

Defensoría del Vecino de Montevideo Propuesta de cambio de denominación institucional

Antecedentes:

Con fecha 29 de agosto de 2016, la Defensoría del Vecino de Montevideo presentó nota ante la Presidenta de la Junta Departamental de Montevideo solicitando ser recibida por las Comisiones de Equidad y Género y de Derechos Humanos, a los efectos de presentar formalmente una propuesta de cambio de nombre de la institución, en función de la necesidad de ajustar la denominación a mandatos jurídicos nacionales e internacionales asociados al lenguaje inclusivo. Con fecha 4 de octubre fue recibida por ambas comisiones en conjunto. Posteriormente se solicitó ser recibida por la Comisión de Desconcentración, Descentralización y Participación Vecinal dado su rol en el proceso de creación de la propia Defensoría, encuentro que se concretó el 29 de noviembre de 2016. Con fecha 5 de abril p.pasado fue presentada la propuesta ante la Comisión de Legislación y Apelaciones por convocatoria de ésta para su análisis.

Fundamentación:

La discriminación de género atraviesa las relaciones interpersonales y se invisibiliza mediante prácticas, discursos y creencias culturales, que insistentemente sostienen y perpetúan lugares más o menos estancos para hombres y mujeres. A estos lugares o roles que cada persona juega en la sociedad le son asignadas funciones, permisos y oportunidades diferentes según sean hombres o mujeres, de una forma tan velada que se ha naturalizado como un “deber ser” que no siempre admite críticas, y queda arraigado en pautas culturales y formas de relacionamiento que se transmiten en los ámbitos de socialización humana con dimensión global.

La **CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)** define claramente la discriminación contra la mujer -en su artículo 1º-, como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

La transformación cultural requiere de una estrategia intencional de redimensionamiento y relectura de las relaciones sociales y el posicionamiento social de hombres y mujeres, y es a ello que denominamos una nueva visión con perspectiva de género que requiere cambios en los marcos normativos y las políticas institucionales a los efectos de superar mecanismos de discriminación que históricamente mantienen en situación de desventaja a las mujeres.

Esta desventaja se define tanto por una distribución desigual de oportunidades, como por una falta de reconocimiento de cuál es la visión y perspectiva específica de las mujeres sobre las distintas dimensiones que conforman la realidad social, política, cultural y económica en la cual viven. Visualizar y escuchar las diferencias que existen entre las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres, e incluir la



Juan Carlos 1472
Montevideo - Uruguay
☎ 0800 1616 - (00598) 2916 1616
🌐 www.defensordelvecino.gub.uy

perspectiva de género a la hora de diseñar planes, programas y servicios, es la única alternativa para el logro de resultados que en forma concreta equilibren la balanza de oportunidades y derechos de hombres y mujeres.

La **Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley 18.104)** impone al Estado Uruguayo el deber de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género. La incorporación de esta perspectiva como visión transversal de la gestión institucional implica la posibilidad y oportunidad de transitar desde una aparente neutralidad en cuanto a la reproducción de las desigualdades de género, hacia el análisis y explicitación de un modo de desarrollo de políticas internas y estrategias metodológicas de la gestión institucional, que efectivamente y en forma explícita, resuelvan y eliminen los estereotipos que reproducen esas desigualdades. El principio de igualdad de resultados es una guía para el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación.

Política Institucional de Género de la DVM:

La DVM viene dando pasos significativos en materia de **transversalización de la perspectiva de género** que la han posicionado a nivel nacional e internacional como institución referente. Ya en el año 2009 la institución instaló un Programa de Derechos Humanos y Género como área especializada, el que se planteó como objetivos el fortalecimiento institucional con la incorporación de la perspectiva de género en sus líneas estratégicas y política institucional, contribuir al mejor cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Montevideo y promover acciones en defensa de los derechos de las mujeres en articulación con organizaciones públicas y privadas del territorio.

Desde el año 2014, la DVM cuenta con una Política Institucional de Género que, en concordancia con su plan estratégico vigente (2015-2019) se propuso “Transversalizar la gestión institucional de la Defensoría del Vecino de Montevideo con la perspectiva de género, como elemento sustancial para el logro de la inclusión de la equidad de género en sus distintos ámbitos internos, y la contribución de la transformación y promoción de nuevos enfoques en la gestión pública”. A partir de allí definió como líneas estratégicas de dicha política las siguientes:

- Promover la incorporación de valores, principios y actitudes con la perspectiva de género en la cultura organizacional, a fin de disminuir y/o erradicar actitudes discriminatorias tanto en las relaciones interpersonales de los y las integrantes del equipo como en la calidad de la atención de los servicios prestados.
- Profundizar la integración de la perspectiva de género en las estrategias internas de la gestión institucional, mejorando las herramientas de planificación, gestión y evaluación.
- Coordinar con instituciones nacionales referentes para la implementación de la política, potenciando buenas prácticas y recursos disponibles para su ejecución.

En este marco, la DVM ha incluido en su organigrama una Asesoría en Transversalización de Género, y con el fin de asegurar la concreción de estos objetivos y estrategias ha definido acciones conjuntamente con la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo del Uruguay, incluyendo la realización de una consultoría que apoye en la transversalización de la perspectiva de género tanto de su Plan Estratégico como de su Protocolo de actuación defensorial, así como un ciclo de capacitación en la temática para el personal de ambas instituciones. Esta iniciativa cuenta con el apoyo de la Cooperación Alemana a través del proyecto Pro-FIO.

La Defensoría del Vecino integra desde el año 2007 la Red de Defensorías de Mujeres de la Federación Iberoamericana del Ombudsman, en el marco de la cual se viene avanzando en la capacitación e implementación de diagnósticos y políticas institucionales de género. La DVM fue seleccionada hace dos años como coordinadora de la Región Sur de dicha Red, lo que ha implicado una tarea permanente de capacitación y apoyo al resto de la Defensorías de la subregión.

Por otra parte, y con el fin de fortalecer el trabajo interno, se han venido realizando capacitaciones al equipo defensorial, y se ha incorporado la perspectiva en el sistema de información de la institución recogiendo datos desagregados por sexo que permitan conocer la demanda que llega a la Defensoría identificando la diversidad de asuntos que preocupan a mujeres y hombres en el departamento de Montevideo.

El uso de un lenguaje inclusivo como condición indispensable para promover el derecho a la igualdad y no discriminación:

Una de las muchas formas en las que la discriminación se expresa es a través del lenguaje. A través del lenguaje pensamos y ordenamos la realidad, se imprimen roles, se construyen y se reproducen estereotipos y también se transmiten actitudes y comportamientos que en muchos casos los reflejan y refuerzan, sitúan en una posición de subordinación, descalificación o discriminación a una persona con base a su sexo o identidad de género. Por tanto a través del lenguaje escrito, oral o visual se pueden configurar situaciones de discriminación y violencia de género¹. Precisamente, la construcción de un lenguaje inclusivo, no discriminatorio y que elimine los genéricos en masculino es un componente de la política de transversalidad de género.

La relevancia de contemplar alternativas de denominación inclusivas tiene base constitucional (arts.7 y 8) y legal, así como en los diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por nuestro país, en particular la CEDAW y la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer** (Convención de “Belém do Pará”) de las cuales nuestro país es Estado parte.

Por su parte, el **3er Plan de Igualdad de Género en el ámbito del Gobierno Departamental y Gobiernos Municipales (2014-2017)** incorpora lineamientos estratégicos y acciones tendientes a impulsar cambios

¹ Zeledón, Marcela. El uso del lenguaje inclusivo. ¿Necesidad social? Publicado en la Revista Jurídica Digital “Enfoque Jurídico” el 15 de abril de 2015: <http://www.enfoquejuridico.info/wp/archivos/2384>

culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género, y contribuir a una política comunicacional que promueva la eliminación de patrones imperantes que producen desigualdades y discriminaciones con base en el género.

La presente propuesta se enmarca en los esfuerzos para avanzar en tal sentido, en tanto la denominación de **“Defensoría del Vecino”** no se encuentra en consonancia con los postulados, marcos legales y estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género.

Propuestas concretas:

En el marco de esta propuesta se hizo un análisis de las denominaciones de un gran número de instituciones de análoga naturaleza existentes tanto en el ámbito regional como internacional (Iberoamérica, Europa, Asia y el Pacífico, África). Entre ellas, cerca de la mitad de estas se nominan como Defensorías del Pueblo y con referencia al territorio de competencia, nominación que se entiende posible y pertinente, en tanto la Institución Nacional de Derechos Humanos incorporó también la Defensoría del Pueblo como parte de su nominación.

A partir de este análisis, y en función de otras nominaciones que esta Defensoría encuentra que se identifican con el rol, las competencias y mandatos de nuestra institución, es que proponemos como alternativa a considerar para la resolución de una nominación institucional inclusiva la siguiente:

- Defensoría de Vecinas y Vecinos de Montevideo



A.S. Dra. Ana Agostino
Defensora del Vecino de Montevideo