Resol. Nº 266/26 – Acta Nº 23/26

Montevideo, 17 de noviembre de 2026

VISTO: La presentación del Plan programático 2027–2029 de la Unidad Especializada en Género (UEG). ----------

RESULTANDO: 1) Que en cumplimiento de lo dispuesto por Resolución de Consejo Directivo N°206/26, se presentan los cometidos y plan de acción a ejecutar en 2027-2029 para la Unidad Especializada en Género, elaborado por los técnicos designados para integrar dicho ámbito. ----------

2) Que se plantean las siguientes funciones y alcance con carácter de cumplimiento permanente:

Función	Alcance
Transversalización y asistencia técnica	Asesorar a las áreas en la incorporación del enfoque de género en programas, proyectos, diseños curriculares, DIC/TDR, instrumentos de gestión, procedimientos y procesos institucionales priorizados, preferentemente desde su etapa de diseño. La UEG brindará también asesoramiento técnico para incorporar la perspectiva de género en la planificación institucional, los procesos internos referidos a la gestión humana, en coordinación con las áreas responsables.
Información, estudios, seguimiento y evaluación	Construir y fortalecer líneas de base, indicadores y tableros de seguimiento; promover estudios e investigaciones aplicadas
	específicamente a la igualdad de género; analizar brechas y resultados desde una perspectiva de género e interseccionalidad; y formular recomendaciones para orientar decisiones institucionales, en articulación con las áreas competentes.
Desarrollo de capacitaciones y/o actividades formativas	Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades formativas dirigidas a equipos internos, referentes territoriales, organizaciones de mujeres, entidades de capacitación (ECAs), empresas y otras organizaciones, atendiendo a necesidades y problemas concretos identificados en cada ámbito y a las prioridades institucionales.
Articulación y redes	Participar en espacios de coordinación interna e interinstitucional y asegurar retorno de acuerdos y compromisos.

Comunicación y rendición	Dar visibilidad a la Política, avances y resultados; informar al Consejo Directivo y al instituto. Desarrollar acciones de comunicación y difusión de la Política Institucional de Género, Diversidad, Igualdad e Inclusión. Elaborar informes periódicos sobre su implementación y resultados. incluyendo avances, resultados, dificultades y recomendaciones.
Promoción de Espacios Saludables y Libres de Violencia en INEFOP	Fortalecer las acciones de prevención de la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo en coordinación con las Comisiones de Acoso, la Comisión Bipartita de Salud y las áreas competentes, contribuyendo a la sensibilización, información y capacitación de las personas trabajadoras, en el marco del Convenio núm. 190 de la OIT. Promover la articulación con la Comisión Bipartita de Salud para incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en el análisis, diseño e implementación de políticas, programas y acciones orientadas a la promoción de entornos laborales saludables y equitativos.

3) Que, por otra parte, se establecen las siguientes líneas prioritarias de trabajo: a) autonomía económica de las mujeres, b) Cuidados: profesionalización, calidad y trayectorias; c) Diversidad sexual y género; d) Igualdad en empresas y otras organizaciones. En concordancia se recomienda seguir las siguientes acciones:

i. Ampliar el alcance del Programa de Ambientes Laborales Libres de Violencia mediante la implementación piloto de un módulo especializado para instituciones educativas, adaptado a las características y necesidades específicas del sector.

ii. Desarrollar una experiencia piloto de formación para empresas y organizaciones interesadas en el Modelo de Calidad con Equidad de Género, orientada a fortalecer capacidades de diagnóstico, planificación e implementación de prácticas de igualdad. La propuesta se articulará con los organismos competentes y no sustituirá los procedimientos formales de certificación del Modelo.

iii. Aportar valor a los procesos de gestión del talento en empresas y organizaciones mediante propuestas de capacitación dinámicas, flexibles y adaptadas a sus necesidades, orientadas a promover la inclusión, la diversidad y la igualdad de género

4) Que, para abarcar el trabajo en territorio, se organizarían las referencias territoriales de la UEG en dos macrozonas, articuladas con la organización territorial vigente de INEFOP. Cada referencia será una puerta de entrada para

equipos locales, comités departamentales, espacios sectoriales, ECAs y otros actores. ----------

5) Que para la implementación de las referidas acciones se presenta la siguiente hoja de ruta a seguir:

Período	Prioridades
2026 · instalación	Definir gobernanza; validar prioridades; mapear actores y datos; acordar referencias territoriales; organizar mesas técnicas y preparar el POA 2027.
2027 · ejecución y seguimiento del POA	Ejecutar el POA 2027, realizar el seguimiento de los compromisos asumidos, articular con las áreas responsables y revisar avances y necesidades de ajuste.
2028 · implementación y profundización	Ejecutar el POA 2028; dar continuidad a los programas y al seguimiento de cohortes; desarrollar planes de mejora con ECAs; sostener el trabajo territorial; fortalecer la transversalización institucional y realizar los ajustes necesarios.
2029 · consolidación y evaluación	Ejecutar el POA 2029; evaluar los resultados del período 2027–2029; consolidar las herramientas y procesos desarrollados; sistematizar aprendizajes y proponer prioridades para el siguiente ciclo.

Las acciones específicas, productos, responsables, plazos y recursos de cada línea se definirán anualmente en el Plan Operativo de la UEG.

CONSIDERANDO: Que el Consejo Directivo entiende conveniente aprobar la propuesta en los términos recomendados. ----------

ATENTO: a lo precedentemente expuesto. ----------

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL
DE EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL
RESUELVE POR UNANIMIDAD:

1. APRUÉBASE el plan programático 2027–2029 de la Unidad Especializada en Género (UEG) de INEFOP. ----------
2. COMUNÍQUESE a Gerencia General y a los integrantes de la UEG. --
3. PUBLÍQUESE. ----------

Miguel Venturiello	Juan Andrés Roballo	Gabriel Chouhy
Director General INEFOP Representante PE- MTSS	Directora Representante PE- MEC	Director Representante PE - OPP

(Siguen firmas)

José Pedro Derrégibus
Director Representante CCSUY
Sector Empleador

Gonzalo Irrazábal
Director Representante CIU
Sector Empleador

Flor de Liz Feijoo
Directora Representante PIT-CNT
Sector Trabajadores

Abigail Puig Díaz
Directora Representante PIT-CNT
Sector Trabajadores