



Intendencia
de Montevideo

Coalición
Latinoamericana
y Caribeña

DE CIUDADES CONTRA EL RACISMO,
LA DISCRIMINACIÓN Y LA XENOFOBIA



PLAN DE ACCIÓN INTERSECCIONAL, 2018-2020

EQUIDAD ÉTNICO-RACIAL, MOVILIDAD HUMANA, DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MONTEVIDEO





**Intendencia
de Montevideo**

PROYECTO

COALICIÓN LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIUDADES CONTRA
EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA XENOFOBIA

ELABORADO POR

DRA. EN ANTROPOLOGÍA PILAR URIARTE BÁLSAMO
SOCIOLOGA NATALIA GUIDOBONO GENISANS
POLITÓLOGA FLORENCIA CASAROTTI CABALLERO

CON EL APOYO DE:



El presente documento fue elaborado por FLACSO como un insumo para el diseño de políticas públicas de la Intendencia de Montevideo, en colaboración permanente con la Secretaría de la Diversidad y la Secretaría de Equidad Étnico-racial y Poblaciones Migrantes.



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
I. SÍNTESIS DE DIAGNÓSTICO	7
II. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	13
III. MARCO CONCEPTUAL	17
IV. PLAN DE ACCIÓN:	21
A. OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	21
B. MODELO DE GESTIÓN Y ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN	23
C. MATRICES DE PLANIFICACIÓN	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31



PRESENTACIÓN

El presente documento es el resultado del trabajo realizado por FLACSO Uruguay, en conjunto con la Secretaría de la Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes (SEERPM) y la Secretaría de la Diversidad (SD), para la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia, y concretamente para la Intendencia de Montevideo (IM).

El Proyecto de la Coalición Latinoamericana se efectiviza en cuatro ciudades de la región (Medellín, Quito, Ciudad de México y Montevideo), y tiene como objetivo elaborar planes para cada ciudad que permitan avanzar hacia un Plan Estratégico de Cooperación Sur-Sur integrado para la Coalición (Plan). Para lograrlo se propuso la realización de diagnósticos en materia de discriminación que permitan identificar los puntos críticos que guían el diseño de acciones que avancen hacia la modificación de las brechas de discriminación de las poblaciones seleccionadas: afrodescendientes, indígenas, migrantes y LGBTIQ+.

El **Plan de Acción Interseccional, 2018 – 2020. Equidad Étnico-Racial, Movilidad Humana, Diversidad Sexual y de Género en políticas públicas de la ciudad de Montevideo** busca ser un plan de incidencia para el efectivo acceso a derechos de las poblaciones afrodescendientes, migrantes, indígenas y LGBTIQ+, así como generar mayor inclusión de la interseccionalidad en las políticas de la Intendencia de Montevideo. Propone el desafío de integrar el trabajo de dos secretarías: Diversidad, y Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes, generando estrategias que potencien el trabajo sobre poblaciones que ven su acceso a derechos limitado en diferentes contextos y en función de la actuación de diversas matrices de opresión. Se estructura en ejes estratégicos, cada uno de los cuales tiene objetivos específicos que se logran a través de acciones concretas, a realizarse entre 2018 y 2020, período en el cual se mantiene el gobierno actual en la administración de la Intendencia de Montevideo. En función de los recursos disponibles, así como de las agendas de trabajo de cada secretaría, se optó por la estrategia de incorporación de la perspectiva interseccional como eje de trabajo. De esta forma, tanto las acciones ya encaminadas como las propuestas aquí, el plan consolida herramientas que permitan poner en diálogo los contextos de discriminación sobre los que buscan actuar las dos secretarías responsables. Es un Plan eminentemente de incidencia político-estratégica y potenciación de acciones que la Intendencia de Montevideo viene realizando, o al menos está en proceso de efectivizar.

La estrategia metodológica utilizada para el diseño del Plan optó por tres tipos de abordajes:

- 1. Revisión documental:** Se revisaron los principales documentos de planificación de la IM, especialmente los vinculados a los temas vinculados a los objetivos del Plan. A partir de esa revisión se identificaron los ámbitos estratégicos para la incorporación de la perspectiva interseccional en las acciones que ya viene realizando la IM.



2. Entrevistas y reuniones a las autoridades de la IM: Se efectuaron consultas en la Intendencia de Montevideo con autoridades de las secretarías dependientes del Departamento de Políticas Sociales, a partir de entrevistas individuales y mediante la participación en la reunión de coordinación de este Departamento. Se realizaron entrevistas individuales a los responsables de las secretarías que llevan adelante el proyecto, con los que también se trabajó en consultas periódicas durante todo el proceso de realización y en los que participaron los equipos técnicos y responsables de ambas secretarías involucradas. Este proceso de trabajo conjunto entre el equipo consultor y el de la IM permitió la construcción colectiva del presente plan.

3. Consultas a la sociedad civil: Se realizó una instancia participativa, convocada por la Intendencia de Montevideo y en la que participaron integrantes de sociedad civil organizada y no organizada de los colectivos abordados. En esta consulta se presentaron los principales elementos diagnósticos y se recabaron las principales demandas vinculadas a las temáticas de discriminación étnico-racial y diversidad sexual, muchas de las cuales se incluyeron entre las acciones a realizar.

El documento cumple con los capítulos acordados regionalmente, comprendiendo: una síntesis del diagnóstico que analiza los puntos críticos encontrados (parte I); el marco normativo e internacional (parte II); una breve síntesis del marco conceptual (parte III); y el desarrollo del plan (parte IV) propiamente dicho, encontrando allí los objetivos y líneas estratégicas (A), el modelo de gestión y seguimiento (B), y la matriz de planificación integrada por acciones, indicadores, metas y responsables (C).



I. SÍNTESIS DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico abordó situaciones de discriminación en las cuatro poblaciones propuestas (afrodescendientes, migrantes, indígenas y LGBTIQ+) en la ciudad de Montevideo en tres dimensiones: discriminación estructural; discriminación cultural; y análisis normativo, político e institucional.

En lo que refiere a la discriminación estructural, se trabajó con datos cuantitativos en seis conjuntos de variables: *Características demográficas; Acceso a la salud; Acceso a la educación; Acceso al empleo; Participación política; y Pobreza;* buscando comprender en qué medida, cada una de las poblaciones abordadas, encontraba dificultades para el acceso igualitario a los bienes y oportunidades existentes para el conjunto de la sociedad. De los datos del Censo Nacional de 2011 y Encuesta Continua de Hogares (ECH), obtenidos para la ciudad de Montevideo a partir de procesamientos realizados por la Unidad de Estadística de la IM, se desprenden dos resultados claros:

1. Para el caso de la población afrodescendiente, se reafirma lo expuesto por diagnósticos previos a nivel nacional, demostrando la persistencia de situaciones de inequidad entre población afro y no afro en los seis conjuntos de variables analizadas. Para la población indígena, los datos estadísticos no muestran grandes distancias entre esta población y el resto de la sociedad.
2. Tanto para población migrante como para población LGBTIQ+, y muy especialmente para esta última, se evidencia una importante carencia de datos estadísticos que permitan construir una imagen de la distribución de las poblaciones en el conjunto de variables analizadas. En el caso de la población migrante, la dificultad surge de la falta de actualización de los datos del Censo de 2011, que no capta los importantes flujos inmigratorios registrados a partir de esa fecha (MIDES, 2017), y de la dificultad que presenta la Encuesta Continua de Hogares al no encuestar hogares colectivos, principal forma de residencia de la población migrante en la ciudad (Fossatti y Uriarte, 2017). En el caso de la población LGBTIQ+, la ausencia de datos estadísticos responde a que ninguno de los dos instrumentos (Censo y Encuesta Continua) registran preguntas sobre identidad sexual y de género.

Para el análisis en torno a la discriminación cultural se trabajó con una selección de noticias de prensa en la que salían a la luz diferentes situaciones de violencia racial, menosprecio o formas de desestimar reclamos identitarios y de derechos colectivos para cada uno de los colectivos. Del análisis de estas situaciones se desprende la necesidad de identificar claramente situaciones de discriminación que en principio no parecen ser visualizadas como tal por el conjunto de la sociedad: desde el insulto y la violencia física con base en la raza o extranjerización del otro, hasta la restricción en el acceso y permanencia en espacios públicos, pasando por la negación de la expresión identitaria, se encuentra un fuerte arraigo de pautas culturales discriminatorias en diversos ámbitos sociales, incluyendo a los actores políticos. Estas situaciones son comunes a las cuatro poblaciones.

El análisis del marco normativo, políticas e institucionalidad presenta datos a nivel nacional y departamental, dado que, por las características demográficas de Montevideo, gran parte del marco



normativo nacional puede ser considerado de las políticas y acciones departamentales. Los resultados obtenidos apuntan a una fragilidad de la institucionalidad, que revierte en la dificultad para evaluar y dar continuidad y sistematicidad en las acciones realizadas, a pesar de lo cual se destaca un importante dinamismo en las propuestas. Otro de los puntos cruciales es la falta de mecanismos efectivos para la denuncia, así como protocolos de atención para situaciones concretas de discriminación que eviten la revictimización de las personas o colectivos denunciantes, así como mecanismos específicos de abordaje en los diferentes ámbitos de acceso a derechos prestacionales.

A modo de síntesis para cada una de las poblaciones se puede mencionar que:

Del análisis de lo relevado en materia de normativa, políticas e institucionalidad se desprenden dificultades para la respuesta a las demandas de la realidad migratoria actual. Es importante señalar la normativa nacional refrendada por la normativa internacional como un hito importante en lo que refiere a acceso a derechos para población extranjera residiendo en el país. Esta normativa comprende leyes de migración y residencia permanente a ciudadanos del MERCOSUR, así como ley de ciudadanía natural a nietos de uruguayos nacidos en el exterior. Esto se complementa con disposiciones administrativas en sentidos congruentes con el marco normativo y otros que parecen contradecir los derechos legalmente garantizados, como las exigencias de visados a población latinoamericana y de otros orígenes. En lo que refiere a políticas, planes y programas, no se identificaron grandes referencias a nivel nacional o departamental. Puede mencionarse el Documento marco para la política migratoria de la Junta Nacional de Migraciones (MRREE, 2016), pero no se ha traducido en la construcción de una política transversal en los diferentes ámbitos de gobierno nacional o departamental, ni de una institucionalidad con responsabilidad directa sobre la temática.

En el caso de la población afrodescendiente, el reconocimiento de derechos de los últimos años se materializó a nivel departamental con la creación de la Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes, convertida actualmente en Secretaría de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes, así como otros planes y programas concretos. La posibilidad de contar con información estadística confiable permite conocer específicamente su realidad para generar políticas efectivas. Uno de los avances principales a nivel de la visibilidad de las discriminaciones históricas de la población afrodescendiente se materializó en diagnósticos que permiten cuantificar y cualificar tal discriminación. Ello gracias a la inclusión de la variable étnico-racial por autodeterminación en el Censo nacional. Esta variable también permite incluir análisis de la población con ascendencia indígena. Sin embargo, el menor valor numérico en Montevideo y la escasa producción de información acota actualmente el análisis al respecto. Asimismo, existen varios documentos analíticos y de diagnóstico que permiten conocer la realidad de las personas afrodescendientes. Sin embargo, la persistencia de situaciones de inequidad, identificadas a partir del análisis de datos estadísticos, hace necesario consignar la necesidad de políticas robustas que permitan revertir la situación.

Respecto a la población LGBTIQ+, existe también un avance sustancial a nivel normativo, siguiendo una tradición uruguaya donde se ha efectuado legalidad y se han ampliado derechos desde inicios del siglo pasado, en comparación con el resto de Latinoamérica, especialmente en lo referente al ma-



trrimonio igualitario, la posibilidad de adopción y el cambio de identidad y sexo registral. Sin embargo, la implementación de las políticas públicas nacionales y departamentales aún son emergentes y siguen un modelo de temática única (*single issue*), con un diálogo creciente pero todavía insuficiente con otras poblaciones discriminadas. Una de las principales carencias encontradas para el correcto desarrollo del presente diagnóstico es la escasa o nula información cuantitativa. No existe la variable orientación sexual en las estadísticas oficiales, pero tampoco fueron encontrados relevamientos o informes certeros a nivel país o a nivel departamental. Los avances han sido mayores en relación a la variable de identidad de género.

Si bien en términos estadísticos no se aprecian grandes distancias entre población indígena y descendientes de indígenas y el total departamental, es necesario destacar las dificultades que esta población encuentra para ser tomada en consideración como un colectivo específico, portador de una identidad diferenciada y con exigencias en torno al reconocimiento de responsabilidades históricas del Estado uruguayo hacia esta población. Estas dificultades se traducen en la poca presencia de acciones, en la fragilidad de la institucionalidad y en la desarticulación de la normativa referida a la temática.

A partir del análisis se elaboraron ocho puntos críticos en términos de acceso a derechos, en torno a los cuales se construye el Plan de Acción:

1. DÉFICIT EN LA PRODUCCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS ESTADÍSTICOS Y ADMINISTRATIVOS SOBRE ACCESO A DERECHOS DE CADA UNA DE LAS POBLACIONES

El caso más notorio en el déficit de información es el de la población LGBTIQ+, dado que no se cuenta con datos provenientes del Censo 2011 ni la Encuesta Continua de Hogares. Más allá de la inclusión de la pregunta en estas herramientas (cuya pertinencia y especificidades técnicas deben ser analizadas y están fuera de las competencias de la IM), se hace necesario el procesamiento de datos administrativos producidos a nivel departamental. El sistema de policlínicas municipales, la integración a planes y prestaciones sociales, y demás convocatorias departamentales aparecen como ámbitos estratégicos a este respecto.

Para el caso de población migrante se destaca la importancia de la construcción de herramientas que permitan mantener datos actualizados que reflejen la situación de la población migrante, acompañando el dinamismo de los flujos de población. Preocupa la identificación de personas en situación de irregularidad, de difícil identificación en términos cuantitativos por la falta de registro y documentación. En lo que refiere a la necesidad de producir datos, el acceso a una vivienda digna y al sistema de salud aparecen como dimensiones fundamentales, dado que representan aspectos importantes en el ámbito municipal.

La población indígena y afrodescendiente presentan más información estadística en lo que se refiere al Censo y ECH. A pesar de eso, se hace necesario mejorar las herramientas de registro de pertenen-



cia étnico-racial en diversos ámbitos administrativos departamentales, con la finalidad de mejorar la información en diversas dimensiones del acceso a derechos. Si bien la producción de información a partir de datos estadísticos y administrativos es fundamental para la implementación de políticas, su mera existencia no garantiza por sí misma la identificación de situaciones de desigualdades estructurales y la construcción de políticas para transformarlas.

2. AUSENCIA DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS DESTINADAS A POBLACIÓN MIGRANTE E INDÍGENA A NIVEL DEPARTAMENTAL Y NACIONAL

Del informe de diagnóstico se desprende la ausencia de políticas, de institucionalidad y recursos económicos específicos para estos dos colectivos, así como recursos humanos en un número adecuado en los diferentes niveles de gobierno.

Específicamente en el ámbito departamental, la responsabilidad de la definición de lineamientos de trabajo se encuentra en el marco de la Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes. Esta Secretaría surge de la anterior Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes, con una importante tradición de trabajo en la lucha contra el racismo. La incorporación de estas dos nuevas poblaciones, con situaciones comunes pero también con necesidades específicas en su abordaje, implica dotar de recursos técnicos y económicos acordes al aumento de la responsabilidad.

3. DIFICULTADES PARA GARANTIZAR LA CONSTRUCCIÓN DE INSTITUCIONALIDAD, DAR CONTINUIDAD, REALIZAR SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DE POLÍTICAS DESTINADAS A POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE

Del análisis de la institucionalidad y las políticas nacionales y departamentales destinadas a la población afrodescendiente se desprenden dificultades en el crecimiento y la acumulación de las acciones destinadas hacia esa población. Si bien existe un camino recorrido en torno a la implementación de políticas afirmativas, desde la SEERPM y en diálogo con otras secciones y departamentos de la Intendencia, los y las principales protagonistas de diagramar y llevar adelante estas acciones remarcan la sensación de estar “siempre volviendo a empezar”. Los datos estadísticos avalan esta percepción, al reflejar la persistencia de la desigualdad estructural entre población afro y no afro en la ciudad de Montevideo. La dotación de recursos técnicos y económicos acordes a las tareas asignadas, y una planificación estratégica que permita la continuidad y ampliación de las metas trazadas, resulta fundamental para garantizar a mediano y largo plazo una transformación de las situaciones problema identificadas.

4. DESAFÍO DE FORTALECER Y GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DE LAS POLÍTICAS DESTINADAS A POBLACIÓN LGBTIQ+

En la última década, las acciones y políticas destinadas a población LGBTIQ+ han recibido un fuerte impulso, destacando a nivel departamental la creación de una secretaría destinada específicamente



a esta población. Si bien los avances realizados han sido muchos, fundamentalmente con la incorporación de la temática a la agenda social departamental, resulta indispensable fortalecer la Secretaría de la Diversidad como agente de transversalización de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la Intendencia de Montevideo con recursos técnicos y económicos. Es necesario también construir mecanismos institucionales que permitan garantizar la continuidad de las líneas de trabajo que se vienen desarrollando.

5. FALTA DE PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN ACCIONES REFERIDAS A ACCESO A DERECHOS DE POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE, INDÍGENA, MIGRANTE Y LGBTIQ+ EN LOS DIFERENTES NIVELES DE GOBIERNO / FALTA DE POLÍTICAS EFECTIVAMENTE INTERSECCIONALES A NIVEL DEPARTAMENTAL Y NACIONAL

Si bien existen acciones formuladas específicamente a partir de esta perspectiva, de carácter comunicacional y reflexivo, la mayoría de los programas y políticas que incorporan una o varias de las poblaciones abordadas lo hacen de manera acumulativa. Un claro ejemplo de esto es la reserva de cupos por población en el acceso a programas sociales.

6. DESCONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS OPERADORES DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAS ESPECIFICIDADES CON QUE ACTÚA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y EL HETEROSEXISMO

La propia complejidad de las situaciones de discriminación y obstáculos para el acceso a derechos de cada una de las poblaciones, sumada a la compartimentación de los departamentos y direcciones en diferentes ámbitos de actuación, dificultan el trabajo desde un abordaje integral e interseccional. No existen protocolos de trabajo ni determinación de buenas prácticas que establezcan marcos de acción para los operadores frente a situaciones en que diversas dimensiones estructurantes de la discriminación se combinan y potencian.

7. AUSENCIA DE CAMPAÑAS DE OPINIÓN PÚBLICA O INSTANCIAS DE COMUNICACIÓN QUE PROFUNDICEN EN LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR LAS QUE ATRAVIESAN LOS COLECTIVOS Y LAS PARTICULARIDADES DE SUS LUCHAS, ASÍ COMO LA FORMA EN QUE ESTAS SE ATRAVIESAN EN LAS EXPERIENCIAS CONCRETAS DE LAS PERSONAS DISCRIMINADAS

Ésta es una dimensión estratégica, tanto en el ámbito de la prevención de situaciones de discriminación hacia las personas integrantes de cada una de las poblaciones, como frente a las situaciones de discriminación por las que atraviesan personas con inscripciones múltiples al interior de los colectivos discriminados.

La experiencia de trabajo del colectivo afrodescendiente demuestra que la identificación de situaciones de discriminación por sí misma no es suficiente para el combate al racismo.



Es necesario trabajar de forma activa en la producción de contenidos comunicativos que busquen desarticular la construcción de significados que producen contenidos ideológicos explícita o implícitamente racistas, xenófobos o discriminatorios. Esos contenidos deben, asimismo, incorporar la heterogeneidad y diversidad que caracteriza a afrodescendientes, indígenas y descendientes de indígenas, migrantes y población LGBTIQ+.

8. FALTA DE DISPOSITIVOS EFECTIVOS DE DENUNCIA FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y DE MECANISMOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA A LOS DENUNCIANTES DE CARÁCTER INTEGRAL

No existen protocolos de denuncia, seguimiento y evaluación de denuncias a nivel departamental. Tampoco existen instancias específicas en las que llevar adelante las denuncias. El sistema de inspección, controles y denuncias se encuentra fragmentado por definiciones administrativas, sin incorporar la perspectiva de derechos en su accionar.

A nivel nacional, el monitoreo del cumplimiento de normativas antidiscriminatorias y acciones afirmativas atribuidas por ley dependen de instancias mayoritariamente honorarias. La falta de recursos técnicos y económicos destinados a estas funciones compromete su eficiencia y efectividad.



II. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

Normativa Internacional

<p>Normativa general</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de la Organización de Estados Americanos (aprobada por ley nacional 12.204) • Convención Americana sobre Derechos Humanos (aprobada por ley 15.737) • Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (aprobada por ley 13.670) • Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Adoptada y abierta a la firma y ratificación o adhesión por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979. • Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en materia de enseñanza. Adoptada el 14 de diciembre de 1960 por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). • Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer: “Convención de Belém do Pará” • Declaración de Durban y Programa de Acción de Durban • Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las personas Mayores. Adoptada el 15 de junio de 2015 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) • Convenciones Interamericanas contra el Racismo y la Discriminación. Adoptada el 5 de junio de 2013 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) • Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Adoptada el 5 de junio de 2013 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA)
<p>Afrodescendientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (aprobada por ley 13.607) • Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. • Resolución 68/237 de la Asamblea General de la ONU declarando el Decenio de personas afrodescendientes (2015-2024) • Convención Interamericana contra el Racismo, Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
<p>Indígenas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.
<p>Población Migrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en resolución 45/158 de 18 de diciembre de 1990.
<p>Población LGBTIQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de Yogyakarta de noviembre de 2006, referidos al pleno disfrute de todos los derechos humanos de los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género.



Normativa nacional

Normativa general	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 17.817 de 2004 “Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación”. • Código penal No. 9155/1967 artículos 149 bis “incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas” y 149 tris “comisión de actos de odio, desprecio o violencia contra determinadas personas”. • Ley General de educación 18.437 de 2008.
Afrodescendientes	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 18.059/2006 “Día Nacional del Candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial” • Ley No. 19.122/2013 “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral”
Indígenas	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 17.019 “Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe” • Ley No. 17.256/2000 “Declárase de interés general la ubicación y posterior repatriación al territorio nacional de los restos de los indios charrúas fallecidos en la República de Francia”. • Ley No. 17.676 “Restos mortales del cacique Vaimaca Perú”. • Ley No. 18.589/2009 “Día de la Nación Charrúa y de la Identidad Indígena”
Población Migrantes	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 18.250/2008 “Migración” • Ley No. 18.076/2007 “Derecho al refugio y a los refugiados”
Población LGBTIQ+	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 18.620/2010 “Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios”. • Ley No. 18.246/2007 “Unión concubinaria” • Ley No. 19.075/2013 y Ley No. 19.119/2013 “Matrimonio igualitario” • Ley No. 18.561/2009 “Acoso sexual” • Ley No. 18.520/2009 “Código de la niñez y la adolescencia. Modificación de disposiciones relativa a adopción” • Ley No. 19.167/2013 “Regulación de las técnicas de reproducción humana asistida”. • Proyecto de Ley integral para personas trans (carpeta No. 816/2017)
Normativa de género que incorpora la pertenencia étnico-racial, diversidad sexual y de género como perspectivas transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Ley No. 18.104/2007 “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República”. • Ley No. 19.580/2017 “Ley de violencia hacia las mujeres basada en género”



Marco institucional

Como fue mencionado en la presentación, este Plan de Acción compromete el trabajo de dos secretarías que coordinan las acciones propuestas. A nivel de gobierno departamental se identifican actores con mandatos específicos para cada una de las poblaciones: la Secretaría de la Diversidad, cuya población objetivo es el colectivo LGBTIQ+; y la Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes, que tiene en su mandato la construcción de políticas para población Afrodescendiente, Indígena y Migrante en la ciudad de Montevideo. La Intendencia de Montevideo cuenta también con una asesoría que transversaliza la perspectiva de género. Si bien en el marco del contexto nacional esta estructura institucional parece ser uno de los contextos de mayor reconocimiento de las especificidades de cada colectivo, es importante destacar que la existencia de una secretaría que conglomera el trabajo en temas tan vastos, como son en la actualidad la equidad étnico-racial y la situación migratoria, parece menguar la disponibilidad de recursos humanos y presupuestales. Al mismo tiempo, la separación entre el ámbito institucional de implementación de las políticas destinadas a estas tres poblaciones y el que refiere a la población LGBTIQ+ genera la necesidad de trabajar en una línea que permita construir interseccionalidad.

En el resto de las instancias, legislativa y de contralor, encontramos los principios de los derechos humanos como vertebradores del trabajo y la perspectiva de género transversalizando el accionar de las instituciones. Sin embargo, no aparecen referencias a espacios, grupos de trabajo u otras instancias que incorporen las variables étnico-racial, el origen nacional, o la identidad de género y orientación sexual, como co-constructoras de los mecanismos de discriminación. No se infiere de esto que no haya acciones o programas dirigidos a estas poblaciones, sino que no hay un espacio de trabajo específico que se responsabilice y pueda rendir cuentas de la acción en relación a estas situaciones.

En la gran mayoría de los ámbitos de aplicación y de las instancias de planificación en torno a situaciones de discriminación y políticas de promoción de derechos para minorías, Uruguay no cuenta con una estructura clara en los niveles de articulación de políticas, planes y programas. Esto genera algunas dificultades para el análisis de las acciones de gobierno y de la forma en que se distribuyen las responsabilidades y se da la ejecución, el seguimiento y la evaluación de lo planificado.

No se cuenta con documentos generales de trabajo a nivel nacional o departamental para población indígena y descendientes de indígenas. En el caso de la población LGBTIQ+ se encuentra una agenda de trabajo bien estructurada a nivel departamental, que enmarca el trabajo y acciones de la Secretaría de Diversidad, y una fuerte línea de trabajo a nivel del Ministerio de Desarrollo Social de la cual no se identifica un documento con lineamientos.

A nivel departamental, la responsabilidad por el diseño y dirección de políticas para población migrante depende de la Secretaría para la Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes, dependiente del área de Políticas Sociales del departamento de Desarrollo Social. De esta Secretaría depende la construcción de planes de acción y programas de trabajo destinados a la población migrante en



la ciudad. Los actores institucionales a cargo del área comparten su responsabilidad con otras dos áreas de trabajo: afrodescendencia y descendientes de indígenas.

En este marco, la institucionalidad departamental incluye poblaciones discriminadas de muy diferente índole, lo que por momentos puede aparecer como un mecanismo potenciador de la interseccionalidad, pero en la medida que no genere acciones articuladas desde esta mirada fragmenta las acciones de la población afrodescendiente, indígena y migrante.

Si bien, en ninguno de los dos casos se encuentran documentos públicos en los que se establezcan lineamientos de acción o planes de trabajo en el área de población migrante, si se destacan instancias referidas a la producción de conocimiento en diálogo con academia y organismos internacionales tendiente a generar insumos para orientar la acción. La falta de documentos guía y planes no implica necesariamente la ausencia de acciones o programas destinados las poblaciones objetivo. Sin embargo, representa una dificultad para evaluar el trabajo y cuantificar los avances realizados.



III. MARCO CONCEPTUAL

El Plan parte del concepto de **interseccionalidad** como clave integradora de las acciones propuestas en el marco de las dos secretarías involucradas en el diseño, implementación y seguimiento. La perspectiva interseccional propone un enfoque teórico metodológico y político desde el cual pensar las relaciones de poder y dominación a partir de sus cruces e imbricación, en clave histórica y localizadas (Viveros Vigoya, 2016). Propone la posibilidad de pensar la heterogeneidad al interior de las categorías admitiendo incluso que determinadas matrices de opresión, como las de género y sexualidad, transversalizan todos los ámbitos de la sociedad y pueden estar siendo reproducidas al interior de una población minoritaria, que es a su vez oprimida en función de pertenencias étnicas o raciales. Lo contrario también es válido, y es posible que en determinados contextos pertenencias de clase o adscripciones étnico-raciales configuren situaciones de subalternidad al interior de otros colectivos. La perspectiva interseccional propone el reconocimiento de las diferentes matrices de discriminación: racial, patriarcal, de clase, generacional, de colonialidad, de capacitismo o por heteronormatividad, que pueden estar atravesando la experiencia de las personas y que en diferentes contextos pueden producir sujetos múltiples, portadores de identidades dinámicas y negociadas (Esguerra y Bello, 2014). Implica la no jerarquización de esas matrices en el entendido de que cada cruce construye una experiencia específica y que puede variar en función del contexto social o el proceso histórico.

Así, incorporar la perspectiva interseccional implica la necesidad de identificar las matrices de opresión que operan estructurando la sociedad y el campo de posibilidades de las personas identificadas colectivamente, como pertenecientes a las categorías desvalorizadas. Son esas matrices las responsables de construir categorías estáticas y persistentes que acaban definiendo a las cuatro poblaciones analizadas, proyectándolas a contextos de inequidad y discriminación.

Para los efectos de este Plan de Acción se tomará la definición de discriminación elaborada en el informe de diagnóstico que precede al presente documento. Se parte de una definición conceptual que vincula la identificación de desigualdades sociales en la matriz socio-demográfica, entendida como discriminación estructural, con los procesos de etiquetado social que dan base a los mecanismos de desvalorización sobre las personas identificadas como pertenecientes a esos colectivos: esta última, entendida como discriminación interaccional. Se abordan en cuanto fenómenos interdependientes, en la medida en que son los mecanismos de discriminación interaccional los que reproducen y actualizan la matriz discriminatoria a nivel estructural. Esta se define a partir de la forma en que bienes, recursos y oportunidades de la sociedad se distribuyen de forma desigual entre grupos de población que son socialmente definidos en función de categorías construidas de forma artificial, pero con efectos de realidad en la delimitación de las poblaciones. La imposición ideológica de estas categorías y sus límites, así como del lugar que cada una de las poblaciones definidas debe ocupar en la estructura social generan la reproducción de las condiciones de desigualdad (Tilly, 2000).



A continuación se definen: racismo, discriminación con bases étnicas, xenofobia, discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y heteronormatividad.

El **racismo** es una jerarquía global de superioridad sobre la línea de lo humano, reproducida como estructura de dominación durante siglos (Grosfoguel, 2011). Tiene base en supuestas característica biológicas, genéticas o morfológicas hereditarias, que se corresponderían a aptitudes, capacidades o limitaciones, físicas e intelectuales, y predisposiciones éticas o morales. Esas ideas carecen de sustento científico, pero mantienen vigencia en tanto discursos ideológicos que permiten reproducir y legitimar sistemas de opresión de las poblaciones racializadas.

Con carácter operativo, la diversidad de situaciones en las que se representa el racismo o la discriminación racial puede ser organizada en cinco dimensiones, que en la práctica se presentan articuladas: exclusión, invisibilización, estigmatización, marginación y agresión territorial, odio y violencia (Garrido, 2012)

En el contexto latinoamericano, el racismo comprende también a las construcciones de categorías en base étnica, que tienden a interpretar la diferencia cultural como características heredables y naturalizadas. En este sentido, podemos decir que la población indígena y descendiente de indígena puede ser víctima de racismo interaccional, estructural e institucional. Estas situaciones pueden ser definidas también como **discriminación con bases étnicas** (Uriarte, 2011a)

La **xenofobia** o **discriminación por origen nacional** se proyecta sobre personas extranjeras que se encuentran en el territorio nacional de forma permanente. En muchos casos reciben acusaciones de ocupar las oportunidades de los nacionales para obtener trabajo y buenos salarios. La xenofobia se relaciona directamente con fenómenos de nacionalismo, en los que se “protege una identidad nacional, entendida como homogénea y originaria” supuestamente amenazada por los extranjeros que llegan al país. Analíticamente, esta forma de discriminación puede ser diferenciada del racismo, pero cuando se analizan situaciones concretas no es tan fácil realizar una clasificación de los motivos activados en estas formas de violencia. Si la xenofobia opera a partir de la distinción entre poblaciones originarias de un territorio y extranjeras, los marcadores por los cuales esa diferencia se hace visible se expresan a través de la apariencia, que incluye características físicas, actitudes corporales y formas de vestir u ocupar el espacio público, e idiomas o acentos particulares (Uriarte, 2011b). En el marco de la Ley de Migración No. 18.250, se define como migrantes a todos los extranjeros habitando el territorio nacional, independientemente de su estatus migratorio.

La **discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales**, implica a la definición de discriminación cuando esta está referida a personas o colectivos en función de las diferencias en los comportamientos identitarios, afectivos o sexuales que se apartan del binarismo sexual y la heteronormatividad, y puede incorporar todas o algunas de las situaciones anteriormente descritas. La identidad de género se refiere a las formas en que las personas se autoidentifican en relación a los roles de género socialmente construidos, vinculados a las representaciones de femineidad o masculinidad. Esta identificación no está determinada por las características



anatómicas o biológicas. La expresión de género se presenta como un concepto complementario al de la identidad y se refiere a la externalización de esa identidad a través de la vestimenta, postura o interacción social, entre otros. La orientación sexual se refiere a la atracción emocional, afectiva o sexual hacia otras personas, y no representa una opción o una voluntad individual (Negro Alvarado, 2010). Las características sexuales se refieren al sexo biológico como conjunto de características biológicas y genéticas que definen las diferencias entre machos, hembras e intersexuales. Siguiendo a Butler (2006) se entiende al sistema sexo/género como un ordenador de las relaciones sociales que se sustenta en un supuesto binarismo sexual naturalmente determinado. El binarismo de género supone la heterosexualidad obligatoria gestionando los cuerpos para construir una complementariedad natural entre “hombres” y “mujeres”. Así, la heteronormatividad se propone como un sistema de concepciones normativas basado en la oposición binaria de las categorías de masculino y femenino que define aquello en que se enmarca lo correcto, aceptable y natural.





IV. PLAN DE ACCIÓN:

A. OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos del Plan de Acción están organizados de manera tal que el objetivo general solo se logrará en la medida que los objetivos específicos sean potenciados: es una finalidad que requiere de éstos y otros aportes de menor alcance que no están al alcance del Proyecto. Estos últimos estarán organizados en tres (3) lineamientos estratégicos.

Este Plan es acotado temporalmente, previendo ser efectivizado en un plazo de 2 años (de 2018 a 2020).

Objetivo General

Aportar a la mejora del acceso a derechos y a la erradicación del racismo, la discriminación y la xenofobia en la ciudad de Montevideo mediante la profundización de la perspectiva interseccional en las políticas de la Intendencia de Montevideo.

En el entendido que la mejora del acceso a derechos de parte de poblaciones discriminadas requiere una multiplicidad de aportes, se seleccionaron tres bloques estratégicos viables y factibles de ser alcanzados durante este período con los recursos existentes y en un espacio de gobernabilidad limitada a nivel departamental, en un país organizado fundamentalmente de forma centralizada en su definición e implementación de políticas¹.

Los lineamientos estratégicos para la acción están estructurados en tres grandes bloques:

Por una parte, la **visibilización** de la problemática de los colectivos, para lo cual se definieron objetivos específicos asociados a la búsqueda de datos e información y a su difusión y la creación de campañas de sensibilización.

En segundo término, la **efectivización de acciones** para lograr una mayor garantía de acceso a los derechos de las personas. Mediante este eje estratégico se organizan actividades concretas vinculadas a los colectivos afrodescendientes, migrantes, indígenas y LGBTIQ+.

Por último, se propone la promoción de la incorporación de la **perspectiva interseccional** en la Intendencia de Montevideo, para lo cual se considera que este Plan es una estrategia de incidencia de gran potencia que permite introducir nuevas miradas desde la sensibilización y la capacitación.

1. Aunque existe un importante avance hacia la descentralización, el gobierno uruguayo es presidencialista y centralista, lo que acota las posibilidades de modificación en referencia a la implementación de políticas sociales como son las sanitarias o las educativas, entre otras.



Eje estratégico 1: Visibilizar la problemática de los colectivos afrodescendiente, migrantes, indígenas y LGBTIQ+, desde una perspectiva de género.

Objetivo específico 1.1 Generar y dar a conocer información cuantitativa y cualitativa manteniendo una perspectiva interseccional, especialmente desde una mirada de género, integrando a los colectivos afrodescendiente, migrante, indígena y LGBTIQ+.

Objetivo específico 1.2 Dar a conocer el acceso a los derechos de las personas de los distintos colectivos desde una perspectiva interseccional.

Eje estratégico 2: Incidir para garantizar el acceso a derechos de las personas afrodescendientes, migrantes, indígenas, LGBTIQ+ desde la participación ciudadana.

Objetivo específico 2.1 Implementar acciones que promuevan el acceso a derechos de las personas afrodescendientes, migrantes, indígenas, LGBTIQ+ desde la participación ciudadana.

Objetivo específico 2.2 Favorecer la inclusión de la perspectiva interseccional en las instancias de participación ciudadana.

Eje estratégico 3: Transversalidad de la interseccionalidad. Promover la incorporación de la perspectiva interseccional.

Objetivo específico 3.1 Sensibilizar y capacitar para incorporar la perspectiva interseccional en las políticas sociales de la Intendencia.

Objetivo específico 3.2 Favorecer la inclusión de la perspectiva interseccional en las políticas sociales –actuales y futuras- de la Intendencia.

Mecanismo de seguimiento

El seguimiento de la ejecución se visualiza en un **Objetivo concreto**: ejecutar y difundir resultados del presente Plan. Este seguimiento cuenta con tres niveles de aplicación.

El primer nivel vinculado al seguimiento directo estará a cargo de las Secretarías ejecutoras, indicadas en el Modelo de Gestión. Para ello, el propio Plan incluye un mecanismo de seguimiento y de gestión del mismo que facilita su monitoreo.

El segundo nivel estará dado por el nivel colectivo de autoridad directo en reuniones de Departamento donde participan las Divisiones de Políticas Sociales y Salud, proponiéndose un seguimiento trimestral al Plan. Este seguimiento es político-estratégico y permitirá dar continuidad a la incorporación de la temática interseccional en un ámbito de alto nivel jerárquico.

El tercer nivel será un seguimiento participativo, donde se convocará anualmente a los colectivos organizados vinculados a migrantes, afrodescendientes, indígenas y LGBTIQ+, con la finalidad de rendir cuentas de lo actuado y ajustar las acciones a realizarse en la siguiente etapa. La primera



acción participativa fue realizada en el marco de la construcción de este plan en agosto de 2018, con participación de los colectivos afrodescendientes, indígenas y LGBTQ+.

Uno de los principales elementos del seguimiento es que la integración del indicador “Número de personas” siempre requerirá la discriminación según sexo, identidad de género, ascendencia étnico-racial, y origen nacional. Esta información será especialmente sistematizada al cierre de la implementación del Plan y sus resultados difundidos.

B. MODELO DE GESTIÓN Y ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

El modelo de gestión se regirá por los parámetros e indicaciones centrales establecidos por la Intendencia, el cual será efectuado por las Secretaría de Diversidad y Secretaría de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes, ambas dependientes de la División de Políticas Sociales del Departamento de Desarrollo Social, quien depende directamente del Intendente de Montevideo (máxima autoridad elegida por voto directo quinquenalmente).

Cada una de estas Secretarías designará una persona de carácter técnico con la finalidad de realizar el seguimiento de las acciones del Plan, reuniéndose mensualmente. Los principales acuerdos se registrarán mediante memorias de reunión.

La ejecución del Plan se efectuará fundamentalmente con recursos propios con base en las acciones planificadas y presupuestadas, las cuales serán incluidas en las Planificaciones Operativas Anuales (POA) que se elaboren en el período de ejecución del plan. Adicionalmente, con el fin de cumplir las acciones propuestas, será necesario gestionar otros recursos adicionales, sean municipales o de cooperación internacional, permitiendo así potenciar las acciones propuestas.



C. MATRICES DE PLANIFICACIÓN

EJE ESTRATÉGICO 1: Visibilizar la problemática de los colectivos afrodescendiente, migrante, indígena y LGBTIQ+, desde una perspectiva de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 GENERAR Y DAR A CONOCER INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA MANTENIENDO UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL, ESPECIALMENTE DESDE UNA MIRADA DE GÉNERO, INTEGRANDO A LOS COLECTIVOS AFRODESCENDIENTE, MIGRANTE, INDÍGENA Y LGBTIQ					
Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
1.1.a. Registrar información administrativa (variables étnico-racial, origen nacional, identidad de género) en los registros de prestaciones sociales	Nº de variables integradas en el software Nº de informes mensuales Nº de informes anuales sintéticos	0 variables integradas en el software 0 informes mensuales 0 informes anuales sintéticos	3 variables integradas en el software 20 informes mensuales 1 informe anual	2019 2020 2019	UE UAOSS SD SEERPM ²
1.1.b. Conocer la situación habitacional de las personas migrantes en la ciudad para generar estrategias de política adecuadas a sus necesidades, teniendo en cuenta la identidad de género y la ascendencia étnico-racial	Nº de informes sobre la situación habitacional de los migrantes en la ciudad, identificando identidad de género y ascendencia étnico-racial	0 informes sobre la situación habitacional de los migrantes en la ciudad	1 informe sobre la situación habitacional de los migrantes en la ciudad	2020	SEERPM SD
1.1.c. Contar con un plan de procesamiento y análisis común, con mirada interseccional, de los datos de la población beneficiaria de las prestaciones sociales de la Unidad de Atención y Orientación sobre Servicios Sociales (UAOSS)	Nº plan de procesamiento Nº de informes semestrales	0 planes de procesamiento de los datos de la población beneficiaria de las prestaciones sociales, con mirada interseccional 0 informes semestrales	1 plan de procesamiento con mirada interseccional 3 informes semestrales	2019 2020	SD SEERPM UE
1.1.d. Realizar acciones de incidencia para contar con datos departamentales estadísticos vinculados a los procesos migratorios actuales con perspectiva interseccional, especialmente de ascendencia étnico-racial y de identidad de género y orientación sexual	Nº de acciones de incidencia	0 acciones de incidencia para contar con datos estadísticos vinculados a los procesos migratorios	3 acciones de incidencia para contar con datos estadísticos vinculados a los procesos migratorios	2020	SD SEERPM

2. UE: Unidad de estadística – División de políticas sociales

UAOSS: Unidad de Atención y Orientación sobre Servicios Sociales

SD: Secretaría de la Diversidad

SEERPM: Secretaría para la Equidad Étnico-Racial y Población Migrante



1.1.e. Difundir información socio-demográfica desde una mirada interseccional, incluyendo las variables de ascendencia étnico-racial, origen nacional e identidad de género	Nº de herramientas comunicacionales con perspectiva interseccional	0 herramientas comunicacionales con perspectiva interseccional	2 herramientas comunicacionales con perspectiva interseccional	2019	SD SEERPM
1.1.f. Conocer la inclusión de la perspectiva étnico-racial en la implementación de las políticas sociales en los municipios, incluyendo la perspectiva de género	Nº de informes	0 informes sobre la inclusión de la perspectiva étnico-racial en la implementación de las políticas sociales en los municipios	1 informe sobre la inclusión de la perspectiva étnico-racial en la implementación de las políticas sociales en los municipios	2019	SEERPM

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: DAR A CONOCER EL ACCESO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
1.2.a. Visibilizar experiencias que atraviesen desde distintos marcadores de discriminación donde se entrecruzan el sexo, la ascendencia étnico-racial, el origen nacional o la identidad de género, rompiendo estereotipos sobre las identidades en tanto claves dinámicas de reconocimiento desde la interseccionalidad.	Nº de campañas implementadas Nº de visualizaciones en redes sociales y web	0 campañas implementadas 0 visualizaciones en redes sociales y web	1 campaña implementada 1.000 visualizaciones en redes sociales y web	2019	SD SEERPM
1.2.b. Realizar acciones de visibilización de las diferentes expresiones culturales (artísticas, gastronómicas, entre otras) propuestas por integrantes de diferentes colectivos	Nº de acciones de visibilización	0 acciones de visibilización de las diferentes expresiones culturales	5 acciones de visibilización de las diferentes expresiones culturales	2020	SD SEERPM
1.2.c. Promover la implementación de las leyes vinculadas a la inclusión y visibilización de los colectivos afrodescendientes, migrantes, indígenas y LGBTIQ+ ³ ; y una vez aprobada la Ley Integral para Personas Trans	Nº de acciones	0 acciones de promoción para la implementación de las leyes vinculadas a la inclusión y visibilización de los colectivos	10 acciones de promoción para la implementación de las leyes vinculadas a la inclusión y visibilización de los colectivos	2020	SD SEERPM

3. Ley Nº 17.817 - Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, Ley Nº 19.122 - Afrodescendientes, Ley Nº 18.598 - Declaración del "Día de la nación charrúa y de la identidad indígena", Ley Nº 18.250 - Migración, Ley 18.104 - Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, Ley Nº 18.059 - Día Nacional del Candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial, Ley Nº 19.075 de matrimonio igualitario, Ley Nº 19.167 de regulación de las técnicas de reproducción humana asistida; Ley integral Nº 19.580 violencia hacia las mujeres basada en género.



EJE ESTRATÉGICO 2: Incidir para garantizar el acceso a derechos de las personas afrodescendientes, migrantes, indígenas, LGBTIQ+ desde la participación ciudadana.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PROMUEVAN EL ACCESO A DERECHOS DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES, MIGRANTES, INDÍGENAS, LGBTIQ+ DESDE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA					
Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
2.1.a. Crear e implementar un fondo de financiamiento de proyectos sociales que aborden la interseccionalidad en las políticas, con una línea específica de apoyo a proyectos sobre las poblaciones afrodescendientes, indígenas, migrantes y LGBTIQ+	Nº de proyectos financiados por el fondo conjunto Nº de personas beneficiadas según identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional	0 proyectos financiados por el fondo conjunto 0 personas beneficiadas	4 proyectos financiados por el fondo conjunto 1.000 personas beneficiadas	2020	SD SEERPM
2.1.b. Incluir la perspectiva interseccional en acciones concretas con varones o sobre masculinidad	Nº de acciones Nº de personas sensibilizadas según identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional	0 acciones sobre masculinidad con perspectiva interseccional 0 personas sensibilizadas	1 acción sobre masculinidad 30 personas sensibilizadas	2020	AIG ⁴ SD SEERPM
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 FAVORECER LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LAS INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA					
Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
2.2.a. Analizar desde una mirada interseccional las propuestas de presupuesto participativo, para generar recomendaciones que mejoren las convocatorias desde esta perspectiva	Nº de informes	0 informes de análisis de las propuestas de presupuesto participativo desde una mirada interseccional	1 informe de análisis de las propuestas de presupuesto participativo desde una mirada interseccional	2019	SD SEERPM
2.2.b. Generar instancias de participación periódicas entre decisores de política departamental, organizaciones de sociedad civil y academia, colectivos LGBTIQ+, afrodescendientes, migrantes e indígenas, desde el enfoque interseccional.	Nº de instancias de participación Nº de personas participantes indicando identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional	0 instancias de participación 0 personas participantes	2 instancias de participación 100 personas participantes	2020	SD SEERPM

4. AIG: Asesoría para la Igualdad de Género



EJE ESTRATÉGICO 3: Transversalidad de la interseccionalidad. Promover la incorporación de la perspectiva interseccional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 SENSIBILIZAR Y CAPACITAR PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LAS POLÍTICAS SOCIALES DE LA INTENDENCIA					
Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
3.1.a. Diseñar un módulo para la inclusión de la perspectiva interseccional en las capacitaciones, desde el análisis socio-histórico, del racismo, la xenofobia y el heterosexismo como sistemas de opresión interdependientes.	Nº de módulos diseñados	0 módulos diseñados para capacitaciones	1 módulo diseñado para capacitaciones	2019	SD SEERPM
3.1.b. Incluir el módulo sobre sistemas de opresión y su abordaje desde la perspectiva interseccional (diseñado en actividad 3.1.a.) en las capacitaciones o sensibilizaciones al funcionario de la Intendencia, al menos a las áreas de Comunicación de desarrollo social, operadores de atención al público en salud y funcionarios de la UAOS	Nº de acciones de sensibilización Nº de áreas con personal sensibilizado Nº de personas sensibilizadas indicando identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional	0 acciones de sensibilización 0 áreas con personal sensibilizado 0 personas sensibilizadas	3 acciones de sensibilización 3 áreas con personal sensibilizado 30 personas sensibilizadas	2019	SD SEERPM
3.1.c. Incluir el módulo (diseñado en actividad 3.1.a.) sobre los sistemas de opresión y sus efectos en la experiencia cotidiana desde una perspectiva interseccional en las capacitaciones a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que implementan programas de políticas sociales de la Intendencia	Nº de acciones de sensibilización Nº de personas sensibilizadas indicando identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional	0 acciones de sensibilización 0 personas sensibilizadas	3 módulos 3 acciones de sensibilización 30 personas sensibilizadas	2019	SD SEERPM
3.1.d. Capacitar en interseccionalidad a los referentes territoriales de los equipos de violencia basada en género	Nº de capacitaciones que incluyan módulo de interseccionalidad Nº de personas indicando identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional	0 capacitaciones que incluyan módulo de interseccional	15 capacitaciones que incluyan módulo de interseccional	2020	AIG



OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2 FAVORECER LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LAS POLÍTICAS SOCIALES —ACTUALES Y FUTURAS— DE LA INTENDENCIA					
Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
3.2.a. Revisar documentos para monitorear la inclusión de los enfoques étnico-racial, de movilidad humana y de diversidad sexual en metas estratégicas, planes y programas actuales de la IM	Nº de documentos revisados Nº de documentos con propuestas de modificación	0 documentos revisados 0 documentos con propuestas de modificación	3 documentos revisados	2019	SD SEERPM
3.2.b. Contar con un documento con lineamientos de trabajo a nivel municipal para promover los derechos de las personas afrodescendientes, migrantes e indígenas, con aval de la jerarquía	Nº de documentos de planificación avalados por la máxima autoridad	0 documentos de planificación avalados por la máxima autoridad	1 documentos de planificación avalado por la máxima autoridad	2019	SEERPM
3.2.c. Analizar y proponer para acordar un rediseño de acciones afirmativas en programas sociales de manera que estos incluyan y prioricen las situaciones interseccionales de dichas poblaciones	Nº de informes	0 informes sobre las propuestas y el análisis de acciones afirmativas	1 informe sobre las propuestas y el análisis de acciones afirmativas	2019	SD SEERPM
3.2.d. Elaborar un protocolo para la intervención interseccional, y revisar y proponer ajustes para los protocolos ya existentes de actuación y atención en casos de discriminación, para el abordaje por parte del personal de la Intendencia con perspectiva interseccional	Nº de protocolos analizados Nº de protocolos elaborados	0 protocolos analizados 0 protocolos elaborados	1 protocolo analizado 1 protocolo elaborado	2020	SD SEERPM
3.2.e. Generar informes de transición, incorporando la perspectiva interseccional en los diagnósticos (incluyendo las variables de ascendencia étnico-racial, origen nacional e identidad de género) y propuestas de acción	Nº de informes de transición que incluyan perspectiva interseccional	0 informes de transición que incluyan perspectiva interseccional	1 informe de transición que incluya perspectiva interseccional	2020	SD SEERPM



E. Mecanismo de seguimiento

OBJETIVO: EJECUTAR Y DIFUNDIR RESULTADOS DEL PRESENTE PLAN					
Acción	Indicador	Línea de base	Meta agregada	Cumplimiento (años)	Entidad responsable
1 Realizar el seguimiento del Plan articulando acciones entre las Secretarías (SEERPM y SD)	Nº de memorias de reuniones	0 memorias de reuniones	18 memorias de reuniones	2020	SD SEERPM
	Nº de informes semestrales	0 informes semestrales	3 informes semestrales	2020	
2 Designar un equipo técnico de seguimiento	Nº de personas con cargo técnico designadas, indicando su identidad de género, ascendencia étnico-racial y origen nacional.	0 personas con cargo técnico designadas	2 personas con cargo técnico designadas	2020	SD SEERPM
3 Difundir los documentos de Bien Público Regional resultantes de este proyecto (diagnósticos y planes de acción; departamental y regional)	Nº de acciones de difusión	0 acciones de difusión	2 acciones de difusión	2020	SD SEERPM



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Butler J (2006) *Deshacer el Género*. Paidós. Buenos Aires, Argentina.

Esguerra Muelle, C (2014). Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica. *Revista de Estudios Sociales*, núm. 49, 2014, pp. 19-32.

Garrido, Lydia (2012). “Políticas locales contra el racismo, la discriminación y la xenofobia en Latinoamérica y el Caribe. Síntesis y Comentarios”. Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia / Intendencia de Montevideo /UNESCO.

Grosfoguel, R. (2012). El concepto de “Racismo” en Michel Foucault y Frantz Fanon: ¿Teorizar desde la zona del ser o desde la zona del no-ser?. *Tabula Rasa*. Bogotá - Colombia, N° 16, pp. 79-102

MIDES. (2017). “Caracterización de las nuevas corrientes Migratorias en Uruguay. Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social.

MRREE (2016) Resolución Presidencial N° 576 sobre Homologación del Documento Marco sobre Política Migratoria en Uruguay, aprobado por la Junta Nacional de Migración. *Ministerio de Relaciones Exteriores. Dirección General para Asuntos Consulares y de Vinculación*. <http://normasapa.com/como-citar-referenciar-paginas-web-con-normas-apa/>

Negro Alvarado, D. M. (2010) “Orientación sexual, identidad y expresión de género en el Sistema Interamericano”. *Agenda Internacional Año XVII*, N° 28, 2010, pp. 153-175.

Tilly, C. (2000). *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Manantial.

Uriarte, P. (2011a). *Hacia un Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación. Mecanismos de discriminación con bases étnicas*. Disponible en: http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/10904/1/d-informe_etnicidad.pdf

Uriarte, P. (2011b). *Hacia un Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación. Mecanismos de discriminación por origen nacional*. Disponible en: http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/10904/1/d-informe_origen_nacional.pdf

Uriarte, P. y Ramil, R. 2017 “Racismo epistemológico y antropologías locales, reflexiones sobre una experiencia” *Horizontes críticos sobre afrodescendencia en el Uruguay contemporáneo*, Montevideo: MIDES, 2017, pp.31-39.

Viveros Vigoya, M. 2016. *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. *Debate Feminista*, 52 (2016) 1-17.

