

### 4.2. Evaluación

En el marco del 3er Plan de Igualdad de Género, el Departamento de Cultura definió en el 2017 33 metas anuales con sus respectivos indicadores. Para el monitoreo de las metas se utiliza el mismo sistema informático de la Intendencia. De las 33 metas, 27 se lograron cumplir durante el 2017 y 6 quedaron pendientes para el siguiente año. Para el 2018 se han definido 32 metas.

La creación del Observatorio de género permitirá evaluar si las políticas implementadas logran influir en las brechas de género identificadas, así como los encuentros de reflexión y las mesas de debate, simposios, etc.

### 4.3. Factores clave

La posibilidad de que muchas artistas cuenten con plataformas que las incluyan y apoyen con recursos; que los colectivos de mujeres logren espacios de validación y acompañamiento, y que mujeres trans o víctimas de violencia de género puedan ser sujetos de políticas culturales, en mayor porcentaje a veces que las dedicadas a artistas profesionales, son algunos de los factores clave.

El Departamento de Cultura, en el diseño y definición de su presupuesto de funcionamiento, privilegia

la línea vinculada a la descentralización y acciones con PG y DDHH.

#### **4.4. Continuidad**

La continuidad está dada por el hecho de que el enfoque hace que se generen políticas de género transformativas como parte de los lineamientos políticos y estratégicos del gobierno de la ciudad, y no solamente acciones que transformen algunos tipos de necesidades e intereses diferenciales. Los Planes de Igualdad y su desarrollo en materia de gobernanza son la base de la sostenibilidad de esta política y la garantía para el alcance global y el cambio social, pese a las resistencias del país a ciertas políticas.

**UNO DE LOS FACTORES CLAVE ES EL DISEÑO DE ACCIONES Y POLÍTICAS BASADAS EN LA INTERPRETACIÓN EQUITATIVA DEL PATRIMONIO CULTURAL QUE DEFIENDE LA RELATORA ESPECIAL EN DERECHOS CULTURALES DE LA UNESCO, FARIDA SHAHEED.**

### **5. Más informaciones**

Montevideo fue candidata a la tercera edición del “Premio Internacional CGLU – Ciudad de México – Cultura 21” (noviembre de 2017 – mayo de 2018). El Jurado del Premio elaboró su informe final en junio de 2018 y solicitó que la Comisión de Cultura de CGLU promoviera este proyecto como una de las buenas prácticas de implementación de la Agenda 21 de la Cultura.

Este artículo fue escrito por Mariana Percovich, Directora General del Departamento de Cultura, Montevideo, Uruguay.

Contacto: [mariana\\_percovich@imm.gob.uy](mailto:mariana_percovich@imm.gob.uy)

Sitio web: [www.montevideo.gub.uy](http://www.montevideo.gub.uy)