

DATOS GENERALES DE LA EXPERIENCIA

ENLACE EXPERIENCIA:

<http://www.uimunicipalistas.org/buenaspracticassgenero/files/1447586411.zip>

1. Título de la experiencia Estrategia de transversalidad para la igualdad de género en Montevideo. El departamento avanza en derechos, sin discriminaciones.		
2. Municipio/Ciudad Montevideo	Teléfono y email 005982 1950 3390 plandeigualdad@imm.gub.uy	3. País URUGUAY
4. Entidad o área responsable de la experiencia: Secretaría de la Mujer y Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo.		
5. Resumen de la experiencia/Descripción: <p>A partir de la elaboración e implementación del “3er Plan de Igualdad de género: Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones. 2014-2017”, Montevideo ha revisado y profundizado su estrategia de transversalidad de género.</p> <p>A partir de la creación de los municipios en 2010, la estrategia integra al tercer nivel de gobierno promoviendo la articulación con el gobierno departamental (Intendencia).</p> <p>Se promueve la incorporación de los compromisos de género en las planificaciones y presupuestos institucionales tanto de la Intendencia como de los 8 municipios. Asimismo se ha ampliado y fortalecido el entramado institucional de género con la creación de equipos de igualdad en once áreas clave de la Intendencia y los ocho municipios de Montevideo.</p>		
6. Objetivos <p>El objetivo de la estrategia de transversalidad de Montevideo es dotar a las políticas departamentales y municipales del enfoque y los componentes necesarios para que contribuyan de manera efectiva a la igualdad de género.</p> <p>La estrategia se propone impactar en todas las políticas de la Intendencia y municipios -no sólo las políticas sociales-, para que integren la perspectiva de igualdad de género en todas sus etapas. En este sentido, hace énfasis tanto en las políticas hacia la ciudadanía como hacia los/as funcionarios/as de la Intendencia y los municipios de Montevideo para que trabajen en y para la igualdad</p> <p>Asimismo, la estrategia de transversalidad de género de Montevideo tiene un componente central de diálogo con la sociedad civil, a través del establecimiento de espacios de intercambio para nutrir las políticas y habilitar su monitoreo ciudadano.</p>		

7. Fecha Inicio de la Experiencia: 1/7/2012		8. Fecha de conclusión de la Experiencia:
9. Datos de la persona contacto		
Nombre y apellidos: Patricia González Viñoly	Cargo: Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de la Mujer y presidenta de la Comisión de Equidad y Género (Intendencia de Montevideo).	Correo electrónico: patricia.gonzalez@imm.gub.uy, patriciamgv@gmail.com
10. Materias Género		

DETALLE DE LA EXPERIENCIA

1. Describa brevemente el escenario en el que se plantea y desarrolla la actuación.

La Intendencia de Montevideo tiene un recorrido de más de 20 años en políticas de y fue pionera en diseñar e implementar el primer plan de igualdad en el país.

De acuerdo con la evaluación del 2do Plan, éste tuvo tres logros sustantivos: a) la construcción de una sólida plataforma de procedimientos innovadores. b) la instalación de la perspectiva de igualdad de género en una amplia gama de temas. c) la ampliación el compromiso de personas políticas y técnicas de la Intendencia en el impulso de acciones concretas, incluso en áreas no tradicionalmente asociadas con cuestiones de género.

La estrategia de transversalidad de género que aquí postulamos, es producto de este proceso de acumulación de experiencias y aprendizajes de más de 20 años. En este marco, los desafíos para una nueva estrategia de transversalidad eran: i) consolidar los avances a la interna de la institución en cuanto a procedimientos e instrumentos innovadores de gestión pública, ii) involucrar a la totalidad de la Intendencia en el trabajo hacia la igualdad de género, iii) integrar a los nuevos gobiernos municipales, iv) profundizar mecanismos de diálogo con las organizaciones de la sociedad civil, en el entendido que los avances en cada ámbito generan una sinergia positiva para todo el proceso y el conjunto de los actores.

La coyuntura institucional del 2013 era propicia en este sentido. En primer lugar, el Decreto 33209/10 de creación de los ocho municipios de Montevideo introdujo el "Principio de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres" en la gestión municipal, que los gobiernos municipales lo asumieron activamente al diseñar sus primeros planes quinquenales.

En segundo lugar, en el gobierno nacional, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)

culminó el Primer Plan de Igualdad de Derechos y Oportunidades 2007/2011, con lecciones aprendidas en torno a cómo articular y gestionar estas políticas en sociedades crecientemente complejas.

Es así que, la Intendencia tiene aliados estratégicos en la trama institucional del Estado y también en la sociedad civil para afianzar el compromiso con la igualdad de género en una nueva etapa de política pública.

2. Descripción de la población beneficiaria de la Experiencia:

El desarrollo de la estrategia de transversalidad está dirigida a los actores institucionales y de las organizaciones de la sociedad civil involucrados en el proceso. Entre los actores institucionales se encuentran la Secretaría de la Mujer, la Comisión de Equidad y Género y los equipos de igualdad creados en los municipios y los departamentos de la Intendencia de Montevideo.

A diciembre de 2014, los equipos de igualdad departamentales involucraban a 58 funcionarios/as de 11 departamentos de la Intendencia (78% mujeres y 22% hombres). Por su parte, en los equipos y mesas de igualdad a nivel municipal fueron designadas 100 personas en los 8 Municipios, de las cuales 88% son mujeres y 12% son varones. A diferencia del nivel departamental, las mesas y equipos en los Municipios están integrados por funcionarios/as pero también por representantes de los concejos municipales (políticos) y de los concejos vecinales y comisiones de mujeres de las zonas (sociedad civil), solo un 44% corresponde a funcionarias/os municipales, por lo que el peso de la sociedad civil y actores políticos en estos espacios es muy importante.

Por último, cabe mencionar que la estrategia de transversalidad de género de Montevideo se orienta a impactar en las políticas hacia la ciudadanía, así como hacia la interna de la institución, por lo que en términos indirectos el efecto de las acciones desarrolladas resuena en toda la población.

3. Descripción del Proyecto

El objetivo general de la estrategia de transversalidad de Montevideo es dotar a las políticas departamentales y municipales del enfoque y los componentes necesarios para que contribuyan de manera efectiva a la igualdad de género.

El propósito último está planteado en el 3er Plan de Igualdad: “contribuir al cambio de los patrones imperantes de relacionamiento entre montevidéanos y montevidéanas, promoviendo la igualdad y la no discriminación de todas las personas, con énfasis en la no discriminación por sexo o por identidad de género.” (3er Plan de igualdad, 2014: 46).

Para el logro del objetivo general de la estrategia de transversalidad de género, se identifican los siguientes objetivos específicos:

1. Ampliar y fortalecer la institucionalidad de género (Secretaría de la Mujer, Comisión de Equidad y Género y equipos de igualdad departamentales y municipales), dotándola de los recursos y herramientas necesarias para el desempeño de sus cometidos.

2. Promover la asignación de recursos económicos y humanos para la ejecución del 3er Plan de Igualdad, a partir de la visibilización en la planificación y presupuesto quinquenal de la Intendencia y de los municipios de Montevideo.
3. Elaborar herramientas de gestión que posibiliten el registro y análisis de información de actividades con perspectiva de género.
4. Generar información que permita monitorear y rendir las políticas de género.
5. Generar mecanismos de seguimiento y monitoreo de las políticas de género departamentales y municipales
6. Articular con el nivel nacional las políticas departamentales de igualdad de género.
7. Participar de los espacios de articulación de los mecanismos de género a nivel internacional para nutrir las políticas de género de Montevideo y aportar a las políticas de otros actores.
8. Promover una cultura institucional sin discriminación y con igualdad.

A partir de la evaluación del 2do Plan y durante el proceso de elaboración del 3er Plan, se diseñó la nueva estrategia de transversalidad que acompañaría la aplicación del Plan. Asimismo, el cambio de autoridades procesado en 2015 implicó una revisión de la estrategia de transversalidad. Con el objetivo de facilitar el análisis, proponemos las fases definidas por el proceso del 3er Plan de Igualdad:

- Diseño: A partir de la evaluación del 2do Plan (2012) y hasta la presentación del documento final del Plan y su primera planificación bianual 2014-2015 (marzo de 2014).
- Implementación: En esta etapa se distingue la implementación anual del 3er Plan con su correspondiente rendición de cuentas.
- Evaluación: Si bien la estrategia tendrá una evaluación final al término de este período de gobierno (2020), se plantea una revisión intermedia en 2016.

Los resultados esperados de la aplicación de la estrategia de transversalidad son:

- a. Las políticas departamentales y municipales integran la perspectiva de igualdad de género en todas sus etapas.
- b. Que los espacios de articulación de las políticas departamentales y municipales coordinados desde la institucionalidad de género, aporten significativamente a la elaboración, implementación y evaluación de las políticas de género municipales y departamentales.
- c. Funcionarias y funcionarios de la Intendencia y municipios trabajan en y para la igualdad.

Las principales acciones desarrolladas en el período de aplicación de la estrategia son:

- Incorporación de nuevos perfiles a la Secretaría de la Mujer para profundizar el trabajo en la transversalidad de género.
- Fortalecimiento de la Comisión de Equidad y Género.
- Nombramiento y apoyo a la conformación y funcionamiento de los equipos de igualdad departamentales y municipales.
- Formulación de un sistema de indicadores para el 3er Plan y conformación de la subcomisión de Indicadores de la Comisión de Equidad y Género para la aplicación del mismo.
- Implementación de un sistema de registro de las actividades 3er Plan que relevó el cumplimiento y su costo en términos de recursos humanos y económicos, para esto se trabajó mancomunadamente con el Departamento de Recursos Financieros.
- Incorporación en el Decreto 34.853 “Modificación Presupuestal de la Intendencia de Montevideo, a regir desde el 1º de enero de 2014” de la Junta Departamental (DTOS, aprobado el 25 de octubre de 2013) de artículo que establece la transferencia de recursos del 2do al 3er Plan, siendo la primera vez que un Plan de Igualdad de la Intendencia tiene un presupuesto asignado desde su inicio. Este decreto abre además la oportunidad para que la Intendencia rinda cuentas de lo actuado en materia de igualdad de género ante la Junta Departamental.
- Visibilización del aporte presupuestal de la Intendencia y los municipios a la igualdad de género de género en las instancias de rendición de cuentas, de forma articulada con el relevamiento de indicadores de cumplimiento (véase informe adjunto).
- Coordinación de instancias de diálogo entre la Intendencia y las organizaciones sociales.

Entre los principales resultados obtenidos hasta el momento, destacamos:

Conformación de los equipos de igualdad en 11 departamentos de la Intendencia y 8 municipios. Asimismo se destaca el trabajo conjunto entre la Secretaría de la Mujer y la CEG para dar soporte al desarrollo y funcionamiento de los equipos de igualdad a través del acompañamiento, el aporte de instrumentos técnicos de planificación, ejecución, registro y evaluación y de otros aspectos que requieran para avanzar en la transversalidad.

Formulación del 3er Plan y elaboración de la planificación bianual 2014-2015 (ver archivos adjuntos). Esta planificación involucra a toda la intendencia (todas sus departamentos) y a los ocho municipios de Montevideo.

Avances en la implementación del 3er Plan como producto de la alianza virtuosa entre mecanismos de género de primera y segunda generación. En 2014 se implementó el 55% de las actividades comprometidas para el bienio 2014-2015, identificando que mayores avances se ubican en las temáticas sobre acceso a los recursos económicos, sociales y culturales (lineamiento 2), cultura institucional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos (lineamiento 3), violencia de género (lineamiento 5) y la estrategia transversal. Se destaca el papel de los municipios en la ejecución de actividades centrales para las transformaciones a las que Plan se propone contribuir, los gobiernos municipales tienen un rol destacado en las acciones vinculadas a la promoción de una participación igualitaria (lineamiento 1), sensibilización en violencia de género (lineamiento 5) y la promoción de acciones culturales, educativas y deportivas, así como la comunicación institucional (lineamiento 7).

Un salto cualitativo ha sido la incorporación de otros actores institucionales a la definición de la metodología y el proceso de relevamiento de la implementación del primer año de ejecución del 3er Plan. En este sentido, se destaca la participación activa de la Unidad de Estadística y Gestión Estratégica del Departamento de Planificación y el Departamento de Recursos Financieros que han tenido un alto involucramiento en la planificación del proceso, la elaboración de las herramientas, la definición de los criterios metodológicos que guiaron el relevamiento y el análisis de la información. La ejecución del 3er Plan se ha nutrido entonces de los recursos institucionales existentes y su experticia, así como también de los sistemas de información disponibles en la institución.

En términos del relacionamiento con la sociedad civil, se consolidan las siguientes instancias de diálogo entre la Intendencia y las organizaciones sociales: i) Integración de representantes de las ComunasMujer (grupos locales de mujeres) a los equipos de igualdad municipales, lo que permite integrar las voces de las mujeres a estos espacios, para la incidencia y la veeduría de las políticas desarrolladas en el territorio. ii) Mesas de trabajo temáticas, un mecanismo legado del 2do Plan que consiste en espacios de interlocución entre el Estado y la sociedad civil para el abordaje de temáticas específicas. Actualmente, están en funcionamiento la Mesa de trabajo de Masculinidades y Género, la Mesa de Salud y Género y la Comisión Departamental de Lucha contra la Violencia Doméstica. iii) instalación del Consejo para la Igualdad de Género de Montevideo, surgido a demanda de la sociedad civil en el proceso de consulta realizado para la elaboración del 3er Plan.

4. Indique las estrategias de género aplicadas en el proyecto, y detalle por qué:

5. Criterios o factores que se considere dan especial valor a la experiencia

a. Fortalecimiento del entramado institucional de género: En el marco del 3er Plan en 2012-2013 se impulsó la creación de equipos de igualdad en once áreas clave de la Intendencia (de un total de doce) y en los ocho municipios de Montevideo. Los equipos de igualdad tienen como cometido principal orientar las políticas principales de su ámbito de

incidencia hacia la igualdad de género.

La creación de los equipos de igualdad ha significado la ampliación y densificación del entramado institucional de género, ya que ha supuesto entre otros, el aumento del número de actores departamentales y municipales comprometidos en la tarea de la transversalidad de género, así como las áreas temáticas involucradas.

b. Articulación de niveles de gobierno: La estrategia de transversalidad de género de Montevideo así como el 3er Plan de igualdad de género, involucran, articulan y coordinan dos niveles de gobierno: el segundo, departamental (Intendencia de Montevideo) y el tercero, municipal (ocho municipios de Montevideo). En este sentido ha sido clave la fijación de metas comunes y el respeto por las particularidades y la autonomía de cada municipio.

Al inicio del proceso el nivel municipal parecía más débil, era un actor nuevo, con antecedentes dispares en relación al desarrollo de políticas locales de género. No obstante, los municipios lograron apropiarse de la herramienta y los equipos de igualdad municipales son un actor que se está fortaleciendo en los municipios.

c. Diálogo con la sociedad civil organizada: La incorporación de la sociedad civil en la estrategia de transversalidad no es nueva para Montevideo, la participación social de las mujeres y su incidencia en las políticas departamentales ha sido impulsada en los planes de igualdad anteriores. No obstante, las medidas reseñadas establecen nuevos y efectivos canales de diálogo con la sociedad civil.

d. Género en sentido amplio: El concepto de igualdad de género impulsado por el 3er Plan y por tanto en la estrategia de transversalidad de género de Montevideo, incorpora explícita y deliberadamente líneas de trabajo como masculinidades y género, de acuerdo con una concepción relación del género y que da cumplimiento a las recomendaciones sobre el involucramiento de los varones en la lucha contra las desigualdades de género. Al mismo tiempo, se impulsa el trabajo en relación a la diversidad sexual, en especial a través del compromiso de medidas específicas dirigidas a personas trans.

6. Dificultades planteadas

a. Rango jerárquico de la Secretaría de la Mujer: Pese a los avances en la institucionalidad de género en Montevideo, la Secretaría de la Mujer continúa siendo un organismo subordinado y de baja jerarquía, sin acceso al gabinete de gobierno, lo que dificulta el desempeño de su rol rector de las políticas de género.

b. Cambio de autoridades: El cambio de autoridades en julio de 2015 constituyó una oportunidad para confirmar y profundizar la voluntad política respecto a estos temas. No obstante, también significó la necesidad de construir vínculos con las nuevas personas en cargos de gobierno, sensibilizar sobre el proceso en curso y establecer acuerdos y alianzas para el trabajo futuro.

c. Planificación y presupuestación departamental: La Intendencia de Montevideo en la actualidad desarrolla su planificación con base en metas y objetivos, pero el presupuesto no está directamente asociado a la misma. En este sentido, las capacidades institucionales de la IM requieren que el presupuesto esté asociado de manera directa a metas y objetivos, lo que facilitaría la transversalización de la perspectiva de género.

d. Sistemas de gestión con soporte informático: El sistema de registro para el monitoreo

del 3er Plan no tiene un soporte informático que permita su digitalización y conexión con otros sistemas de la Intendencia de Montevideo. Esto es clave para consolidar no solo el registro sino una cultura institucional por resultados que permita a los actores involucrarse en las acciones de planificación, registro y monitoreo de lo hecho.

7. Medidas que se han empleado para solventar estas dificultades, en su caso

a. Rango jerárquico de la Secretaría de la Mujer: Se ha propuesto al gobierno departamental por parte de la Comisión de Equidad y Género, así como mujeres políticas y sociedad civil para elevar el rango de la Secretaría de la Mujer en División para la Igualdad de Género. Esta propuesta está a estudio del gobierno departamental para su incorporación en el próximo presupuesto quinquenal.

b. Cambio de autoridades: La Secretaría de la Mujer, con el apoyo de la Comisión de Equidad y Género y los equipos de igualdad departamentales y municipales, realizó una ronda de reuniones con las nuevas direcciones políticas de la Intendencia, así como con las autoridades municipales, para presentar la estrategia de transversalidad y acordar los pasos a seguir con el objetivo de incorporar los compromisos de género de cada departamento y municipio en el presupuesto quinquenal que se está elaborando y que regirá para el período 2016-2020.

c. Planificación y presupuestación departamental: Se está trabajando con los equipos en la identificación e incorporación de los compromisos de género en las planificaciones quinquenales, con la correspondiente estimación de costos. Como la asignación presupuestal no está formalmente vinculada a la planificación, se se está trabajando en la apertura de líneas presupuestales específicas para la igualdad de género en cada departamento de la Intendencia de Montevideo, de manera de asegurar y hacer visible la asignación presupuestal en la materia.

d. Sistemas de gestión con soporte informático: Se prevé la articulación con el programa Compromisos de Gestión (programa de carácter transversal en la Intendencia y del que participa más de la mitad del funcionariado) para utilizar su plataforma, de manera de aprovechar los recursos existentes y exitosos en la institución.

8. Equipo técnico del proyecto

El equipo técnico central que ha llevado a cabo la estrategia pertenece al Área de transversalidad de género de la Secretaría de la Mujer de la Intendencia de Montevideo. Está compuesto por dos trabajadoras sociales y dos sociólogas con experticia y experiencia de trabajo en género y políticas públicas.

Asimismo la Comisión de Equidad y Género, en particular su subcomisión de transversalidad de género, ha sido central para la estrategia de transversalidad. La subcomisión está integrada por funcionarias de larga trayectoria en la institución con experiencia de trabajo en género y

sus áreas de trabajo específicas.

Como fue mencionado, el equipo de transversalidad trabajó articulada y estrechamente con áreas de apoyo clave en la Intendencia como la Unidad de Estadística y Gestión Estratégica del Departamento de Planificación y el Departamento de Recursos Financieros.

9. Coste total aproximado y fuentes de financiación del proyecto.

De acuerdo con la estimación de costos del 3er Plan (véase informe adjunto), la estrategia de transversalidad del 3er Plan en el período 2013 y 2014 tuvo un costo de 4.073.638,41 pesos uruguayos. De los cuales el 73% corresponde a recursos humanos y el 27% a gastos de funcionamiento.

10. Actores implicados en el proyecto

El aporte de la Cooperación Internacional ha jugado y juega un papel importante a la hora de impulsar nuevas líneas de trabajo en institución en género y donde no se cuenta con experticia a nivel nacional o departamental. En este sentido, agencias como PNUD, UNFPA, ONU MUJERES y AECID han sido claves en el apoyo tanto a la evaluación del 2do Plan, como en el diseño e implementación del tercero.

11. Precedentes conocidos

La evaluación del 2do Plan (2012) constituyó un paso sustantivo en la consolidación y legitimidad de las políticas de género departamentales, y dio origen a una serie de recomendaciones que se retoman en esta estrategia de transversalidad, de las que destacamos dos.

a) la orientación del 3er Plan hacia la ciudadanía para transformar las relaciones de género entre montevideanas y montevidianos en forma más palpable. Se recomendó un 3er Plan articulado con los municipios. Como se mencionó antes, esta es una de las características distintivas de este plan y que le da un valor estratégico al proceso.

b) la creación de los equipos de igualdad departamentales y municipales de carácter estable dentro de cada repartición, de manera de permitir un mejor aprovechamiento de los recursos humanos técnicos y especializados existentes en la institución y que aún no se han vinculado con el plan. Sin lugar a dudas, este es otro de las características sobresalientes de la estrategia de transversalidad de género de Montevideo. La creación de los equipos de igualdad permitió ampliar y profundizar el entramado institucional de género en el departamento, convocando a más áreas y más personas a trabajar por la igualdad de género.

12. Observaciones

No se presentan observaciones.

AUTOVALORACION DE LA EXPERIENCIA

Según cada uno de los criterios de evaluación que a continuación les presentamos, haga su valoración marcando el puntaje que considere que mejor represente el cumplimiento de este criterio por parte de la experiencia que ha desarrollado, luego explique detalladamente el porqué de esta valoración.

13. Pertinencia de la actuación

Adecuación de los objetivos y resultados a la situación, contexto y estrategia existente en el ámbito nacional, regional o local donde la actuación se desarrolla

1	2	3	4	5
				X

EXPLICACION:

La estrategia de transversalidad de Montevideo se ha diseñado teniendo en cuenta los aprendizajes y tensiones de experiencias a nivel internacional y nacional, pero también considerando las características de la historia y la cultura institucional de la Intendencia de Montevideo.

14. Eficiencia

Medida del logro de los resultados en relación con los recursos empleados para lograrlos

1	2	3	4	5
				X

Explique el por qué de esta valoración

La ampliación del entramado institucional para la igualdad de género, ha diversificado los temas que requieren ser abordados desde el enfoque de igualdad de género y las reparticiones que deben ser acompañadas. No obstante, los recursos humanos de la Secretaría de la Mujer no se han incrementado en la misma proporción, por lo que la evaluación sobre las acciones realizadas y los resultados obtenidos se evalúa de forma positiva en términos de eficiencia, dado el contexto reseñado.

15. Sostenibilidad

Manifestada en cambios duraderos en parámetros cuantificables y tangibles, tales como marcos legislativos, prácticas, cambios en la gestión pública, en políticas locales, etc.

1	2	3	4	5
		X		

Explique el por qué de esta valoración

El nombramiento de los equipos de igualdad y la Comisión de Equidad y Género tiene su respaldo en resoluciones formales de las autoridades de gobierno. De la misma forma, gran parte de la estrategia se orienta a establecer procesos de gestión (acompañados de herramientas e instancias de sensibilización) para la planificación, el registro de lo actuado y la rendición de cuentas.

No obstante, se identifica como desafío, la incorporación de la perspectiva de género a otros instrumentos como los formatos de planificación y presupuestación institucional y el sistema informático donde se llevan las finanzas del gobierno. Asimismo sería estratégico contar con una norma de carácter departamental que prescriba la inclusión del enfoque de género en todas las etapas de las políticas públicas del departamento.

16. Viabilidad

Grado en que los efectos positivos derivados del proyecto continúan una vez finalizado éste

1	2	3	4	5
		X		

Explique el por qué de esta valoración

La estrategia de transversalidad de género tiene un alcance al mediano plazo. La consolidación de marcos de sentido vinculados a la igualdad de género, se refleja en la incorporación de la misma a los discursos institucionales. Asimismo la sensibilización en cuando a la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, es mayor conforme se avanza en el proceso.

De todas formas, se identifica que la estrategia de transversalidad de género requiere de un impulso sostenido por parte de la institucionalidad de género, en particular del mecanismo de género.

17. Potencial de réplica y de transferencia a otras entidades

Capacidad que la experiencia, en su conjunto o en parte, tiene para ser aplicable en situaciones análogas o similares y puede beneficiar a otras entidades. En este punto será preciso describir qué condiciones se tienen que producir para que sean transferibles.

1	2	3	4	5
			X	

Explique el por qué de esta valoración

Desde sus inicios la experiencia montevideana ha sido pionera en el país, siendo referencia no sólo para otras ciudades (departamentos) sino también para el nivel nacional.

La estrategia de transversalidad en términos del diseño de la institucionalidad puede ser aplicable en otros gobiernos departamentales o para el nivel nacional. Asimismo las herramientas y metodologías utilizadas también podrían replicarse en otros contextos institucionales.

Entre las condiciones necesarias para la transferencia de la experiencia se encuentra la voluntad política de las autoridades y la existencia de un mecanismo de género fuerte en términos de experiencia y experticia técnica.