



**Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de discriminación  
contra la mujer**

Distr. general

11 de febrero de 2002

Original: español

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los Estados partes  
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la  
eliminación de todas las formas de discriminación contra la  
mujer**

**Quintos informes periódicos de Estados partes  
Argentina\***

\* Para el informe inicial presentado por el Gobierno de la Argentina, véase CEDAW/C/5/Add.39, documento que el Comité examinó en su séptimo período de sesiones. El segundo informe presentado por el Gobierno de la Argentina figura en el documento CEDAW/C/ARG/2, CEDAW/C/ARG/2/Add.1 y CEDAW/C/ARG/Add.2, que el Comité examinó en su 17º período de sesiones. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de la Argentina figura en el documento CEDAW/C/ARG/3, examinado por el Comité en su 17º período de sesiones. Para el cuarto informe presentado por el Gobierno de la Argentina, véase CEDAW/C/ARG/4.

V informe de la República Argentina\* ante el  
Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer

Consejo Nacional de la Mujer  
*Dra. Carmen A. Storani Presidenta*

\* Los anexos obran en poder de la Secretaría, donde pueden ser consultados.

**INDICE**

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>6</b>
<b>PACTOS Y CONFERENCIAS INTERNACIONALES .....</b>	<b>7</b>
Protocolo Facultativo .....	9
23a. Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas .....	9
<b>INTERLOCUCIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL .....</b>	<b>11</b>
<b>FORTALECIMIENTO DE VÍNCULOS CON EL PODER JUDICIAL Y EL PODER LEGISLATIVO (NACIONAL Y PROVINCIAL) .....</b>	<b>12</b>
<b>FEDERALISMO .....</b>	<b>12</b>
Programa Federal de la Mujer	
1. Componente de fortalecimiento institucional .....	14
1.1 Subcomponente Fortalecimiento Institucional del CNM .....	15
1.2 Subcomponente Fortalecimiento Institucional de las AMP .....	15
1.2.1 Módulo de Fortalecimiento Institucional Básico (FIB) .....	15
1.2.2 Módulo de Fortalecimiento Institucional Ampliado (FIA) .....	20
1.3 Sistema Nacional de Información Mujer (SNIM) .....	21
2. Componente de apoyo a iniciativas locales .....	21
Estado de ejecución del Programa Federal de la Mujer 2000-2001	
1. Componente de fortalecimiento institucional .....	28
1.1 Subcomponente Fortalecimiento Institucional del CNM .....	28
1.2 Subcomponente Fortalecimiento Institucional de las AMP .....	31
1.2.1 Modulo de Fortalecimiento Institucional Básico .....	31
1.2.2 Modulo de Fortalecimiento Institucional Ampliado (2001) .....	32
1.3 Sistema Nacional de Información Mujer (2001) .....	32
2. Componente de apoyo a iniciativas locales .....	33

## ACCIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN Y DE LAS SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DEL COMITÉ AL TERCER INFORME (1997)

Artículos 1, 2 y 3 .....	34
Artículo 4 .....	36
Artículo 5 .....	38
- Marco Legal.....	38
- Consejo Nacional de la Mujer: Desarrollo de programas dentro del área de intervención "prevención de la violencia contra la mujer' .....	39
- Acceso a la justicia.....	40
- Plan Nacional de Sensibilización y Capacitación en Prevención de la Violencia contra la Mujer .....	41
- Sistema de Información y Monitoreo de la Violencia Familiar contra la Mujer .....	41
- Programa Nacional de Cárcel Saludables .....	42
- Red de Defensorías del Pueblo .....	42
- Red Interinstitucional de Centros de Atención a Víctimas de Violencia .....	43
- Estrategia Comunicacional.....	43
- Servicio de Consultas, Derivación y Seguimiento .....	46
- Acoso Sexual .....	47
Artículo 6 .....	49
- Plan de Acción a Favor de los Derechos de la Infancia Explotada Sexualmente.....	49
Artículo 11.....	52
1. Aspectos legales y normativos .....	52
- Seguridad Social.....	52
- Igualdad de Remuneración .....	53
2. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo.....	53
- Estructura ocupacional de la Población.....	53
- Evolución y composición de la población económicamente activa .....	55
3. Elaboración de Indicadores.....	58
4. Incorporación de las Mujeres al Mercado de Trabajo .....	58
- Programa de Emergencia Laboral (PEL).....	59

---

5. Formación profesional/ocupacional de las mujeres .....	60
- Programa FORMUJER.....	60
6. Promoción de las mujeres en el empleo.....	61
Protección internacional de la maternidad. Convenio de OIT N° 103 .....	61
Actividad del Consejo Nacional de la Mujer .....	62
- Posición argentina en OIT .....	64
Posición Regional .....	65
Régimen Simplificado del Servicio Doméstico .....	66
- Seminario Taller sobre "Género, Pobreza y Empleo" organizado por la OIT y el CNM .....	67
- Trabajo de Investigación CEPAL-GTZ/Serie Mujer y Desarrollo: Equidad de Género y Calidad en el Empleo. Las Trabajadoras y los Trabajadores en el Sector Salud en Argentina.....	70
 Artículo 12 .....	71
1. Plan Nacional para la reducción de la Mortalidad Materna e Infantil... .....	71
2. Plan Médico Obligatorio.....	74
3. Leyes de salud reproductiva.....	75
4. Promoción de derechos y acceso a servicios .....	75
5. Producción de conocimiento .....	76
6. Construcción de consensos .....	76
7. Iniciativas locales para el desarrollo de proyectos y programas en salud de la mujer.....	76
 Artículo 16 .....	76

## **QUINTO INFORME DE LA REPUBLICA ARGENTINA Mecanismo Nacional para la institucionalización del enfoque de Género: Consejo Nacional de la Mujer**

### **Introducción**

Este Quinto Informe de la República Argentina comprende el periodo que se inicia el 4 de Febrero de 2000 hasta el 27 de diciembre de 2001.

El mecanismo nacional para el Adelanto de la Mujer en Argentina fue creado en 1983 con la Dirección de la Mujer, que se ubicó en el ámbito de la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia del Ministerio de Salud y Acción Social. En 1987 se transformó en Subsecretaría de la Mujer y en 1992 en el actual Consejo Nacional de la Mujer, directamente dependiente de Presidencia de la Nación (Dec. 1426/92 y 718/92).

En 1999 pasó al ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros (Dec. 943/99 y 2518/99). Este traspaso del CNM a Jefatura de Gabinete de Ministros tiene un efecto muy importante por el espacio otorgado en la Constitución Nacional de 1994 a la Jefatura de Gabinete de Ministros. En primer lugar, la Constitución Nacional de 1994 creó la Jefatura de Gabinete de Ministros como órgano coordinador, con las funciones de ejercer la administración general del país y coordinar las acciones con los demás Ministerios (art. 100 C.N). Esto significa que el hecho que el CNM se inserte y dependa directamente del organismo coordinador de los actos de gobierno amplía el margen para realizar acciones transversales con las diferentes áreas de gobierno.

El presupuesto acordado para el año 2000 del CNM fue de 1.800.000 pesos y para el año 2001 es de 2.880.060 pesos.

En una primera evaluación económica de la institucionalidad de la organización, podría considerarse que los recursos asignados son insuficientes, sin embargo, es importante señalar que, considerando como central la herramienta de "transversalidad" para el logro de los objetivos esperados, al monto nominal asignado, debería adicionarse los recursos que aportan las distintas áreas de gobierno (nacional y provincial) y los otros actores sociales con los que el CNM se relaciona en los procesos de producción de resultados.

Actualmente se está avanzando en esta evaluación para poder definir la verdadera dimensión de los costos atribuibles a los resultados que evidentemente son de mayor envergadura que los señalados.

Desde el año 2000, el Consejo Nacional de la Mujer de Argentina (CNM), persigue los siguientes objetivos:

- Legitimar ante la sociedad la relevancia de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia.
- Impulsar políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y

promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos.

- Fortalecer las áreas Mujer provinciales y locales e impulsar la articulación de acciones conjuntas a partir del Plan Federal de la Mujer. Las áreas mujer provinciales son 21 y a nivel local 240 áreas en todo el país.

En esta dirección, las líneas estratégicas establecidas, se pueden resumir de la siguiente manera:

- Impulso y monitoreo del efectivo cumplimiento de las Convenciones Internacionales, ya estén incorporadas o no a la Constitución Nacional de 1994.
- Interlocución con la sociedad civil.
- Transversalidad en las políticas públicas.
- Fortalecimiento de vínculos con el Poder Judicial y el Poder Legislativo (Nacional y Provincial).
- Federalismo.

Dentro de dichas líneas se encuentran las siguientes áreas temáticas o de intervención que son las siguientes:

- ◆ **Salud:** promover el derecho a la salud integral de las mujeres (salud reproductiva, mental y ocupacional).
- ◆ **Educación:** analizar las formas de pensamiento y conducta estereotipadas y discriminatorias en la escuela y demás instituciones educativas.
- ◆ **Justicia:** garantizar el acceso a la justicia de la mujer y coordinar acciones para que los organismos públicos asuman su responsabilidad de erradicar la violencia contra la mujer.
- ◆ **Derechos Humanos:** difundir el alcance y promoción de los derechos humanos fundamentales, garantizando el acceso a la información y promoviendo la plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural del país.
- ◆ **Trabajo:** incorporar la perspectiva de género en la política de empleo a nivel nacional y provincial y acciones para regularizar el empleo doméstico.

#### • PACTOS Y CONFERENCIAS INTERNACIONALES

En relación con la primera de las líneas estratégicas, el Consejo Nacional de la Mujer es el organismo del Estado Nacional responsable del seguimiento de la *Convención Internacional sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), que fue incorporada en la reforma de la Constitución Nacional en 1994. También se encarga del impulso y monitoreo de la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*, sancionada por Ley del Congreso de la Nación N° 24632/96.

En esta dirección, también deben mencionarse los demás Pactos y Tratados Internacionales que gozan de rango constitucional y que garantizan los derechos humanos Fundamentales de las mujeres. Así, la *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*, la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* entre otros.

En el anterior informe se incorporaron los avances de la reforma constitucional de 1994.

En este informe es importante puntualizar y destacar que dicha reforma marcó un hito fundamental para las mujeres en términos de derechos y de acción ciudadana: se ampliaron los derechos y las garantías, se consagró la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados internacionales, que se complementan con los derechos enunciados en los arts. 14 y 16 de la CN. La igualdad de oportunidades está expresamente reconocida en el art 75, inc. 23 que ordena al Congreso de la Nación "legislar y promover medidas y acciones positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

Es importante indicar, el impacto inmediato que tiene la reforma constitucional nacional en términos de género, tanto a partir de la inclusión del amplio listado de Derechos Sociales, como con la incorporación de Tratados Internacionales, en la apertura de un nuevo campo de acciones, que refieren a las formas concretas de exigir al Estado que cumpla sus obligaciones asumidas en dichos instrumentos legales. Las vías judiciales que los derechos y garantías constitucionales han abierto son: recurso de amparo individual y colectivo, el habeas data, el habeas corpus y el secreto de las fuentes de información periodística. Asimismo, el conjunto de obligaciones estatales que caracterizan a los derechos sociales es sumamente variado<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> El Estado puede satisfacer un derecho a través de diferentes medios, y en muchos de ellos, los sujetos obligados pueden participar activamente. Los mismos son: i) Algunos derechos fijan la obligación del Estado de establecer mecanismos de regulación. En estos casos el Estado no está obligado necesariamente a transferir fondos en forma directa hacia el beneficiario. En este sentido el Estado regula el marco normativo para el desenvolvimiento de determinadas actividades. ii) La obligación exige que la regulación establecida por el Estado restrinja o ponga límites a las facultades de las personas privadas, o les imponga obligaciones. Es decir, requiere regulaciones que sean imponibles a terceros, y no solo al propio Estado. Por ejemplo, las regulaciones del mercado de trabajo. iii) El Estado debe cumplir con su obligación proveyendo servicios a la población, ya sea en forma exclusiva, o a través de una cobertura mixta. En estos casos se trata de la organización de un servicio público, como el sistema público de salud, el funcionamiento de la administración de justicia, la gestión de créditos hipotecarios para la vivienda, etc. Al respecto Abramovich y Courtis (1997), Birgin (1997) y Pautassi (1998).

### **Protocolo Facultativo**

La firma, en febrero del año 2000, del Protocolo Facultativo a la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, no hace más que confirmar la vocación de la Argentina de salvaguardar, a través de mecanismos de verificación internacional, los derechos de las mujeres. El Consejo Nacional de la Mujer tuvo una activa participación en el proceso de ratificación del Protocolo, ante el Congreso de la Nación. En este sentido fue el organismo de origen del proyecto de decreto, encontrándose en este momento en la Cámara del Senado, luego de su aprobación por la Cámara de Diputados, ambas nacionales.

Sin embargo, a pesar de la clara posición del gobierno argentino y de los/as diputados/as nacionales que demuestran la voluntad política de la ratificación, mencionado en la 23a. Sesión Especial de la Asamblea General de Naciones Unidas, este proceso se encuentra detenido en la cámara alta, con una clara intención por parte de algunos senadores en detener la aprobación definitiva. En la actualidad, el Consejo se encuentra en la tarea de sostenimiento político y de difusión de la necesidad de contar con este instrumento legal, siendo un trabajo que se realiza conjuntamente con diversas ONGs. y legisladoras nacionales.

### ***Participación en la 23a. Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas.***

Durante la 23a. Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas: "Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI, Beijing + 5", junio de 2000, el Jefe de la Delegación argentina en su intervención reiteró, una vez más, la posición argentina en el tema mujer, manifestando:

"La posición del Gobierno argentino, proclamada desde siempre en los Foros Internacionales, está inspirada en los valores máspreciados de todo ser humano: la vida, la libertad y la dignidad. Las premisas de nuestra acción en esta materia incluyen:

- la salvaguardia y defensa de la vida humana desde la concepción hasta su término natural,
- la protección de la familia como núcleo social fundamental,
- el reconocimiento de los derechos y obligaciones de los padres en la educación de los hijos,
- la responsabilidad básica del Estado en la construcción de una sociedad cada vez más democrática, tolerante, humanista y justa."

"Queremos también señalar que el compromiso de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres incluye a los derechos sexuales y reproductivos, compromiso reflejado en las políticas que las autoridades llevan adelante a través de medidas para reducir la mortalidad materna, prevenir el embarazo adolescente y proteger la maternidad y la salud de las mujeres, asegurando el inalienable derecho a decidir libre y responsablemente cuándo y cuántos hijos tener, respetando la vida y sus íntimas convicciones, todo ello en consonancia con los valores y premisas que inspiran la posición del Gobierno argentino."

En este marco, el Consejo Nacional de la Mujer, en coordinación con todas las autoridades y organismos responsables, a nivel nacional, provincial y municipal, ha elaborado las líneas de acción del Gobierno, que superan las viejas concepciones de "políticas para mujeres" y colocan el tema de la mujer como un tema de Estado. Además de las medidas mencionadas anteriormente, este Consejo Nacional tiene como objetivos principales:

- garantizar el cumplimiento efectivo de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados a la Constitución Nacional,
- formular políticas públicas desde una perspectiva de género, que contribuyan a superar las diversas formas de discriminación contra las mujeres y promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizarles el ejercicio efectivo de sus derechos,
- asegurar el acceso pleno de la mujer a la atención integral de su salud, intensificar los programas de prevención, investigación e información, y hacer frente con iniciativas eficaces a las enfermedades que particularmente las amenazan y afectan, como el SIDA, el cáncer y la desnutrición.
- Prevenir y erradicar la explotación sexual y comercial de niñas, niños y adolescentes,
- Capacitar a las mujeres desocupadas para desarrollar actividades no tradicionales a través del Programa de Emergencia Laboral y el de Formación Técnica y Profesional para mujeres de bajos ingresos, y
- combatir la violencia contra las mujeres y garantizar su acceso a la justicia, en cumplimiento de la "Convención Interamericana de Belem do Pará sobre sanción, prevención y erradicación de la violencia contra la mujer"

Estos compromisos, incorporan desde lo ideológico una impronta decisiva, en materia de respeto y definición de una política de derechos humanos de las mujeres argentinas.

Se puede afirmar que "La historia de la democracia y de los derechos humanos es la historia de las sucesivas ampliaciones de la ciudadanía, de la representación de nuevas voces e intereses en el debate público, de la inclusión de quienes se encuentran en los márgenes del sistema".

"La exclusión que han sufrido las mujeres de los ámbitos reales del poder ha planteado uno de los desafíos y críticas más cruciales para los sistemas democráticos modernos. Garantizar que las mujeres puedan ser ciudadanas activas, puedan participar en la toma de decisiones, en el acceso a los cargos fundamentales de gobierno, y en los órganos de representación de manera equilibrada con los hombres, no es un problema sólo de mujeres. Es un problema de toda la sociedad y fundamentalmente es una cuestión de respeto de los derechos humanos".

"La representación de las voces, los intereses, las perspectivas y los valores de las mujeres en la toma de decisiones es una condición necesaria para la efectiva vigencia de sus derechos humanos y fundamentalmente de su derecho a una ciudadanía plena.

La participación efectiva de las mismas en los procesos políticos en condiciones de igualdad constituye no una representación más verdadera sino una democracia más verdadera"...<sup>2</sup>

Dichos compromisos significaron un cambio sustancial en la gestión del Consejo que se había iniciado muy pocos meses antes y se reflejaron, como se analizará en los capítulos siguientes, en el diseño e implementación de políticas públicas activas desde el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer.

- **INTERLOCUCIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL**

La segunda línea estratégica, que estriba en lograr un trabajo conjunto con diversas organizaciones de la sociedad civil que trabajan con y para mujeres, a los efectos de consensuar políticas, se desarrollará en el artículo 4to. de la Convención, en la parte especial y será analizada en el punto **Foro de la Sociedad Civil**.

- Del compromiso a la acción: LA TRANSVERSALIDAD

La tercera línea estratégica ha sido decisiva para el trabajo del Consejo Nacional de la Mujer, con un resultado satisfactorio en relación a la incorporación de la perspectiva de género en algunos ministerios.

Como proceso de construcción entre diferentes actores se ha debido decidir estratégicamente desde el organismo, sobre cuáles eran los espacios abiertos al diálogo y a la interacción entre pares, a los efectos de iniciar el diseño de las políticas públicas relacionadas con el cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial.

El Consejo Nacional de la Mujer entiende por *transversalidad* a la valoración e impulso del trabajo mancomunado entre los distintos actores públicos y privados que tengan influencia respecto de determinada temática. Significa a su vez liderar, desde el espacio del CNM, instalado en la órbita de la Jefatura de Gabinete de Ministros, los procesos de formulación, coordinación de la ejecución y evaluación de esas políticas públicas, con el objeto de incorporar en ellas un enfoque de género.

Evidentemente esta estrategia contiene una valoración respecto de las prioridades de posicionamiento, ya que no sería deseable ni productivo, abarcar de una vez y en forma permanente todos los tópicos en los que el Estado interviene con políticas activas. Pero a su vez significa poner en evidencia y promover una actitud activa, en

---

<sup>2</sup> (2001) Marcela Rodriguez

aquellos temas en los que el Estado momentáneamente está ausente y, que a consideración de las prioridades establecidas, debe hacerse presente.

- **FORTALECIMIENTO DE VÍNCULOS CON EL PODER JUDICIAL Y EL PODER LEGISLATIVO (Nacional y Provincial).**

La cuarta línea estratégica está relacionada con las acciones que se desarrollan con el Poder Legislativo se inscriben en una línea de trabajo sectorial. De este modo el CNM trabaja conjuntamente con parlamentarios/as nacionales y provinciales en la promoción de proyectos de leyes que incorporen la equidad de género.

En este sentido ha llevado adelante diferentes dictámenes sobre proyectos legislativos sobre violencia familiar; registro de deudores morosos alimentarios; salud sexual y reproductiva; acosos sexuales, asesorando y participando en otros proyectos de leyes a nivel nacional y provincial, como también en iniciativas como el lanzamiento de la Red de Legisladoras del Noroeste argentino y del Noreste, realizado en la ciudad de Jujuy. Ha participado en diversas reuniones de comisiones de la Cámara de Diputados de la Nación, como en las Legislatura provinciales y Concejos deliberantes.

Esta línea estratégica será desarrollada en el análisis de los arts. 4to., 5to., 11ro., 12do. de la Convención, en la parte especial.

En relación al Poder Judicial se han tendido lazos de trabajo con la Asociación de Mujeres Juezas de la República Argentina y se ha participado conjuntamente de diversos encuentros sobre análisis de legislación, tanto a nivel nacional como provincial, con algunos integrantes del Poder Judicial. Se analizará en el art. 5to.en la parte especial de la Convención.

- **FEDERALISMO**

La quinta línea estratégica está relacionada con el trabajo desarrollado desde el **Programa Federal de la Mujer**, un programa destinado al fortalecimiento institucional de las **Áreas Mujer** de nivel nacional, provincial, o municipal. Asimismo, existe un ámbito de interlocución entre las diferentes provincias, que es el Consejo Federal de la Mujer, constituido por las consejeras federales en carácter de titular y suplente, designadas por los Gobernadores de cada jurisdicción. Es allí donde se fijan consensos en relación a las estrategias de abordaje de diferentes políticas públicas tendientes a lograr la equidad de género, respetando las realidades regionales.

Tiene como propósito desarrollar las capacidades políticas técnicas y operativas indispensables para el diseño, formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para el logro de la igualdad entre varones y mujeres.

El PFM es un plan de igualdad estructural porque provee a las áreas de todas las jurisdicciones, de idéntico equipamiento, capacitación, asistencia técnica, posibilitándoles el desarrollo de sus capacidades, para la concreción de planes, programas y actividades tendientes a la igualdad. Por lo tanto, en un país federal, como es la Argentina, efectiviza la descentralización.

Articula a distintas áreas gubernamentales nacionales, provinciales y locales para el logro de la transversalidad efectiva del enfoque de género en las políticas públicas y la promoción de un nuevo modelo de contrato social basado en la plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural del país.

La cobertura territorial para el año 2000/2001 abarcó las Provincias de La Pampa, La Rioja, Misiones, Neuquén y Salta, que completaron FIB, FIA y AH. Para el año 2001, abarcó las provincias de Catamarca, Chaco, Chubut y Río Negro, que completaron el primer módulo de FIB, en capacidades políticas y asistencia técnica.

En el año 2001 se completó, la entrega de aporte tecnológico, computadora e impresora a todas las provincias con área mujer.

*El PFM se encuentra integrado por dos componentes:*

## **1. COMPONENTE DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

- 1.1 Fortalecimiento Institucional del CNM**
- 1.2 Fortalecimiento Institucional de las AMP**
  - 1.2.1 Fortalecimiento Institucional Básico (FIB)**
  - 1.2.2 Fortalecimiento Institucional Ampliado (FIA)**
- 1.3 Sistema Nacional de Información Mujer (SNIM)**

## **2. COMPONENTE DE APOYO A INICIATIVAS LOCALES**

Durante el año 2000 se rediseñó el Programa Federal de la Mujer completamente, intentando plasmar en acciones la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres como condición ineludible para lograr la equidad social.

Así, se profundizó la planificación de las actividades del Componente de Fortalecimiento Institucional poniendo especial énfasis en el **Fortalecimiento de las Areas Mujer Provinciales**. Porque se consideró que la existencia de las AMP resultaba imprescindible para:

- Lograr el reconocimiento social de los múltiples roles desempeñados por las mujeres.
- La eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Promover la autonomía efectiva de las mujeres en todos los ámbitos y la institucionalización de sus relaciones.
- Satisfacer las necesidades estratégicas de las mujeres, las que potencian su capacidad de decisión en lo político, lo económico, lo social, lo cultural, etc.

- Contribuir al éxito de las políticas en general y de las políticas sociales en particular, maximizando los recursos gubernamentales recibidos.
- Constituirse en estructuras preventivas que actúen sobre grupos de alto riesgo, evitando la victimización de las mujeres

También se realizó el **Lanzamiento del Concurso Público Nro. 1/00 para la presentación de propuestas en el Componente de APOYO A INICIATIVAS LOCALES del PFM**.

A partir de las acciones de capacitación y asistencia técnica (FIB) iniciadas en las provincias de la Fase piloto, se inicia un proceso a partir del cual los/las participantes se sensibilizaron y tomaron conciencia de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género tanto en las políticas públicas como en distintas acciones de la comunidad y sobre todo la importancia de trabajar en conjunto y colectivamente en pos de la equidad de género. En este contexto existió la posibilidad de llevar adelante un adecuado proceso de maduración y consolidación de las expectativas iniciales del PFM, toda vez que se fueron cumpliendo satisfactoriamente diferentes etapas hasta llegar a la convocatoria al concurso. Prueba de ello es la gran cantidad de proyectos que se presentaron (172) y el acompañamiento y asistencia técnica en la etapa de formulación de propuestas.

La participación de la UEN en las distintas instancias del PFM permitió la articulación entre oferta y demanda, entre las acciones y necesidades. Ello en un contexto donde las políticas públicas se han caracterizado por ser fragmentarias e incompletas y generalmente formuladas desde la oferta no tomando en cuenta las realidades y demandas de los sectores a los cuales van dirigidas.

El proceso llevado adelante por el PFM da cuenta de un procedimiento totalmente distinto, dado que la visualización que se produjo gracias a la capacitación del PFM de determinadas problemáticas ligadas a la inequidad entre los géneros alumbró una serie de ideas e inquietudes en el seno de la realidad concreta que se plasmaron en proyectos para presentar en el concurso, como resultado de la reflexión de los distintos actores desde su cotidianidad de los conceptos trabajados en la capacitación. Desde la UEN se asistió técnicamente en forma constante para que esas propuestas no perdieran de vista los pilares del PFM: la perspectiva de género y la transversalidad de las políticas públicas.

## **1. COMPONENTE DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

### **Objetivo General**

Dotar al Consejo Nacional de la Mujer (CNM) y a las Areas Mujer Provinciales (AMP) de las capacidades políticas, técnicas y de gestión requeridas para revisar, formular, dar seguimiento y evaluar las políticas y programas públicos desde una perspectiva de género.

Este componente comprende tres subcomponentes:

### **1.1. Subcomponente Fortalecimiento Institucional del CNM**

Su objetivo es fortalecer las capacidades requeridas por el CNM para desempeñarse como entidad coordinadora de la política nacional para la mujer y entidad ejecutora de este programa.

### **1.2. Subcomponente Fortalecimiento Institucional de las AMP**

Su objetivo es mejorar las capacidades políticas, técnicas y de gestión de las AMPs, a través de la implementación de dos módulos.

El Programa aporta a las Áreas Mujer:

- Capacitación
- Asistencia técnica
- Entrenamiento
- Equipos informáticos

para desarrollar habilidades políticas, técnicas y operativas acordes con las nuevas metodologías de gerenciamiento e información, a fin de descentralizar y multiplicar el impacto de las acciones.

Las Arcas Mujer son todas aquellas oficinas y organismos gubernamentales encargados de la formulación, diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas destinadas a las mujeres. Son las estructuras organizativas que existen dentro de los ámbitos de gobierno municipal, provincial o nacional, y que bajo las denominaciones de: Dirección, Consejo, Instituto, Secretaría, Departamento, etc, formulan políticas públicas cuyo alcance se corresponde con el nivel jurisdiccional al que pertenecen. Son las protagonistas directas del PFM, en el que se promueve:

- El máximo estatus de inserción institucional.
- La disposición y administración de recursos propios.
- La intersectorialidad, en coordinación con otras áreas del gobierno.

Se realiza mediante los siguientes dos módulos:

#### ***1.2.1. Módulo de Fortalecimiento Institucional Básico (FIB)***

Objetivos:

1. Capacitar a directivos y personal del AMP, representantes de AMMs y de otras entidades relevantes estatales y de la sociedad civil en la formulación, revisión y monitoreo de políticas públicas y planes de igualdad a nivel provincial así como también capacidades técnicas y de gestión. La capacitación involucra el dictado de los módulos de capacidades políticas y de capacidades técnicas y de gestión.

2. Proporcionar asistencia técnica y asesoría a las AMP en la articulación de áreas prioritarias de los planes de igualdad provinciales con entidades públicas y OSC jurisdiccionales y nacionales, así como en capacidades técnicas y de gestión.
3. Intercambiar experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas a partir del PFM, mediante la realización de eventos regionales de intercambio de experiencias.
4. Mejorar la eficiencia operativa de las AMP, especialmente facilitando el acceso y distribución de la información, a través del envío de equipamiento a las provincias.

Durante los años 2000 y 2001 se capacitaron aproximadamente 250 mujeres por año.

### **Evaluación de la prueba piloto**

La siguiente es una reseña de la evaluación de la ejecución de las actividades del subcomponente en las provincias de La Pampa, La Rioja, Misiones, Neuquén y Salta durante los años 1999 y 2000.

**Asistencia:** El porcentaje de asistencia a los cursos fue variable por provincia, tomando como base el total de inscriptos, el porcentaje varía entre un máximo de 90% en La Pampa a un mínimo de 55% en La Rioja, con un promedio de 60 participantes. La asistencia estuvo determinada, en parte, por la participación de personas del interior y de la capital provincial. La presencia de participantes del interior fue relativamente alta, dado que los viáticos pagados, para muchas de las integrantes de las Áreas Mujer Municipales y representantes de los municipios representaban un sueldo o más extra por mes. Esto a su vez generó algún tipo de asimetría con las representantes de las ciudades capitales.

**Perfil de las/os participantes:** Existió un predominio de personas con funciones administrativas, tanto de las participantes de la administración pública provincial como de las OSCs. A su vez, el grado de transversalidad fue bajo ya que fueron pocas las participantes de otros ministerios o de los poderes legislativo y judicial. El nivel educativo promedio (salvo Misiones y Salta) estuvo mas cerca del secundario completo que del universitario. El 85% del total de participantes manifestó tener conocimiento previo sobre género.

**Evaluación:** los ítems relevados en las evaluaciones de los participantes apuntaron al tema contenidos, (comprensión y utilidad), materiales y docentes. Las valoraciones de los participantes resultan muy positivas en todas las provincias, fundamentalmente en aquellos temas referidos a los nuevos conocimientos adquiridos, su aplicabilidad y a la oportunidad de poder reflexionar colectivamente con colegas y docentes.

El ítem de "equipamiento y edificio" presenta valoraciones negativas en algunas provincias como La Rioja y Salta. En la primera, la capacitación se realizó en el departamento de policía, lo cual fue mencionado como problema por los participantes y

docentes. En Salta los cambios de edificio fueron señalados como muy problemáticos.

De la información recopilada de las consultoras docentes, Consejeras y ATLs surgen algunas debilidades relacionadas con los puntos anteriormente señalados: menor asistencia de participantes de la capital y de otros ministerios y poderes legislativo y judicial, dificultades en las convocatorias y en el envío de viáticos. Como fortalezas se citan: alto compromiso grupal, buen clima de trabajo y participación, positiva evaluación de los contenidos y su aplicabilidad.

### **Recomendaciones de la evaluación de la prueba piloto**

En primer lugar, se recomendó aprovechar la experiencia obtenida del dictado de los módulos impartidos en cinco provincias para la próxima etapa.

En segundo lugar, se recomendó fortalecer las convocatorias para capacitación y asistencia técnica de manera de lograr una mayor y más homogénea participación de mujeres provenientes de los distintos sectores, de forma de lograr una mejora en la eficiencia del Programa y a su vez de potenciar la transversalidad en los temas de género, incrementando la participación de asistentes con formación terciaria/universitaria que ocupen cargos técnicos y de ejecución en los distintos ámbitos públicos y participen en la toma de decisiones sobre políticas, planes y programas.

### **Rediseño de las actividades de capacitación y asistencia técnica**

Durante el 2001, teniendo en cuenta el contexto económico general de la Argentina y los resultados de la evaluación de la prueba piloto, se rediseñaron las actividades del Subcomponente FIB, de modo de cumplir con los compromisos asumidos con las provincias y con las metas acordadas para el 2001.

Las nuevas estrategias acordadas fueron las siguientes:

1. Conformación del equipo de capacitación, En lugar de contratar firmas consultoras o instituciones especializadas para la provisión del dictado de las actividades, se decidió conformar el equipo de capacitación responsable del dictado con las consultoras integrantes del equipo técnico de la UEN y con otras especialistas del CNM. Tanto las integrantes del equipo como las especialistas del CNM se encuentran ampliamente capacitadas para hacerse cargo de estas actividades, por las capacidades iniciales de cada una de sus integrantes, y por la experiencia acumulada de trabajo en el PFM y en el CNM. Las competencias del "equipo de capacitación" son tanto de gestión como docentes y utilizar la capacidad instalada presenta las siguientes ventajas:
  - i) Contar con el mismo equipo capacitador en todas las provincias garantiza la secuencia lógica del proceso de capacitación
  - ii) Contar con la experiencia previa de trabajo en equipo;
  - iii) La experiencia de gestión en un organismo mujer brinda la oportunidad de conocer desde adentro la realidad de las áreas mujer de la Argentina, y de esta forma adaptar las temáticas teóricas a las realidades locales.

**2. Rediseño del dictado de los módulos, Reducir la carga horaria de las actividades y suprimir aquellas no fundamentales para el cumplimiento de los objetivos del Programa**

Se suprimió el taller de liderazgo, negociación y participación, dado que de la conformación de las participantes, surgía una formación previa en las temáticas.

Con respecto a la Asistencia Técnica en capacidades técnicas y de gestión, dada su importancia para el AMP como actividad de planificación estratégica a mediano plazo, y para el resto de las participantes como aplicación práctica de lo aprendido durante la capacitación en planeamiento estratégico y diseño de proyectos, fue subdividida en dos etapas.

La primera etapa está dirigida a la totalidad de las participantes, y su objetivo es asistir en la realización de un ejercicio individual de planeamiento estratégico. La segunda etapa, dirigida solamente al personal del AMP, tiene como objetivo la elaboración del planeamiento estratégico del área para los próximos tres años.

**3. Readecuación del perfil de los/las participantes, Establecer el perfil de las/los participantes según las siguientes características: las actividades del PFM están destinadas a:** i) asesores/as y directivos/as del AMP; ii) funcionarios/as del gobierno provincial; iii) directivos de OSCs que colaboran con las AMPs; iv) personal profesional y técnico del AMP; v) responsables de áreas mujer municipales; vi) personal profesional y técnico con niveles de decisión de entidades del gobierno provincial y municipal. El PFM no está dirigido únicamente a mujeres. Más aún, el efectivo cumplimiento tanto de los objetivos del PFM como del CNM implica la participación de profesionales y técnicos de todas las áreas de gobierno, efectivizando la transversalidad de la perspectiva de género en las diferentes áreas.

### **Descripción del contenido de las actividades**

#### **Módulo de capacidades políticas**

##### **Seminario Género y políticas públicas**

###### **Objetivos:**

1. Proporcionar un enfoque que permita analizar las políticas públicas desde la perspectiva de género, percibiendo la reiteración inadvertida de estereotipos sexistas y promoviendo estrategias alternativas, tendientes al logro de la igualdad de oportunidades y a la visualización de la problemática de género en el Estado.
2. Proporcionar a los/las participantes los conocimientos necesarios para identificar los "puntos clave" en los procesos de toma de decisiones para la formulación e implementación de las políticas públicas, a fin de poder desarrollar estrategias de inserción y permanencia en dichas políticas del concepto de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

- 3. Analizar la misión y rol de los organismos gubernamentales de la mujer.
- 4. Incorporar el concepto de transversalidad de género y su efectiva implementación en los niveles nacional, provincial y municipal.
- 5. Incorporar la institucionalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.

### **Asistencia Técnica en capacidades políticas**

#### **Objetivo general:**

Aportar a la aplicación práctica de los conocimientos y/o habilidades incorporadas en el módulo de capacidades políticas, obteniendo un producto concreto a ser utilizado en la práctica laboral diaria de los/las participantes.

#### **Módulo de capacidades técnicas y de gestión**

#### **Taller Planeamiento estratégico y diseño de proyectos**

#### **Objetivos:**

- 1. Proporcionar los conocimientos y prácticas necesarias para realizar el planeamiento estratégico del área de pertenencia de las participantes, incorporando la transversalidad de la perspectiva de género en el proceso.
- 2. Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para la formulación de proyectos con perspectiva de género.

### **Asistencia Técnica en capacidades técnicas y de gestión**

#### **Objetivos generales:**

**Primera etapa:** Aportar a la aplicación práctica de los conocimientos y/o habilidades incorporadas en el módulo de capacidades técnicas y de gestión, obteniendo un producto concreto a ser utilizado en la práctica laboral diaria de los/las participantes.

**Segunda etapa:** Proporcionar a los/las integrantes del AMP la asistencia técnica necesaria para la aplicación de los conocimientos y/o habilidades incorporadas en las actividades previas de capacitación en el diseño, formulación e implementación de un Plan Estratégico para el AMP y/o AMMs.

**Tercera etapa:** Transferencia a las AMMs de los contenidos del PFM, por intermedio de las estrategias que cada jurisdicción defina más conveniente, tales como la realización de seminarios, encuentros regionales, y otras.

### **1.2.2. Módulo de Fortalecimiento Institucional Ampliado (FIA)**

Objetivos:

1. Realizar el seguimiento y profundización de las capacidades fortalecidas con el módulo FIB, respondiendo a las características y necesidades propias de cada provincia.

**El módulo FIA se ejecuta una vez completado el subcomponente FIB e incluye la realización de actividades de capacitación respondiendo a intereses planteados por las provincias.**

Se diseñó y se organizó la implementación de los cinco primeros FIA en las provincias de la Fase Piloto del PFM, atendiendo a la demanda planteada por las beneficiarias.

En la elección del dictado de temas a tratar se priorizó el tema de Salud reproductiva y en segundo lugar, el de Violencia, debido a que aparecen como las principales problemáticas que afrontan las áreas mujer y OSC en su tarea cotidiana. Da cuenta de esto el resultado de la convocatoria a presentar proyectos en el Componente de Ayuda a Iniciativas Locales, donde estos temas fueron los más presentados

Se diseñó y se organizó la implementación de los FIA, en primer lugar con el siguiente tema: "Taller de salud reproductiva, género y derechos humanos". Y luego, sobre "Aplicación del Registro Único de Casos de Violencia Intrafamiliar" y sobre "Prevención de Violencia Familiar".

### **1.3 Sistema Nacional de Información Muier (SNIM)**

Su objetivo es desarrollar un sistema de información en el CNM y ponerlo en funcionamiento en las provincias que conformen el programa.

EL SNIM es un sistema de información sobre la situación de género en la Argentina que se organiza en dos ejes:

- ⇒ Un **sistema continuo de indicadores de situación de género** que se actualizará y ampliará permanentemente en la medida en que la información disponible en el país lo permita;
- ⇒ Un **sistema integrado de información** sobre la situación de género que permita optimizar la utilización de los recursos actualmente disponibles.

EL SNIM busca responder de manera coherente la variedad de demandas de sus usuarios, evitando duplicar otros instrumentos creados para la gestión pública. El SNIM no produce información primaria, la elaboración de los indicadores se realiza a partir de la utilización de estadísticas públicas que existen en el país, incluyendo censos, encuestas nacionales y registros administrativos.

Los indicadores de género son medidas que permiten visibilizar la desigualdad de oportunidades que tienen las personas de distinto sexo en su acceso a los recursos materiales y sociales así como para participar en la toma de las principales decisiones políticas, económicas y sociales que norman el funcionamiento de la sociedad.

## **2. COMPONENTE DE APOYO A INICIATIVAS LOCALES (AIL)**

### **Objetivo General**

Promover la colaboración entre Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y organismos del sector público a nivel provincial y municipal, para que desarrollen iniciativas con una perspectiva de género.

El componente de **Ayuda a Iniciativas Locales del Plan Federal de la Mujer (AIL)** se propone complementar y apoyar las acciones de fortalecimiento institucional de las Areas Mujer Provinciales y Municipales (AMP y AMM), y promover la participación de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y otras Organizaciones del Sector Público.

El componente prevé el financiamiento de iniciativas que resulten prioritarias a nivel local y que tengan como objetivo el apoyo a políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos.

- El componente AIL permite incorporar la perspectiva de género tanto en las políticas públicas como en distintas acciones de la comunidad y sobre todo la importancia de trabajar en conjunto y colectivamente en pos de la equidad de género.
- Las políticas públicas en la Argentina se han caracterizado por ser fragmentarias e incompletas y generalmente formuladas desde la oferta, no tomando en cuenta las realidades y demandas de los sectores a los cuáles van dirigidas. El componente permite articular entre oferta y demanda, entre acciones y necesidades.
- El componente permite a los actores reflexionar desde su cotidianeidad los conceptos trabajados en la capacitación, y de esta manera visibilizar a través de proyectos determinadas problemáticas ligadas a la inequidad entre los géneros.

## **CONCURSO PÚBLICO DE PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS COMPONENTE AIL**

### **Convocatoria**

Luego de la distribución de la "Guía de formulación y presentación de proyectos" a las AMP, las organizaciones interesadas retiraban los formularios en las respectivas sedes provinciales de las Areas Mujer.

En general la solicitud de formularios, por parte de las organizaciones interesadas en participar del llamado a concurso, se concentró en las dos primeras semanas posteriores a la convocatoria, a partir de esa fecha todas las provincias, excepto la de Neuquén, requirieron el envío de más formularios. En total se entregaron 357 formularios (en Salta, 66 formularios, en Misiones, 92, en La Rioja, 76, en La Pampa, 73 y en Neuquén, 50).

### **Propuestas tipo**

La Guía planteaba una serie de criterios de elegibilidad y de selección de las propuestas que se presentaran a la Convocatoria.

Se identificaron para el PFM, como líneas temáticas y programáticas para la presentación de propuestas denominadas "**propuestas tipo**". El objetivo de éstas líneas era orientar la presentación de los proyectos, pero que de ninguna manera son limitantes de otras propuestas que, respondiendo a los objetivos del PFM; y las realidades locales y/o regionales, pudieran presentarse ampliando las planteadas en la guía.

Las "**propuestas tipo**" se basaban en el cruce de temas convocantes, líneas programáticas y perspectiva de género. Por lo tanto, independientemente del tema a partir del cual se presentara la propuesta, se propiciaba el desarrollo de actividades que contemplen el fortalecimiento de las familias en situación de pobreza.

**a) Enfoque de género y transversalidad de la propuesta**

- Los proyectos deberán orientarse a resolver prioritaria mente la posición de desigualdad de las mujeres, (tener pertinencia con los objetivos del Consejo Nacional de la Mujer)
- En el caso de las propuestas presentadas por Gobiernos Locales, así como de otros sectores u organismos públicos deberá estar contemplado el principio de la transversalidad de la perspectiva de género.

**b) Líneas temáticas**

- Salud reproductiva
- Violencia doméstica
- Derechos de la mujer
- Educación
- Jefatura Femenina
- Empleo - Participación en la fuerza laboral
- Discriminación
- Mujer rural /aborigen
- Educación y cultura
- Otras que las AMP consideren prioritarios en su provincia

**c) Líneas programáticas**

- Proyectos de intervención y acción
- Capacitación
- Investigación

## Hoja de ruta para la evaluación de las propuestas

Variables a Ponderar	Puntaje subvariable
<b>LÓGICA DEL PROYECTO</b>	<b>45</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Definición de la situación problema:</b> Existencia de una definición clara de una brecha a cubrir entre una situación presente y una situación deseada. Existencia de una justificación de porqué y cómo este proyecto ayudaría a cubrir esa brecha.</li> <li>- <b>Pertinencia de los objetivos con relación a los objetivos del Plan Federal de la Mujer</b></li> <li>- ¿Tiene integrada la perspectiva de género? (búsqueda de los efectos del proyecto sobre la posición de la mujer y no sobre la condición)</li> <li>- ¿Está considerado el criterio de transversalidad? Implica que por lo menos otra área gubernamental esté involucrada en alguna instancia del proyecto</li> <li>- ¿Ayuda el proyecto a mejorar la formulación seguimiento y evaluación de políticas públicas y programadas para beneficiar la situación de la mujer en la provincia/municipio?</li> </ul>	<b>10</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Correspondencia entre objetivos, actividades y resultados</b></li> <li>- ¿Si se cumplieran el 100% de las actividades y se lograran el 100% de los resultados se lograría el objetivo?</li> </ul>	<b>8</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Resultados esperados</b></li> <li>- ¿Están claramente definidos indicadores que permitan medir cuantitativamente si se lograron los resultados luego de la ejecución</li> </ul>	<b>8</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Adecuación presupuestaria</b></li> <li>- ¿Los insumos costeados son los necesarios y pertinentes para el logro de las actividades?</li> </ul>	<b>5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aportes de la organización</b></li> <li>- Si los aportes están calculados de manera incorrecta, se considerará que no hay aportes</li> </ul>	<b>5</b>
<b>Subtotal lógica del proyecto</b>	
<b>ANTECEDENTES Y EXPERIENCIA DE LA INSTITUCIÓN SOLICITANTE</b>	<b>30</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Existencia de una estructura institucional previa</b></li> <li>- A mayor antigüedad institucional, mayor calificación. En caso de UTE se toma la de mayor antigüedad</li> </ul>	<b>8</b>

<b>-Antecedentes de trabajos organizados por proyectos</b>	<b>7</b>
- Medido por la cantidad de trabajos de la institución. En caso de UTE se suman los trabajos de las organizaciones	
<b>- Calificación de la coordinación del proyecto</b>	<b>6</b>
- Años en la especialidad / estudios	
- Experiencia en actividades similares o relacionadas	
<b>- calificación de los equipos técnicos</b>	<b>6</b>
- Experiencia. en actividades similares o relacionadas (Se calcula el promedio de, la experiencia de todos los miembros del equipo)	
<b>- Antecedentes de abordaje de la temática de género 3</b>	<b>3</b>
- Se consideran tanto los antecedentes, de la coordinadora como los de la institución	
<b>Subtotal antecedentes y experiencia</b>	
<b>ARTICULACION Y COMPLEMENTARIEDAD CON OTRAS INSTITUCIONES</b>	<b>15</b>
<b>- Vinculación con efectores locales correspondientes al área temática</b>	<b>8</b>
- ¿Existe vinculación con los efectores de mayor experiencia en el campo de actuación del proyecto	
<b>- Existencia de documentación que avale la articulación</b>	<b>7</b>
<b>Subtotal articulación y complementariedad</b>	
<b>COINCIDENCIA CON PRIORIDADES PROVINCIALES</b>	<b>5</b>
<b>REPLICABILIDAD DEL PROYECTO</b> Posibilidades de continuar ejecutando el proyecto al finalizar el financiamiento y/o. transferir la experiencia a otros grupos y/o replicarlo en otras áreas geográficas.	<b>5</b>
<b>TOTAL DE PUNTAJE DEL PROYECO</b>	<b>100</b>

Puntaje requerido para ser arrojado: 70 puntos

#### **Asistencia técnica en la preparación de proyectos**

En las cinco (5) provincias piloto del Plan Federal de la Mujer: La Pampa, La Rioja, Misiones, Neuquén y Salta se brindó asistencia técnica a:

- Areas Mujer Provinciales
- Areas Mujer Municipales
- Unidades Académicas
- Organismos Gubernamentales
- Organizaciones No Gubernamentales.

#### **Presentación de 172 proyectos a la convocatoria.**

El 31% de los proyectos presentados corresponden a la Provincia de Misiones, el 26% a La Pampa, el 17% a Salta, el 15% a La Rioja y el 11 % a Neuquén. Las prin-

cipales líneas temáticas abordadas en los proyectos fueron las siguientes: Salud reproductiva, y Salud de la mujer, Derechos y discriminación, Violencia Doméstica, Mujer Rural o Aborigen, Empleo y Jefatura femenina.

De acuerdo a lo previsto por el Plan Federal de la Mujer, se nota una fuerte presencia en el concurso público de las organizaciones de la sociedad civil. El 46% de los mismos fue presentado por organizaciones de la sociedad civil (OSC), el 18% por las áreas Mujer municipales (AMM) el 15% por el sector público provincial (AAPP), el 10% por el sector público municipal (AAPM), el 69/o por las áreas Mujer provinciales y el 5% por universidades.

### **Preselección de proyectos.**

A partir de la recepción de los proyectos remitidos desde las distintas provincias al Consejo Nacional de la Mujer se comenzó la evaluación de los mismos. Luego del análisis de la calidad metodológica de los proyectos se conformó el Comité de Evaluación Integrado por especialistas sectoriales del CNM. Así, se procedió al análisis, evaluación y selección de los proyectos, de acuerdo a la grilla de puntaje elaborada oportunamente, poniendo especial énfasis en la pertinencia y sustentabilidad / replicabilidad. El 30 de marzo de 2001 se elevó la nómina de proyectos seleccionados a las autoridades del PFM.

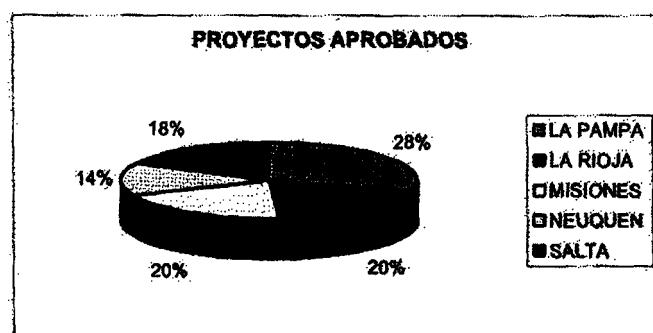
### **Selección y financiación de proyectos.**

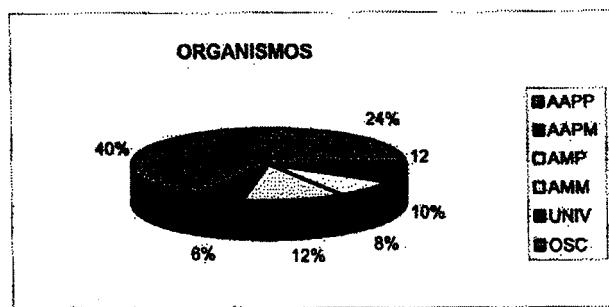
#### **Proceso de readecuación presupuestaria:**

A efectos de corregirlas variaciones de costos que presentaban proyectos similares entre si, se Confeccionó una guía de precios promedio por provincia y se realizó el ajuste presupuestario de los proyectos. Esas planillas de precios promedios se diseñaron en base a la información entregada por las Asistentes Técnicas Locales, teniendo en cuenta las diversidades locales. La instancia de adecuación presupuestaria fue supervisada por las ATL.

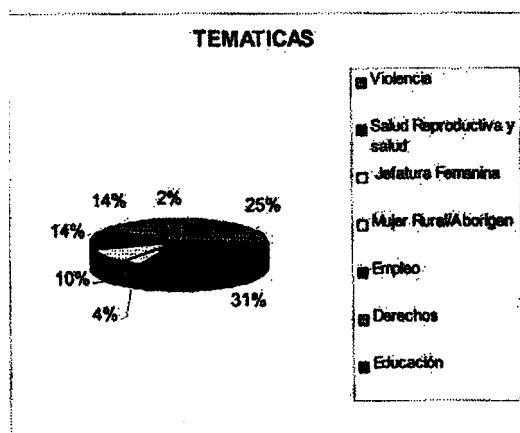
#### **Proyectos aprobados**

Del análisis, evaluación y adecuación presupuestaria realizados; quedaron seleccionados en total 52 proyectos. Los proyectos aprobados, por provincia, son:





Entre los proyectos seleccionados por línea temática encontramos que: 16 corresponden salud reproductiva y salud de la mujer, 13 a violencia, 7 a derechos, 7 a empleo; 5 a mujer rural/aborigen, 2 a jefatura femenina y 1 a educación.



Teniendo en cuenta a las instituciones que presentaron proyectos, resulta: que se aprobaron 21 de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), 12 de organismos del sector público provincial (AAPP), 6 de áreas mujer municipal (AMM), 3 de universidades nacionales (U), 5 de gobiernos locales (AAPM) y 4 corresponden a áreas mujer provinciales (AMP).

Estas últimas corresponden a: las AMP de las provincias de La Pampa, La Rioja, Misiones y Salta.

#### ***Aporte de los organismos y organizaciones:***

Es importante señalar que los proyectos seleccionados pertenecen en su mayoría a instituciones y organizaciones que han presentado en todos los casos contrapartes de montos importantes, que en muchos de los casos el 50%, Esto refleja

el interés y la preocupación de los organismos y organizaciones por darle viabilidad y sostenibilidad a los mismos.

***Impacto previsto:***

Los proyectos que salieron seleccionados involucran a más de 250 técnicos y especialistas, que conforman equipos interdisciplinarios y consolidarán a partir de la ejecución de los proyectos, técnicas, metodologías y modalidades de trabajo que deben considerarse como fortalecimiento de la capacidad instalada en las provincias en la temática de género. Asimismo, la población directamente beneficiada por los proyectos ronda los 3.000, mientras los impactos indirectos se han estimado en 25.000 beneficiarias.

En diciembre de 2001 se firmaron los convenios entre el Consejo Nacional de la Mujer y cada una de las instituciones cuyos proyectos fueron seleccionados y se iniciaron las actividades.

Algunas consideraciones finales:

Esta breve descripción ilustra la importancia y el desarrollo del componente dentro del Programa Federal, ya que el mismo se va construyendo a partir de un proceso acumulativo de acciones que culminará con la implementación de los proyectos, el monitoreo de los mismos y su posterior evaluación.

El resultado esperado será la consolidación de un trabajo articulado, transversal y en red de los actores y referentes locales y provinciales con las áreas mujer provinciales, generando una sinergia que coadyuven a cumplir con el objetivo del Programa de mejorar la formulación, seguimiento y evaluación de políticas y programas con el fin de mejorar la situación de la mujer.

**ESTADO DE EJECUCIÓN**  
**2000-2001**

Principales actividades desarrolladas durante los años 2000 y 2001, por componente:

**1. COMPONENTE DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

**1.1. Subcomponente Fortalecimiento Institucional del CNM**

1. Seminarios internacionales de intercambio:

- Organización conjunta con UNICEF, UNIFEM y el Consejo del Menor y la Familia del Seminario "Derechos de las Mujeres y Derechos de la

Niñez, construyendo una ciudadanía plena" (2000) a fin de contribuir al diseño de una agenda para la adecuación legislativa y la formulación de políticas públicas para las mujeres y la niñez con enfoque de derechos humanos y de género.

- Organización del Seminario CEPAL-CNM-CIEPP, "La institucionalidad de género en las políticas públicas". Buenos Aires (2001).
2. Acciones de capacitación y asistencia técnica al personal del CNM y Plan Federal: i) Talleres de intercambio y articulación; ii) Jornadas de información sobre el Registro de Violencia y el Área de Trabajo de Salud Reproductiva; iii) Taller sobre técnicas de visualización y moderación; iv) Taller sobre transversalidad, con participación de responsables de AMPs; v) Taller sobre participación ciudadana; vi) Taller sobre diseño y preparación de proyectos (con participación de OSCs); vii) Taller de formación en reconocimiento y manejo de casos de violencia intrafamiliar (2001).
  3. Asistencia técnica para apoyar la definición de metodologías e instrumentos metodológicos: i) Medición, procesamiento y análisis de la Línea de Base del CNM a diciembre del año 2000. ii) Medición, procesamiento y análisis de la Línea de Base de las Áreas Mujer Provinciales a diciembre del año 2000. iii) Realización de la etapa de recolección de la información para el Monitoreo de Procesos del PFM. (2000)
  4. Sensibilización y capacitación a funcionarios: Participación en el lanzamiento de la Red de Legisladoras del NOA y del NOE, en Jujuy. (2000)
  5. Actividades de asistencia técnica en temas de género y transversalidad según demanda.

### **Año 2000**

1. Inicio y seguimiento de trabajos con los Ministerios de Salud, Educación, Trabajo y Desarrollo Social, Justicia e Interior a fin de articular acciones y programas intersectoriales con perspectiva de género.
2. Creación del Registro Único de Casos de Violencia y realización de Talleres para la capacitación de los actores involucrados.
3. Convocatoria conjunta con el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) y el área mujer de la Confederación General de la Industria a mujeres empresarias para difundir los mecanismos de acceso al crédito a aplicar en empresas lideradas por mujeres.
4. Elaboración del Plan Nacional para la Reducción de la Mortalidad Materna e Infantil con los Ministerios de Salud, de Educación y de Desarrollo Social.
5. Firma de un convenio con CEPAL-GTZ "Argentina: Incorporación del Enfoque de Género en la Política Laboral y Económica. El empleo en el sector Salud".
6. Participación de la Red Interinstitucional formada por centros de atención a víctimas de violencia (Centro Atención de la Víctima, Consejo Nacional del Menor y la Familia, centros hospitalarios, Gobierno de la Ciudad, ONGs especializadas).
7. Asistencia técnica para la elaboración y presentación de proyectos del Programa de Emergencia Laboral (PEL), Subprogramas Desarrollo Comunitario y Empleo Productivo.
8. Participación en los encuentros regionales de creación y fortalecimiento de áreas mujer municipales.

**Año 2001**

1. Participación en el "Programa de Cárcel Saludables" dependiente de la Secretaría de Política Carcelaria del Ministerio de Justicia, junto al Programa LUSIDA del Ministerio de Salud, SEDRONAR de Presidencia de la Nación. Realización de 12 Talleres de Género y Violencia Intrafamiliar, Género y Salud Reproductiva y Detección Temprana de Cáncer Mamario en Unidades Penitenciarias Federales de Mujeres y Menores (años 2000 y 2001).
2. Asistencia Técnica a Plan Jefas de Hogar - Secretaría de Tercera Edad y Acción Social, Ministerio de Desarrollo Social para la inclusión de la perspectiva de género en el Programa Jefas de Hogar (BID- MDSyMA) que se implementa en la provincia del Chaco. Revisión del Diseño Curricular de la propuesta tanto desde la estructura de la capacitación, como del desarrollo de los contenidos.
3. Realización de talleres de capacitación en prevención de violencia hacia las mujeres y de evaluación del registro de casos de violencia familiar contra la mujer en distintas provincias argentinas.
4. Participación en el Encuentro Red de Defensorías del Pueblo. Neuquén, 18 de mayo de 2001.
5. Organización de la Sesión del Consejo Federal de la Mujer. Buenos Aires.
6. Participación en la Comisión Interministerial para la instrumentación del Régimen especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico (Ley 25.239).
7. Realización de 5 Informes Nacionales (2001) sobre:
  - ⇒ Mujer y trabajo;
  - ⇒ Mujer y salud;
  - ⇒ Mujer y justicia;
  - ⇒ Mujer y educación y
  - ⇒ Mujer y toma de decisiones.
8. Jornadas de sensibilización a los medios: i) Desayuno con periodistas; ii) Apoyo a la campaña por el cupo legislativo; iii) Campaña de Difusión y Promoción en adhesión al "Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer" (2000). i) Realización de un Acto en homenaje a las luchas, las conquistas y los logros de las mujeres a lo largo de la historia de nuestro país; ii) Participación en las actividades de difusión en el acto organizado por el INADI por el Día contra la Discriminación; iii) Realización de actividades de difusión en la Feria del Libro; iv) Presentación del libro "Mujer y Justicia", Buenos Aires, 10 de mayo de 2001; v) Organización de las charlas - debate sobre los "Monólogos de la Vagina". vi) Coordinación de la Campaña de difusión de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores comprendidos en Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico. (2001)
9. Capacitación y asistencia técnica a OSCs: i) Realización del módulo FACA: convenio con la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) para ofrecer capacitación a los/as abogados/as como operadores de violencia intrafamiliar. Incluye brindar patrocinio jurídico gratuito a las mujeres víctimas de la violencia que carezcan de recursos económicos (2001). ii) Capacitación y asistencia técnica a OSCs: a) Organización

- conjunta con ONG's de la reunión del Foro de Mujeres contra la Corrupción, en setiembre de 2000. b) Articulación con centros de investigación, centros académicos, expertas y especialistas, a fin de establecer una relación de colaboración e intercambio. c) Firma de convenios de cooperación con la Universidad Nacional del Litoral y la Universidad Nacional de la Patagonia Austral. d) Convenio con CELAM, organización no gubernamental para la prevención del cáncer genitomamario. e) Organización conjunta con la Federación Argentina de Municipios del "Taller de Intercambio de Experiencias de Equidad de Género y Gobiernos locales", en el marco del II Concurso Regional: Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local. f) Convocatoria a ONGs a conformar el Foro de la Sociedad Civil para acordar y consensuar acciones conjuntas en defensa de los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades y de trato (2001).
10. Capacitación a otros Estados según demanda: i) Cooperación Horizontal con el Programa FO-AR del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto consistente en Asistencia Técnica y Capacitación al Gobierno de Nicaragua. Asistencia técnica: Acciones positivas para las mujeres en la administración pública del Gobierno de Nicaragua. Managua. ii) Asistencia técnica al Programa de Desarrollo para Pueblos Indígenas y Negros del Ecuador.

## **1.2. Subcomponente Fortalecimiento Institucional de las AMP**

### ***1.2.1. Módulo de Fortalecimiento Institucional Básico***

#### **Año 2000:**

1. Finalización del módulo FIB en las provincias que participaron de la prueba piloto. Se completó el módulo FIB en las cinco provincias de la Fase Piloto, Misiones, La Pampa, La Rioja, Neuquén y Salta.

***2. En las provincias de Misiones, La Pampa y Salta, se finalizaron los talleres de liderazgo, cabildeo y participación***

En las 5 provincias:

Asistencia técnica en capacidades políticas  
 Seminario Gestión, entorno y organización  
 Taller de recursos humanos  
 Seminario Planeamiento estratégico  
 Taller de fundraising  
 Taller de diseño y elaboración de proyectos  
 Taller de presupuesto  
 Asistencia técnica en capacidades técnicas y de gestión: primera y segunda etapa

## Año 2001:

### **Rediseño de las actividades de capacitación y asistencia técnica**

Durante el 2001, teniendo en cuenta el contexto económico general de la Argentina y los resultados de la evaluación de la prueba piloto, se rediseñaron las actividades del Subcomponente FIB, de modo de cumplir con los compromisos asumidos con las provincias y con las metas acordadas para el 2001.

#### Inicio de la ejecución del módulo FIB en nuevas provincias

En junio de 2001 se entregó el equipamiento previsto por el Plan Federal de la Mujer (computadora e impresora) a todas las provincias con Área Mujer que aún no lo habían recibido.

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2001 se iniciaron las actividades en las provincias de Chaco, Chubut, Catamarca y Río Negro, con el dictado del seminario Género y Políticas Públicas y la Asistencia técnica en capacidades políticas.

### **1.2.2. Módulo de Fortalecimiento Institucional Ampliado (2001)**

1. Dictado del Fortalecimiento Institucional Ampliado (FIA) en las cinco provincias de la Fase Piloto. Se diseñó y se organizó la implementación de los cinco primeros FIA en las provincias de la Fase Piloto del PFM, con el siguiente tema: "Taller de salud reproductiva, género y derechos humanos".
2. Dictado del Fortalecimiento Institucional Ampliado (FIA) en las cinco provincias de la Fase Piloto. Se diseñó y se organizó la implementación de los FIA sobre "Aplicación del Registro Único de Casos de Violencia Intrafamiliar" y sobre "Prevención de Violencia Familiar".

### **1.3. Sistema Nacional de Información Mujer (2001)**

1. Redefinición de objetivos, metas y proceso de obtención de información para el SNIM.
2. Selección de indicadores para armar un cuerpo pertinente con el fin de medir la evolución de ciertas brechas entre e intra género, seleccionadas por su correspondencia con objetivos estratégicos del CNM y PFM.
3. Realización de la definición conceptual de cada uno de los indicadores y diseño de fichas pormenorizadas para todos los indicadores.
4. Realización de la recolección de información de fuentes pertinentes (EPH, Indec, Direcciones de Estadística de los Ministerios, entre otras).
5. Sistematización de la información actualizada al año 2001 recogida en un sistema de cuadros dinámicos y tablas unidas por hipervínculos, que puede ser fácilmente transponible a un CD-ROM e Internet.
6. Sistematización de la información en un informe escrito.

## 2. COMPONENTE DE APOYO A INICIATIVAS LOCALES

### Año 2000

1. Elaboración de la Guía para la Formulación y Presentación de Proyectos, para distribución en las provincias, de acuerdo al Manual Operativo y Anexos del contrato del Plan Federal.
2. Presentación y difusión de los objetivos del Componente de Apoyo a las Iniciativas Locales en las provincias de la Etapa Pilotos del Plan Federal: La Rioja, Salta, Misiones, Neuquén y La Pampa. Asistencia Técnica a las AMP, AMM, organismos gubernamentales y OSC en relación a la presentación de proyectos.
3. Publicación del llamado a concurso público en los principales diarios de las provincias de Misiones, La Pampa, La Rioja, Neuquén y Salta, el día 12 de diciembre.
4. Distribución, en forma gratuita, de la "Guía de formulación y presentación de proyectos

### Año 2001

#### 1. Asistencia técnica en la preparación de proyectos

En las cinco (5) provincias piloto del Plan Federal de la Mujer: Salta, La Rioja, Misiones, La Pampa y Neuquén se brindó asistencia técnica a:

- Areas Mujer Provinciales
- Areas Mujer Municipales
- Unidades Académicas Organismos Gubernamentales
- Organizaciones No Gubernamentales.

#### 2. Presentación de 172 proyectos a la convocatoria.

#### 3. Preselección de proyectos.

#### 4. Selección y financiación de proyectos.

#### *Proceso de readecuación presupuestaria:*

**El 29 de junio se elevaron los 51 proyectos seleccionados al BID para su no-objeción.**

Del análisis, evaluación y adecuación presupuestaria realizados, quedaron seleccionados en total 52 proyectos. Los proyectos aprobados, por provincia, son:

Salta: 9

Misiones: 10

La Rioja: 10

La Pampa: 15

Neuquén: 7

#### 5. Firma de Convenios y comienzo de ejecución.

En diciembre de 2001 se firmaron los convenios entre el Consejo Nacional de la Mujer y cada una de las instituciones cuyos proyectos fueron seleccionados y se iniciaron las actividades.

**ACCIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN  
Y DE LAS SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DEL COMITÉ  
AL TERCER INFORME  
(1997)**

**• ARTICULOS 1, 2 Y 3**

Con relación a estos artículos de la Convención, que tienden a la promoción de la mujer en general y a evitar su discriminación, es de destacar la producción legislativa que en el ámbito nacional se ha desarrollado en la República Argentina. Merece puntualizarse, que el cupo femenino ha sido de gran importancia, y ha tenido un efecto positivo para que la mayoría de esta legislación tenga su inicio, con un buen resultado. Siendo esencial que a través del Consejo Nacional de la Mujer, se haya trabajado conjuntamente con otros organismos en la reglamentación dicha legislación.

En el Congreso Nacional en el año 2000 se sancionaron las siguientes leyes:

Ley 25.239 Título, XVIII "Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico" y su Decreto Reglamentario N° 485/2000 y Decreto N° 290/01. Ver desarrollo art.1 1, en donde se explicita el trabajo realizado desde el Poder Ejecutivo Nacional, con la coordinación técnico-política del CNM.

Ley 25.250 Título 1 "Estímulo al empleo estable" que incorpora dos incentivos para el empleo de mujeres. idem anterior.

Ley 25.273. Creación de un Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravidez, para alumnas de ciclos de Enseñanza General Básica, Polimodal y Superior No Universitaria en establecimientos en jurisdicción nacional, provincial o municipal.

Ley 25.255. Aprobación del Convenio N° 182, sobre la prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación; adoptado en la 87° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ley 25.358. Aprueba la Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores.

Ley 25.391. El Congreso Nacional deberá elaborar un informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos en la República Argentina.

La República Argentina firmó en el mes de febrero de 2000 el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer. El mismo se encuentra pendiente de su aprobación por ley en el Congreso Nacional.

Argentina firmó en el mes de diciembre del año 2000 el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

**Otras Medidas:**

La Defensoría del Pueblo de la ciudad de Buenos Aires, en relación a una Actuación que le fuera interpuesta con motivo de las elecciones del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, por la que se pone en conocimiento de la impugnación de las listas presentadas para su oficialización, fundada en que ninguna de las presentadas cumpliría con el "cupo femenino" del 30% conforme a la Ley 24012

Por Resolución N° 0495/00 la Defensoría del Pueblo exhorta al Colegio Público de Abogados de la Capital Federal a revisar su Reglamento Electoral con el objeto de respetar la normativa vigente en lo relativo a la participación y elegibilidad de las mujeres en las listas electorales y en los cuerpos orgánicos de la institución.

En los considerandos de la mencionada Resolución, se invoca que con independencia de la aplicabilidad o no -tanto en sentido amplio como estricto- de la Ley 24012, ello no exime a la institución del cumplimiento de lo establecido por la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer, y en un sentido amplio puede aplicarse la misma interpretación para el art. 37º de la Constitución Nacional y para el art. 36º de la Constitución de la ciudad de Buenos Aires.

El Juez Contencioso Administrativo Federal en el mes de julio de 2001, en la Causa N° 10.958/2000 "Paz Marta y otros c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal sobre proceso de conocimiento" resolvió: ". 12) ...*Debe quedar en claro que lo que aquí se trata es de dar efectividad al derecho reconocido a las mujeres, abogadas matriculadas en el Colegio Público de Abogados de Capital Federal, de participar en las elecciones que tienen lugar en el ámbito de esa entidad y de resultar elegidas. Para que las abogadas tengan las mismas oportunidades reales de ser electas que sus colegas varones debe implementarse la medida de acción positiva consistente en la denominada cuota femenina, pues ellas se encuentran en una situación de desventaja ...*"

Y en el fallo dispone hacer lugar a la demanda y "... declarando el derecho que asiste a las actoras y en general, a todas las abogadas matriculadas en el Colegio Público de Abogados de Capital Federal, a que en las listas de candidatos a elegir y con posibilidades de resultar electas se reserve una cuota mínima del 30% para las mujeres en los términos de la Ley 24.012..."

- **ARTICULO 4**

Es de destacar que entre las **MEDIDAS DE CARÁCTER TEMPORAL DESTINADAS A ACELERAR EL LOGRO DE LA IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER**,

la República Argentina, ha dado un paso trascendente a fines de 2000, cuando el presidente de la Nación Sr. Dr. Fernando De la Rua, firma el decreto 1246/00, cuyo valor radica en un hecho político decisivo al ampliar la aplicación del cupo a la elección directa al Senado de la Nación y, derogar el anterior decreto 379/93, cuyas disposiciones habían entorpecido la aplicación de la ley de cupo para la Cámara de Diputados de la Nación. Con la reglamentación se subsanan todas las controversias, iniciando de esa manera una legitimidad real en la defensa de los derechos de las mujeres a ocupar en la proporción indicada en la ley, sus bancas.

El inicio del proyecto del decreto, con todos sus fundamentos, tuvo origen en el Consejo Nacional de la Mujer, siendo fruto del trabajo del equipo técnico de dicho organismo y consensuado estratégicamente con las legisladoras de todos los partidos políticos, especialmente con las integrantes de la Comisión de Asuntos Constitucionales.

El CNM tuvo una activa participación, siendo esencial el trabajo desarrollado en conjunto con equipos legales y técnicos de los Ministerios del Interior, de Jefatura de Gabinete de Ministros y de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación.

Concretamente, el Decreto N° 1246 del 28 de diciembre del año 2000 reglamenta la ley de Cupo N° 24.012, sancionada el año 1991, en reemplazo del Decreto N° 379/93.

Este nuevo decreto reglamentario viene a garantizar el efectivo cumplimiento de la ley y establece los criterios generales para su aplicación de manera homogénea por parte de los partidos políticos y de los jueces electorales. Clarifica y garantiza de manera definitiva la accesibilidad y la ubicación en las listas de las candidatas, permitiendo una verdadera incorporación equitativa acorde con el mínimo exigido por la ley, basada en normas constitucionales (art. 37º).

El Decreto formó parte de una solución amistosa propuesta por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos al declarar la admisión del Caso N° 11.307- María Merciadri de Morini y fue fundado en el respeto de los derechos consagrados en la Convención Americana de Derechos Humanos.

La ley N° 24.012/91 y su anterior Decreto Reglamentario, permitió un salto cualitativo en relación al número de mujeres electas como diputadas nacionales y tuvo una gran repercusión a nivel de las provincias que dictaron leyes de cupo en el mismo sentido. Sin embargo, distintos fallos de la Cámara Nacional Electoral, en interpretaciones erróneas del espíritu de la ley, fueron sentando jurisprudencia que tuvo como resultado, fijar un techo, alrededor del 28%, de mujeres diputadas nacionales desde 1997.

Por otro lado, la participación de las mujeres en el Senado de la Nación, era ínfimo. La Reforma Constitucional de 1994, estableció para la elección de sus integrantes el voto directo a partir del año 2001. El Decreto Reglamentario N° 1246/2000 establece en su artículo 1 que "el ámbito de aplicación del artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley N° 24.012, abarcará la totalidad de los cargos electivos de Diputados, Senadores y Constituyentes Nacionales.

En cada uno de sus artículos, la nueva normativa reglamentaria respeta fielmente los objetivos de la ley y los principios que la sustentan y no deja lugar a interpretaciones contradictorias, subsanando alguno de los problemas presentados con el anterior decreto.

Establece que el 30% fijado por la ley es el piso mínimo y se aplicará a la totalidad de los candidatos de la lista, pero sólo se la considerará cumplido cuando se aplique también a la cantidad de cargos que se renueva en esa elección por los Partidos Políticos, Confederación o Alianza Transitoria. A tal fin se acompaña una Tabla que forma parte integrante del Decreto. (se anexa Ley N° 24.012 y Decreto Reglamentario N° 1246/2000).

El Consejo Nacional de la Mujer tuvo a su cargo la difusión del nuevo decreto reglamentario en todo el país, en especial a las autoridades de los partidos políticos, a fiscales y jueces electorales, a políticos/as y entre la población en general. En la etapa correspondiente realizó el seguimiento del cumplimiento del cupo en las listas presentadas en todo el país para la elección de senadores/as y la renovación de diputados/as nacionales, manteniendo una relación directa con los Juzgados Electorales y los Fiscales de las 24 jurisdicciones electorales del país. Presentó 8 recursos solicitando la No Oficialización de listas en la ciudad de Buenos Aires y en tres provincias. Logró unificar criterios en la interpretación de la ley y el decreto reglamentario con la mayoría de los Juzgados Electorales y los Fiscales Electorales de todo el país. Asimismo, desplegó una activa campaña por los medios de comunicación informando sobre las actividades realizadas.

Para las Elecciones Nacionales del 14 de octubre de 2001, las mujeres alcanzaron **el piso del 30% de participación en los cargos electivos del Congreso Nacional, ocupando 101 cargos como legisladoras nacionales de ambas Cámaras: 76 diputadas y 25 senadoras.**

(Ver Anexo art. 7 Lista de la Cámara del Senado y Cámara de Diputados de la Nación).

También hay fallos favorables a la aplicación de la ley de cupo a las elecciones de Asociaciones Profesionales, como el Colegio de Abogados de la Capital Federal, del Juez Contencioso Administrativo en la Causa N° 10.958/2000 "Paz, Marta y otros contra Colegio Público de Abogados de la Capital Federal sobre Proceso de Conocimiento" **(Ver Artículos 1, 2 y 3 de esta presentación)**

- ARTICULO 5

Es importante destacar que la República Argentina cuenta con un campo normativo de gran desarrollo, en el ámbito de la prevención de la violencia familiar, tanto en la jurisdicción nacional, como en las provinciales.

Sin embargo, a pesar de ese gran avance normativo, existen situaciones fundamentales a reforzar, entre éstas una mayor creación de servicios de atención a mujeres víctimas de violencia especializados; coordinación entre los diferentes servicios (áreas de salud, de violencia, de la mujer, de seguridad, judiciales); funcionamiento de redes entre ONGS; sistema de registro en los servicios a los efectos de contar con datos serios, confiables, comparables y; accesibilidad a la justicia con patrocinio jurídico gratuito. Estos ítems, más la necesaria difusión de los derechos protegidos, así como la accesibilidad a los centros de atención, enmarcados todos en el difundir hacia la sociedad la particular situación de discriminación que sufren las mujeres en la vida familiar y laboral, han sido ejes de trabajo desde el Consejo Nacional de la Mujer.

### **Marco Legal**

En diciembre de 1994, se sanciona la Ley N° 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar y es reglamentada por el Decreto 235/96. Con relación al marco legislativo y, teniendo presente la organización federal del Estado argentino su ámbito de aplicación se circscribe a la Ciudad de Buenos Aires, por lo que las jurisdicciones provinciales son invitadas a adherir a la misma.

Con la ratificación de la Convención de Belem do Pará por el Congreso Nacional en 1996, *sus disposiciones son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional*. Su incorporación al derecho interno, constituye un aporte imprescindible, ya que provee de un nuevo marco jurídico fundado en las nuevas conceptualizaciones y categorías con relación a los derechos de las mujeres en la legislación internacional.

Para fines del año 2001 existen leyes sancionadas por las legislaturas respectivas en 20 provincias, casi en la totalidad del país, faltando únicamente 3 provincias. Tienen como preceptos comunes: la competencia en el ámbito civil; la amplitud de la consideración de las uniones de hecho y de derecho; facilidades para efectuar la denuncia; el otorgamiento de medidas cautelares conexas o medidas autosatisfactivas; necesidad de un diagnóstico de interacción familiar; programas o tratamientos educativos o terapéuticos; asistencia médica- psicológica gratuita, etc. En algunas provincias, directamente o por la reglamentación de la ley se han creado instituciones dedicadas a la atención de esta problemática o de programas integrales para su prevención y tratamiento. Asimismo, existe una cantidad considerable de ONGs es-

pecializadas en la temática. Organismos públicos y ONGs en muchos casos trabajan en redes para fortalecer su capacidad de gestión y desarrollo.

Como resultado de la aplicación de la Ley 24.417, se han recibido en los Tribunales de Justicia de Capital Federal, desde enero de 1995 al 31 de diciembre de 2000, el siguiente detalle de denunciase<sup>2</sup>:

Víctima	Año 1995	Año 1996	Año 1997	Año 1998	Año 1999	Año 2000
Menor	199	240	322	400	304	383
Anciano	9	23	24	39	38	32
Discapacitado	4	4	2	5	6	7
<b>Mujer</b>	<b>749</b>	<b>1240</b>	<b>1447</b>	<b>1651</b>	<b>1696</b>	<b>1859</b>
Varón	32	94	89	120	117	125
Otros	3	7	6	8	7	4
Total	1009	1601	1820	2167	2.160	2269

#### **Consejo Nacional de la Mujer: Desarrollo de programas dentro del área de intervención "prevención de la violencia contra la mujer."**

A partir del año 2000, el Consejo Nacional de la Mujer instaló la problemática de la violencia contra la mujer como un tema prioritario para el desarrollo de sus políticas.

- *Transversalidad de una perspectiva de género en las Políticas Públicas "Seminario Nacional: "Políticas Públicas, Salud y Violencia Intrafamiliar.*

*Hacia la formulación de políticas públicas para la protección de los derechos de las niñas, los niños y las mujeres"*

Este seminario estuvo destinado a los sectores de salud de todo el país y de las Areas Mujer Provinciales, así como también a integrantes de organismos que definen políticas de niñez, funcionarios/as de justicia y del sector educativo, y fue organizado por la Coordinación de Políticas Nutricionales del Ministerio de Salud de la Nación y el Consejo Nacional de la Mujer.

Su interés radicó en potenciar el trabajo interinstitucional que desde las jurisdicciones provinciales se vinieran realizando, así como que se constituya una coordinación

<sup>2</sup> En este período se recibieron un total de 11.026 denuncias por violencia familiar que incluyen a menores, ancianos, discapacitados, varones, mujeres y otros.

Del total de víctimas, el 78,38 % son mujeres (8642). Respecto a los denunciados, en el 71,41 % de los casos sobre el total de denuncias, el agresor era el cónyuge o el concubino (Datos del Centro de Informática Judicial del Poder Judicial de la Nación, suministrados en el mes de marzo de 2001).

de estos servicios en cada jurisdicción provincial, que permitiera fortalecer el trabajo de abordaje en la temática, y lograra unificar criterios de atención, de derivación, de trabajo en red. Asimismo este ámbito fue muy útil para que las áreas incorporaran conceptos de violencia y género homogéneos, así como el análisis que el impacto de estas situaciones de violencia genera en el campo de la salud. Tuvo lugar en la Ciudad de Buenos Aires, los días 18 y 19 de Diciembre de 2000.

Como producto del seminario se han publicados los siguientes trabajos:

-"Políticas Publicas, Salud y Violencia Familiar. Hacia la formulación de políticas públicas para la protección de los derechos de las niñas, niños y las mujeres". Consejo Nacional de la Mujer y Ministerio de Salud de la Nación - Cooperación Técnico Financiera BID. 2000.

-"La Mujer y la Violencia en la República Argentina. Convenciones Internacionales, legislación nacional y provincial. Desafíos". CNM. Ministerio de Salud-B.I.D. 2001

### **Acceso a la justicia.**

***Convenio del Consejo Nacional de la Mujer con la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) -"Programa Nacional de Acceso al Ejercicio de los Derechos y de Formación de "Operadores en Violencia Intrafamiliar", octubre 19, de 2000***

Para la implementación de un programa de capacitación de abogados/as como "Operadores en Violencia Intrafamiliar", a través de los colegios de profesionales que integran esa Federación. Se trata de 74 Colegios distribuidos en todo el territorio de nuestro país, que nuclean a más de 70.000 abogados/as. Estos se comprometen a brindar patrocinio jurídico gratuito en esta temática.

Este programa tiene dos objetivos:

1. Que las mujeres de escasos recursos económicos que sufren maltrato en las relaciones familiares puedan acceder a un patrocinio jurídico gratuito y de excelencia.
2. Profundizar la formación, con un enfoque interdisciplinario, de los/as abogados/as que trabajan de esa manera en la temática.

Su contenido se desarrolla en tres módulos: jurídico, psicológico y sociológico.

Al presente 20 Colegios de Abogados han firmado el respectivo convenio para el desarrollo del Programa, de los cuales han terminado la capacitación 8: San Isidro, Pergamino, ambos de la Provincia de Buenos Aires, General Roca y Viedma, ambos de la provincia de Río Negro, Santa Fe, San Luis, Formosa y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Consejo realiza el seguimiento de los patrocinios gratuitos iniciados en esas localidades por los abogados/as que participaron de la capacitación. En el próximo año se continuará con estas actividades.

Se anexa Convenio de firma con la Federación Argentina de Colegios de Abogados (F.A.C.A.) y programa del curso de postgrado.

## **Plan Nacional de Sensibilización y Capacitación en Prevención de la Violencia contra la Mujer.**

Brinda capacitación y asistencia técnica a servicios especializados que ya estén en funcionamiento y quieran potenciar recursos propios y/o políticas de intervención transversales de áreas mujer provinciales y locales, otras áreas de gobierno, fuerzas de seguridad y organismos no gubernamentales.

Una prioridad en este programa es estimular la formación de redes de organismos de gobiernos provinciales y locales y de la sociedad civil para la asistencia a las mujeres víctimas de violencia.

A tal fin se han elaborado distintos módulos con temas atinentes a la problemática que se adecuan a cada realidad social.

Con estos objetivos se han brindado Talleres de Capacitación y Asistencia Técnica en las provincias de Santa Cruz, Jujuy, La Pampa y La Rioja, con participación de servicios gubernamentales y no gubernamentales. Las Áreas Mujer Provinciales, con la asistencia técnica del CNM replicarán los talleres en sus jurisdicciones. Se entrega a los participantes y/o servicios materiales específicos sobre la temática y sobre la normativa internacional, nacional, y/o provincial aplicable. Se capacitaron un total de 230 personas con trabajo y especialización en la temática perteneciente a diferentes áreas gubernamentales.

## **Sistema de Información y Monitoreo de la Violencia Familiar contra la Mujer.**

Los objetivos de este sistema son: Contribuir a visibilizar la problemática de la violencia familiar contra la mujer y aportar elementos de juicio y conocimiento a decisores/as de políticas públicas.

La no existencia de datos confiables que permitan relevar la magnitud y características que presenta este tipo de violencia en el nivel nacional, dificulta la planificación de políticas públicas adecuadas para su tratamiento.

Es por eso que se ha diseñado el *Instrumento de Registro de Casos* con su correspondiente *Programa Informático*. Con la puesta en marcha de este registro el CNM se propone producir datos comparables, confiables y sistemáticos, sobre la demanda institucional y sobre los casos de violencia familiar contra la mujer, atendidos en servicios de todo el país, especializados en el tema. Este registro permitirá, por un lado, a cada institución que lo incorpore, diagnosticar la situación de la población que atiende y por otro, le permitirá al CNM producir un diagnóstico nacional que haga visibles las particularidades geográficas, regionales, étnicas y culturales en el heterogéneo grupo de víctimas atendidas.

Se realizaron durante el año 2000 y el 2001, cuatro talleres de Capacitación en el Uso del Instrumento de Registro, de los que participaron 60 servicios especializados gubernamentales y no gubernamentales, y dos talleres de Evaluación de la Aplicación del Instrumento de Registro, sobre la experiencia de la aplicación del mismo, dificultades y logros. El CNM brinda de manera permanente, asistencia técnica a los servicios sobre las dudas o problemas de manera directa o por intermedio del correo electrónico. Actualmente, se han comenzado a volcar en la Base de Datos Centralizada del Consejo, de la información girada por cada uno de los servicios para su procesamiento. Se ha buscado integrar servicios pertenecientes a distintas zonas geográficas a fin de poder contar con tendencias, características de la violencia contra la mujer y perfil socioeconómico e historia de vida de las mujeres víctimas a nivel local, provincial y/o regional. El CNM, envía, periódicamente, a los servicios que integran la red, un boletín con datos e información de interés para su mejor funcionamiento.

### **Programa Nacional de Cárceles Saludables**

En junio del año 2000 se comenzó a desarrollar el programa de "Cárceles Saludables" en el Servicio Penitenciario Federal de la Secretaría de Política Criminal y Asuntos Penitenciarios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Participan además el Ministerio de Salud de la Nación, la Organización Panamericana de la Salud, la Secretaría para la Prevención de la Drogadicción y el Narcotráfico, el Programa de Prevención del SIDA (LUSIDA) y el Consejo Nacional de la Mujer.

El Programa tiene un componente de capacitación dirigida a las profesionales y guardia cárceles varones y mujeres del Servicio Penitenciario Federal, y a las mujeres privadas de su libertad. Las áreas temáticas a cargo del CNM son: género y discriminación, violencia, salud reproductiva, prevención de cáncer de mama. Este último tema lo desarrolla CELAM, organización no gubernamental de larga trayectoria en nuestro país, que brinda este servicio, en el marco de un convenio firmado con el CNM.

### **Red de Defensorías del Pueblo**

Se desarrollan en forma conjunta con el Consejo Nacional de la Mujer "Jornadas de Sensibilización en la Problemática de Género y Violencia" y se articulan espacios de prevención y asistencia técnica entre este organismo y la red.

Se han firmado convenios de cooperación interinstitucional entre el Consejo y las Defensorías del Pueblo de las ciudades de Neuquén, Autónoma de Buenos Aires, Villa María (Córdoba), Avellaneda, Florencio Varela, Pilar, Quilmes, La Plata, Vicente López, todas de provincia de Buenos Aires, La Banda (Santiago del Estero) y con las Defensorías de las Provincias de Córdoba, Formosa, Río Negro, San Luis, Santa Fe y Tucumán, para articular acciones conjuntas que favorezcan el intercambio de información, de documentación técnica y bibliográfica, la cooperación institucional en foros nacionales e internacionales, apoyo recíproco en campañas.

Asimismo, se promueve la participación de las Defensorías del Pueblo, en las actividades del Programa Federal de la Mujer, a fin de favorecer entre, sus integrantes la perspectiva de género y la elaboración de un instrumento, por parte del Consejo que permita a las defensorías la evaluación y el monitoreo del efectivo respeto de los derechos de las mujeres y el seguimiento de las políticas públicas que tiendan a fortalecer los mismos.

### **Red Interinstitucional de Centros de Atención a Víctimas de Violencia.**

Esta Red que está formada por el Centro de Atención de la Víctima de la Policía Federal, Consejo Nacional del Menor y la Familia, algunos centros hospitalarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, el Consejo Nacional de la Mujer y ONGs especializadas, está destinada a fortalecer las estrategias de intervención desde los servicios de atención directa. Se fijan objetivos y pautas para el trabajo conjunto entre las instituciones. Es un espacio creado en el año 1999.

### **Estrategia Comunicacional.**

***Con el propósito de dar mayor visibilidad a la problemática, el Consejo consideró prioritario establece acciones destinadas a involucrar, sensibilizar y capacitar a los-as profesionales de los medios masivos de difusión en la perspectiva de género.***

Las acciones desarrolladas específicamente en relación a esta temática, son las siguientes:

- Contacto con la prensa gráfica y radial a través de gacetillas de prensa referidas a la difusión y/o información de actividades de capacitación y/o acciones realizadas por el Consejo en distintos puntos del país con relación a los programas de prevención de violencia.
- Entrevistas personales con periodistas radiales y gráficos: donde de manera permanente se intentó llegar con un mensaje claro que apunte directamente a la problemática de violencia hacia la mujer.
- Encuentro con representantes de la prensa. Las invitaciones se dirigieron a un círculo reducido de periodistas especializadas y otras que tienen cierto grado de interés y/o compromiso con la temática y que, más allá de los temas de coyuntura, pueden hacer un aporte desde su experiencia para intensificar el trabajo conjunto futuro. Se obtuvo un alto grado de recepción de las periodistas presentes, quienes respondieron puntual y detalladamente a la propuesta planteada por el CNM.

**Auspicio obra de teatro: "Monólogos de la Vagina":** El aporte que brinda para nuestra estrategia comunicacional en el abordaje de diferentes temas y, en especial el de violencia, es altamente beneficioso para el trabajo que se emprendió desde el Consejo. Se han elaborado varias propuestas de trabajo conjunto, entre ellas:

- ✓ La inclusión del logo del CNM en todas las herramientas gráficas y en las gacetillas de prensa, junto con una frase identificatoria a determinar por el CNM en el programa de mano del espectáculo.
- ✓ La organización conjunta de un programa de charlas asociadas a las funciones de Monólogos de la Vagina, junto a disertadoras y expertas temáticas del Consejo y de asociaciones civiles del sector.
- ✓ El asesoramiento en know-how acerca de cómo instrumentar el componente filantrópico asociado que desarrollará la producción comercial de la obra.
- ✓ La lectura de la obra en forma "itinerante", con actrices fuera de la Ciudad de Buenos Aires y en ámbitos alternativos como cárceles, hospitales, y centros comunitarios
- ✓ Apoyo del CNM para la co-gestión con otras áreas del Gobierno (como Educación, Cultura y Salud) de jornadas temáticas artísticas tomando a la obra y a la no violencia contra la mujer como disparadores creativos, y la publicación de un libro o folleto como resultado de las mismas.

### **25 de noviembre de 2000. Día internacional de la No Violencia.**

Se realizó una teleconferencia en conexión con los puntos habilitados de todo el territorio nacional, desde la ciudad capital de Buenos Aires, cumplimentando actividades de promoción y de difusión de las acciones que desde los organismos públicos y no públicos se están desarrollando. Todo desde un aspecto federal en donde las propuestas y las acciones de las diferentes instituciones desplegadas en distintos puntos del país, pudieran escucharse desde sus propias protagonistas entre sí.

Dicha actividad obtuvo un impacto muy favorable entre los participantes: responsables de áreas mujer locales y provinciales; legisladoras locales, provinciales y nacionales; miembros de los poderes ejecutivos locales y provinciales y miembros de ONGs.

Realización de un afiche reflexivo sobre el maltrato que fue pegado en carteleras callejeras en la ciudad de Buenos Aires, en distritos del Gran Buenos Aires y en ciudades capitales de provincias argentinas. La propuesta se complementó con la distribución de 10.000 afiches y afichetas y 40.000 postales.

### **Feria del Libro**

La Feria del Libro de la Ciudad de Buenos Aires es un evento social y cultural que convoca, año tras año, a millones de personas de todo el país y, de países latinoamericanos (se calculan tres millones de personas que circulan). Cuenta con la participación activa de escritores-as nacionales, latinoamericanos y europeos, siendo organizada desde hace 24 años por la Sociedad Argentina de Escritores (S.A.D.E.) y el auspicio de la Secretaría de Cultura de la Nación.

Por su importancia el CNM, y en representación de toda la Jefatura de Gabinete de Ministros, tuvo un stand oficial para difundir su accionar mediante la distribución de bibliografía relacionada a las diferentes temáticas que se abordan desde el organismo, particularmente el Plan Nacional para la disminución de la mortalidad materna e infantil, Plan Federal de la Mujer, "Plan Nacional para la prevención de la Violencia hacia la Mujer", la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer" y la "Convención de Belem do Pará".

## **25 de noviembre de 2001 decimos "No a la Violencia Contra la Mujer"**

El Consejo Nacional de la Mujer organizó una serie de actividades, en el Paseo La Plaza, centro cultural y artístico de gran renombre en la ciudad de Buenos Aires, con el auspicio de BID; CINU; Fondo Filantrópico de la obra Monólogos de la Vagina; OPSIOMS y UNICEF; invitando a varones y mujeres a expresar el más ferviente repudio a cualquier forma de violencia (física, sexual o psicológica) contra la mitad de la humanidad.

Entre las actividades que se desarrollaron, se pueden mencionar,

- Exhibición de corto y largo metrajes, relativos a la temática.
  - Narración de testimonios y fragmentos de obras teatrales alusivos a cuestiones de violencia de diferente tipo, con la participación de conocidas actrices. Cierre del Coro Kennedy.
  - Conferencia: "Los Derechos Humanos y la Paz Mundial", con la participación de Estela Carlotto, presidenta de la "Asociación Abuelas de Plaza de Mayo"; Adolfo Pérez Esquivel, presidente de SERPAJ; Aníbal Ibarra, Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Diana Conti, subsecretaria de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia de la Nación y Carmen Storani, presidenta del Consejo Nacional de la Mujer.
  - Muestra retrospectiva de afiches y material gráfico vinculado a la temática que fueran realizados desde hace una década por diferentes ONGs y Ogs.
  - Stands de Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con los Derechos Humanos y la Prevención de la Violencia contra la Mujer. Entre las gubernamentales, el área de violencia de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia; Consejo Nacional de la Mujer; las áreas de los servicios de violencia de los municipios de Avellaneda, Morón, San Isidro, San Fernando, Tigre, Vicente López, Villa Gesell, de la provincia de Buenos Aires, Área de Violencia de la Provincia de Buenos Aires, todas de alta densidad poblacional; Instituto de la Mujer de la provincia del Chaco; Dirección de la Mujer y la Juventud de la ciudad de San Salvador de Jujuy.
- Entre las no gubernamentales, Asociación Alicia Moreau de Justo, Asociación Civil Guías Argentinas, Asociación Permanente por los Derechos Humanos (APDH), Fortalecer, Instituto Social y Político de la Mujer, Las Lilas, Mujeres Trabajando, Servicio Paz y Justicia ( SERPAJ), Taller La Estampa, Tiempo de Crecer, área mujer de Unión Personal Civil de la Nación ( UPCN ). Agencia de Naciones Unidas, UNICEF.

Las Lilas: Mujeres por la Paz. Actividades participativas organizadas por ONG's de mujeres.

### **Servicio de Consultas, Derivación y Seguimiento**

Ante la demanda creciente de la población de atención personalizada en diferentes problemáticas sociales se generó la necesidad de crear un servicio de atención directa a la comunidad a través de la recepción de consulta, su derivación y seguimiento de la misma. El CNM durante el año 2000 organizó este servicio, constituyéndose el equipo técnico a esos efectos. Se partió de la búsqueda de información necesaria para la construcción de una base de datos de aquellos servicios a los que se pudiera derivar a las mujeres para su atención. Simultáneamente comenzó la atención telefónica y personal de los/as consultantes.

Para una atención eficiente del servicio, se trabajó en un proceso de capacitación de sus integrantes de forma sistemática, con la conformación del equipo de profesionales especializadas en la problemática de violencia y género.

Asimismo, se efectuó asistencia técnica y psicológica a las integrantes del equipo a efectos de lograr mejorar la prestación realizada.

Al mes de agosto de 2001 se han registrado alrededor de 1300 consultas.

En la procedencia de las consultas se registra que el 53 % provienen de Capital Federal, un 44% de la provincia de Buenos Aires y un 3 % corresponde a otras provincias.

Del análisis de los datos en función del sexo se obtuvo que el 85 % corresponde a consultas de mujeres, y un 4 % a consultas de varones y el 11 restante a consultas realizadas por instituciones.

De acuerdo al motivo de la consulta se obtuvieron los siguientes resultados:

Jurídico	45,58 %
Violencia	22,05 %
Abuso sexual	0,04 %
Acoso sexual	0,13 %
Empleo	18,40 %
Salud	0,5 %
Subsidios	0,8 %
Viviendas	0,3 %
Información	11,9 %
Capacitación	0,3 %

En la categoría de jurídico están incluidas las consultas por cuota alimentaria, divorcio y violencia familiar. Al servicio se accede por una línea telefónica

gratuita para la persona consultante, correo electrónico, directamente, por medio de materiales de CNM y por radio y otros medios de difusión.

TIPO DE CONSULTA	
JURIDICO	237
JURIDICO VIOLENCIA	91
VIOLENCIA	67
SALUD	38
EMPLEO	91
INFORMACION	47
VIVIENDA /ALBERGUE	30
SUBSIDIO	37
OTROS	60

## PROCEDENCIA

LUGAR	
CAPITAL FEDERAL	352
PCIA. BS.AS.	271
OTRAS PCIAS.	45

## CONSULTAS CLASIFICADAS POR EDAD

Cantidad de consultas por franjas de edad

MENORES DE 20 AÑOS	26
ENTRE 21 Y 35 AÑOS	220
ENTRE 36 Y 50 AÑOS	217
ENTRE 51 Y 65 AÑOS	73
DE 66 AÑOS EN ADELANTE	11

## Acoso Sexual

### 1.-Legislación

En el Congreso Nacional se han presentado numerosos proyectos de Ley que tienen como objetivo sancionar el acoso sexual. Algunos de estos proyectos incorporan modificaciones en la Ley de contrato de trabajo y establecen un régimen de sanciones en el ámbito laboral, abarcando también las que se entablan dentro de la actividad privada. Otros proyectos, en cambio, proponen incluir el acoso sexual dentro de propuestas de modificaciones al Código Penal, extendiéndolo a otro tipo de relaciones, fuera del ámbito laboral. Actualmente existen tres proyectos de Ley en trámite, expedientes: (502-D-2000, Stolbizer) "Reglamentación del acoso sexual en las relaciones de empleo: (574-D-2000,Caamaño Graciela) "Incorporación al Código Penal

del artículo 127° ter. "Sobre acoso sexual" y el (7094-D-2000, Zuccardi) "Creación de un Cuerpo Interdisciplinario Especializado en discriminación laboral y acoso sexual en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos".

En 2001 ingresó al Senado de la Nación el Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral que fue elaborado en el marco del "Programa Mujer" del Bloque Justicialista del Senado, conjuntamente con la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación. El mismo incluye la figura del Acoso Sexual.

La Legislatura de la Provincia de Buenos Aires sancionó la Ley N° 12.764, en septiembre de 2001 sobre "Acoso Sexual" que rige para los funcionarios y/o empleados de la provincia, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta 60 días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad pueda encuadrarse en las figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

La provincia de Santa Fe también cuenta con la Ley N° 11.948 del mes de noviembre de 2001, que modifica al Código de Faltas de la provincia, incorporando un nuevo artículo (78 bis) sobre Acoso Sexual que dispone "*el que como condición de acceso al trabajo o el que en una relación laboral, utilizando su situación de superior jerarquía, hostigare sexualmente a otro en forma implícita o explícita, siendo esta conducta no consentida y ofensiva para quien la sufre y padece, y, siempre que el hecho no configure delito, será reprimido con multa de diez (10) jrs y hasta cinco (5) días de arresto, dependiendo la sanción de la gravedad, circunstancias y consecuencias que de los actos se deriven. A los fines del presente artículo, la relación laboral debe ser acreditada por cualquier medio de prueba*". Considera empleado a todas aquellas personas cuya designación se origina en un acto administrativo emanado de autoridad competente de los Poderes Ejecutivo, Legislativo o Judicial o de la administración centralizada o descentralizada, entidades autárquicas, etc.; y todo ente estatal provincial o de las municipalidades y comunas. Establece un régimen sumario para la sustanciación ante la autoridad administrativa correspondiente.

## 2. Normas administrativas

El Consejo Nacional de la Mujer tuvo una activa participación en la elaboración del Decreto 2385/93. Este Decreto incorpora la figura del Acoso Sexual, a la Reglamentación del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública para el personal de la Administración Pública Central. En el Capítulo "Los Deberes y Prohibiciones", como segundo párrafo del inciso e) del artículo 28°, se dispone:... "*aclárase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la*

*presunta configuración de la conducta antes descripta podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva".*

En el Consejo Nacional de la Mujer se ha trabajado en el curso del año 2000-2001, en la recepción de denuncias administrativas, que han tenido resultado diverso.

Por otra parte, la Ordenanza N° 47.506, AD 230-57 BM 17/1/94 incorpora el *Acoso Sexual* como falta sancionable, dentro del régimen disciplinario que rige en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, actualmente, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

## • **ARTÍCULO 6**

El Consejo Nacional de la Mujer conjuntamente con el Ministerio Público Fiscal, la Secretaría de Política Criminal y Asuntos Penitenciarios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Consejo del Menor y la Familia, han acordado (septiembre de 2000) un Plan de Acción Integral contra la explotación sexual comercial infantil, que tiene como metas garantizar el derecho de las niñas y niños a una vida libre de explotación y violencia, y fortalecer la capacidad del Estado y de las organizaciones de la sociedad civil para garantizar esos derechos.

Argentina suscribió el 12 de diciembre del año 2000, en la ciudad de Palermo el documento de Naciones Unidas A/AC.254/4/Add. El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

### **Plan de Acción a Favor de los Derechos de la Infancia Explotada Sexualmente**

#### **Antecedentes**

Entre 1998 y 1999 UNICEF oficina de Argentina realizó una investigación sobre la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes en diferentes regiones del país. Esta investigación proporcionó un diagnóstico general a partir de estudios desarrollados en distintas provincias, que confirma la existencia de niñas y niños en circuitos de prostitución.

En mayo de 2000 UNICEF conjuntamente con el Consejo Nacional de la Mujer, el Consejo Nacional del Menor y la Familia, la Secretaría de Política Criminal y Asuntos Penitenciarios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio Público Fiscal organizaron una primera actividad, -un seminario de dos días de duración-, en el que se difundieron los resultados de la investigación realizada y en el que se tomó la iniciativa de diseñar un Plan

de Acción a favor de los derechos de la niñez explotada sexualmente, por considerar que estas prácticas constituyen una extrema violación a los derechos de las niñas y niños. Por otra parte con esta iniciativa se pretende avanzar en el desarrollo de mecanismos específicos para hacer efectiva la *Convención de los Derechos del Niño*, la ley 24632, la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*, Ley 23.079 conocida como *Convención de Belén Do Pará*, y la *Convención contra las Peores Formas del Trabajo Infantil*, Ley 25255.

Las instituciones mencionadas, a fin de enfrentar de modo integral las distintas dimensiones de la explotación sexual comercial infantil, firmaron una "**Carta compromiso a favor de los derechos de las niñas, niños y adolescentes explotados sexualmente**" (ver anexo), en donde se pone de manifiesto la intención de llevar adelante el presente plan de acción intentando, asimismo comprometer a otros sectores institucionales y sociales en el tema, ya que dada la multidimensionalidad de la problemática ninguna acción aislada puede resultar exitosa.

Las metas de este Plan de Acción son por un lado, garantizar el derecho de las niñas y niños a una vida libre de explotación y violencia y por el otro, fortalecer la capacidad del Estado y de las organizaciones de la sociedad civil para garantizar esos derechos

*Como objetivos generales podemos destacar:*

1. Promover y favorecer el reconocimiento -por parte de la sociedad- de los derechos de las/os niñas/os y específicamente el derecho a no ser explotados sexualmente.
2. Fortalecer a niñas, niños y adolescentes, facilitando su acceso a información pertinente - reconocer situaciones de riesgo, conciencia sobre sus derechos y sobre qué hacer cuando son vulnerados- desde una perspectiva que incluya sus voces y sus intereses de las niñas/os.
3. Garantizar que las prácticas institucionales concretas vinculadas a esta temática coincidan con la formulación legal sobre los derechos de los- as niños- as.
4. Impulsar políticas públicas de niñez que contribuyan a superar las situaciones de vulnerabilidad infantil, garantizando procesos de inclusión de los- as niñas/os en redes comunitarias previniendo las situaciones de desamparo y las relaciones de explotación.
5. Fortalecer la capacidad del Estado para responder a las situaciones de violación de los derechos de las niñas y los niños.
6. Implementar instancias de control del cumplimiento de la legislación vigente que garanticen a las niñas y niños una vida sin violencia ni explotación.
7. Coordinar e intercambiar información con los organismos encargados del cumplimiento de la ley, los sistemas judiciales de otros países, los organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil a fin de promover la investigación, el enjuiciamiento y

en su caso la condena de los responsables cuidando fundamentalmente el derecho de las víctimas.

8. Promover la investigación sobre las distintas dimensiones de la problemática de la explotación sexual infantil.
9. Visibilizar la demanda y sus efectos sobre el sostenimiento de la oferta, es decir, los circuitos de explotación sexual comercial infantil.

#### Áreas de Acción

El Plan se articula en torno a las siguientes áreas de acción:

1. **Sensibilización y prevención:** se trata de un conjunto de estrategias para incrementar la conciencia sobre la dimensión y gravedad del problema y lograr un mayor compromiso de distintos sectores sociales para la articulación de respuestas efectivas.
2. **Información y capacitación:** se trata de actividades más específicas de información y capacitación a sectores de la sociedad que tienen o pueden tener una función de detección, prevención y también de recuperación y reparación.
3. **Fortalecimiento de redes** para la prevención y asistencia y recuperación de las víctimas: la propuesta va dirigida a crear o fortalecer recursos ya existentes, para dar cobertura integral a las necesidades de las víctimas (de recuperación y reparación) así como al fortalecimiento de acciones preventivas y judiciales
4. **Fortalecimiento de niñas, niños y adolescentes:** se trata de impulsar estrategias para hacer accesible y efectivos los derechos de la niñez, a través de acciones que faciliten a los niños la información necesaria para que puedan reconocer las situaciones de riesgo, y ejercer sus derechos.
5. **Legislación y prácticas judiciales:** Se estudiará la necesidad de modificaciones legales y procesales para la protección integral de las víctimas infantiles así como se buscará actuar sobre los obstáculos -ideológicos u otros- que existen a nivel de las prácticas judiciales que impiden una acción más efectiva de persecución del delito de proxenetismo y tráfico de personas para la explotación sexual.
6. **Investigación:** el plan de acción prevé acciones que mejoren los registros, la sistematización de datos y el desarrollo de investigaciones empíricas y teóricas necesarias para profundizar en el conocimiento de las distintas dimensiones de la problemática.

Grilla de actividades (ver anexo)

## • ARTICULO 11

### 1. Aspectos legales y normativos.

La ley **25.250 del año 2000** de **Reforma Laboral**, en su Título "Estímulo al Empleo Estable" incorpora dos (2) tipos de incentivo:

1.- Reducción parcial (un tercio de las contribuciones vigentes) de las contribuciones a la Seguridad Social a cargo del empleador, siempre que éste produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores/as contratados por tiempo indeterminado.

*Cuando el trabajador que se contrate para ocupar el nuevo puesto fuere un hombre o mujer de 45 años o más, o una mujer jefa de hogar de cualquier edad o un joven varón o mujer de hasta 24 años, la eximición parcial se eleva a la mitad de las contribuciones vigentes.*

*La extensión del beneficio a la mujer desocupada mayor de 45 años, aún cuando no fuese jefa de hogar se introdujo vía reglamentación y como resultado de una acción conjunta entre el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo.*

2.- Subsidio destinado al pago de las remuneraciones de contratación de desocupados hombres de 45 años o más y de mujeres jefas de hogar de cualquier edad para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en Pequeñas y Medianas Empresas.

#### ✓ Seguridad Social

Como antecedente de importancia en esta materia de seguridad social, es fundamental conocer la **ley 24.241 del año 1993**, y sus modificatorias, dado que introdujo reformas importantes al Sistema Previsional Argentino, diferente al anterior, creando un Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones que prevé dos subsistemas: el estatal y el privado.

***Es justamente en este último, conocido como de capitalización, donde el impacto negativo sobre las mujeres es notable.***

En efecto, el monto jubilatorio estará determinado por la suma que haya capitalizado durante el período de vida activa del afiliado/a, siendo su variable más importante para el cálculo del haber jubilatorio la esperanza de vida, y dado que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los varones, a lo que debe agregarse las diferencias salariales por género, la renta a percibir será inferior, a esto también

cabe agregar la posibilidad de las mujeres de jubilarse a los 60 años, es decir 5 años antes que los varones, lo que también incidirá negativamente en su haber jubilatorio.

Ha sido muy importante lo que el Dto. 1306/00 dispuso, dado que se prevén reformas al régimen jubilatorio instalado por ley 24.241, que mejoran las desigualdades del sistema, en algunos aspectos. Entre estos, se encuentra la siguiente:

***Unificación de las tablas actuariales para el hombre y la mujer. Esto implicaría anular los efectos negativos del régimen de capitalización.*** Por el momento este decreto no ha entrado en vigencia.

✓ **Igualdad de Remuneración:**

La Ley de Contrato de Trabajo del año 1974, en su art. 172, hace referencia a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Esto a su vez se vincula con las disposiciones de los arts. 17 y 81 de la LCT.

A pesar de esta prohibición las diferencias salariales por sexo, persisten, ya que si bien las categorías no están diferenciadas por sexo, la discriminación salarial aparece de forma indirecta.

## **2.-Situación de las mujeres en el mercado de trabajo.**

El Consejo ha elaborado un Informe Nacional sobre la temática "Mujer y Trabajo", donde se analiza el comportamiento global del mercado de trabajo, modalidades de inserción diferenciadas de hombres y mujeres, oportunidades diferenciales por sexo, arreglos institucionales, sub-ocupación, desempleo, niveles de ingreso. La unidad de análisis fue la Nación, haciendo hincapié en las diferencias regionales y el horizonte de estudio ha sido la década 1990-2000

Se adjunta información estadística sobre mercado de trabajo urbano en Argentina, extraída de dicho documento, el que fue realizado para el componente de Fortalecimiento del Plan Federal de la Mujer, Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer (versión preliminar, mimeo) junio de 2001.<sup>3</sup>

La descripción de las características se realiza fundamentalmente a través de información cuantitativa que provee el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) e información complementaria que proporciona la Secretaría de Programación Económica del Ministerio de Economía.

✓ **Estructura ocupacional de la Población**

Una primera aproximación a la descripción de los desequilibrios en el mercado de trabajo lo brinda la observación de los componentes de la Población Económicamente Activa (PEA).

<b>Población económicamente activa</b>									
<b>Total Urbano. Octubre de cada año.</b>									
<b>Miles de personas</b>									
	Total			Ocupados			Desocupados		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	10618	3914	6704	9937	3647	6290	681	267	414
1991	11005	4077	6928	10310	3773	6537	695	304	391
1992	11411	4303	7108	10585	3959	6626	826	344	482
1993	11722	4477	7245	10659	3986	6673	1063	491	572
1994	11929	4545	7384	10530	3907	6623	1399	638	761
1995	12308	4737	7571	10349	3881	6468	1959	856	1103
1996	12589	4848	7741	10542	3953	6589	2047	895	1152
1997	13081	5102	7979	11352	4291	7061	1729	811	918
1998	13268	5234	8034	11670	4540	7130	1598	694	904
1999	13704	5517	8187	11871	4725	7146	1833	792	1041

<b>Participación por sexo)</b>									
	Porcentajes			Ocupados			Desocupados		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	100	36,9	63,1	100	36,7	63,3	100	39,2	60,8
1991	100	37,0	63,0	100	36,6	63,4	100	43,7	56,3
1992	100	37,7	62,3	100	37,4	62,6	100	41,6	58,4
1993	100	38,2	61,8	100	37,4	62,6	100	46,2	53,8
1994	100	38,1	61,9	100	37,1	62,9	100	45,6	54,4
1995	100	38,5	61,5	100	37,5	62,5	100	43,7	56,3
1996	100	38,5	61,5	100	37,5	62,5	100	43,7	56,3
1997	100	39,0	61,0	100	37,8	62,2	100	46,9	53,1
1998	100	39,4	60,6	100	38,9	61,1	100	43,4	56,6
1999	100	40,3	59,7	100	39,8	60,2	100	43,2	56,8

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC

En 1999 la PEA urbana en Argentina estaba compuesta por 13,7 millones de personas, 60% hombres y 40% mujeres.

De este total, 11,9 millones de personas estaban ocupadas y 1,8 millones buscaban activamente un empleo remunerado sin encontrarlo.

✓ **Evolución y composición de la población económicamente activa. En millones de personas y porcentajes**

	1990	1993	1996	1999
PEA	10618	11722	12589	13704
Varones	6704	7245	7741	8187
Mujeres	3914	4477	4848	5517
Ocupados (%)	93.6	90.9	83.7	86.6
Varones	93.8	92.1	85.1	87.3
Mujeres	93.2	89.0	81.5	85.6
Desocupados (%)	6.4	9.1	16.3	13.4
Varones	6.2	7.9	14.9	12.7
Mujeres	6.8	11.0	18.5	14.4

Fuente: En base de información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos (MECON) y Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Mientras la cantidad de varones activos creció un 22% a lo largo de la década, las mujeres incrementaron su participación en el mercado de trabajo en un 41%. Este crecimiento significativo de la PEA urbana (30% entre 1990 y 1999) se manifestó en crecimientos desiguales de la ocupación y la desocupación. Mientras el total de ocupados creció casi un 20% a lo largo de la década, los

desocupados se incrementaron en un 170%. Nuevamente, la participación relativa de las mujeres en ambas manifestaciones del mercado de trabajo fue mayor. Las ocupadas crecieron un 30% (contra un 13% de crecimiento de los ocupados) y las desocupadas crecieron casi el 200% (contra un 150% en el crecimiento de los desocupados).

Lo mismo se concluye si se observan las tasas específicas que estima la EPH, en este caso para la totalidad de los aglomerados urbanos<sup>4</sup>.

Así, la tasa de actividad de las mujeres pasó de 27,4% en 1990 a 33,1% en 1999. Por su parte, la tasa de empleo demuestra un descenso de la ocupación de los hombres que de 48,5% en 1990 pasan a 46,1% en 1999, y un aumento en la ocupación de las mujeres, de las cuales el 28,2% estaba ocupada en 1999, contra el 25,6% en 1990.

Asimismo, se puede analizar que en la República Argentina, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones estructurales derivadas de un proceso de internacionalización de las relaciones sociales y económicas.

Por decisión personal o por presiones económicas, cada día hay más mujeres interesadas en incorporarse al mercado de trabajo.

Pero ahora bien ¿cómo se presenta la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo?

Además del análisis de los datos estadísticos, ya puntuizados, es necesario señalar:

- Que las mujeres están asumiendo roles claves en el proceso de desarrollo económico- social, así como en la manutención de sus propios hogares.
- Que existe un mayor nivel de instrucción y de escolaridad alcanzado respecto de los varones.

Tanto entre los/as adolescentes (15 a 17 años), como entre los/as jóvenes adultos (18 a 24 años) la asistencia escolar es mayor entre las mujeres que entre los varones.

La tasa de asistencia escolar según sexo y tramos de edad para los principales aglomerados urbanos onda mayo 1999 es para los/as jóvenes de 15 a 17 años de 78,6 para los varones y de 84,6 para las mujeres en tanto que para el tramo de 18 a 24 años es de 41,5 y 48,6 respectivamente. (Fuente SIEMPRO).

No obstante, a pesar de que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad como se señaló anteriormente, la inserción en el proceso de trabajo no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los

<sup>4</sup> Aproximadamente 60% de la población total.

varones, ya que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo con ciertas desventajas que dificultan su acceso y permanencia en él.

Debido a pautas culturales que asignan roles femeninos y masculinos en la sociedad, las mujeres que trabajan o desean trabajar viven una situación de doble responsabilidad –hogar/trabajo- que les provoca una serie de conflictos, para su desarrollo personal y profesional.

Esto implica realizar esfuerzos de compatibilización de las tareas domésticas con las laborales que inciden negativamente en su disponibilidad para el trabajo o para la formación profesional.

Por otro lado, desde la demanda los empleadores despliegan una serie de prejuicios con relación al trabajo femenino, que obstaculizan el acceso de las mujeres a los empleos.

Esta actitud se sustenta en el supuesto impacto que sobre los costos laborales tiene la función biológica de la maternidad y el hacerse cargo de las responsabilidades familiares.

Esta situación de desventaja de la mujer frente al varón se constata analizando algunas características del mercado de trabajo femenino.

Se observa un mercado laboral muy segmentado horizontalmente, es decir una concentración de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales y en puestos de menor jerarquía de cada ocupación, lo cual implica puestos de trabajo peor remunerados y más inestables.

- Las mujeres trabajan, fundamentalmente como maestras y profesoras, enfermeras, secretarias, dactilógrafas, empleadas de oficina y vendedoras de comercio, peluqueras y afines.
- Las mujeres se encuentran sobre-representadas en actividades vinculadas al sector servicio de baja calificación laboral, donde el servicio doméstico ocupa un lugar preponderante, ya que sobre el total de la ocupación femenina el sector representa el 18%.
- Al mismo tiempo se observa un mercado laboral muy segmentado verticalmente. Esto es una concentración de las mujeres en los puestos de menor jerarquía de cada ocupación, lo cual implica puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. Esta situación se manifiesta sobre todo en el sector privado.
- Otra de las características está significada por la brecha salarial entre varones y mujeres. El ingreso percibido por las mujeres durante su vida activa, es inferior al de los hombres. Las mujeres perciben, en promedio alrededor de un 30 % menos de ingreso que los varones. Esto se explica porque las mujeres están concentradas en

los grupos de ingresos bajos y medios mientras que los varones se concentran principalmente en los grupos de ingresos medios y altos.

Concluyendo se puede decir que los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado laboral están cada vez menos referidos a la educación formal; responden a la segmentación sexual del trabajo, a la falta de capacitación profesional acorde con los nuevos paradigmas de producción; y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino.

### **3.-Elaboración de Indicadores**

El Consejo ha elaborado también, en el marco del Plan Federal de la Mujer- SNIM (ver capítulo correspondiente), un sistema de indicadores de brecha de género para monitorear la situación de la mujer en Argentina, constituyendo además un instrumento útil para la formulación de políticas correctivas.

Los indicadores seleccionados se orientan a conocer la situación comparativa de las mujeres y la comprensión de las disparidades por razones de género. Por lo tanto se diseñaron indicadores de género orientados a situar la realidad de las mujeres en comparación con los varones, mostrando ventajas - desventajas- relativas, salvo en aquellas áreas temáticas en las que es necesario la elaboración de indicadores por sexo. En el primer caso las diferencias se expresan como brechas entre los valores de hombres y mujeres. El concepto de brecha permite cuantificar la distancia existente entre la situación promedio de los hombres, y la situación promedio de las mujeres.

✓ En el **área trabajo**, los indicadores son:

- Brecha en la tasa de actividad
- Brecha en la tasa de empleo
- Brecha en la tasa de desempleo
- Brecha en el tipo de ocupación según categoría ocupacional
- Brecha en el tipo de ocupación según calificación de la tarea
- Brecha en el tipo de ocupación según rama de actividad
- Brecha en el tipo de ocupación según sector de ocupación
- Brecha en la cobertura previsional en el empleo asalariado
- Brecha en el ingreso laboral
- Brecha en el ingreso total

### **4- Incorporación de las Mujeres al Mercado de Trabajo**

El Consejo Nacional de la Mujer en el reconocimiento de que:

- El modelo de exclusión social imperante durante la última década ha afectado enormemente a las mujeres, -ya que las mismas presentan mayores índices de desocupación que los varones-;
- Es creciente la cantidad de mujeres jefas de hogar que se constituyen en el único sostén familiar;

- Los estereotipos culturales, modelos y roles, asignados tradicionalmente, condicionan el mercado laboral de las mujeres y el acceso y permanencia en el mismo; ha diseñado una estrategia con el fin de articular con el Ministerio de Trabajo, la promoción de la incorporación de las mujeres con bajo nivel de calificación laboral y, preferentemente jefas de familia, en las políticas activas de empleo.

✓ **Programa de Emergencia Laboral (PEL)**

En este sentido ha llevado acciones destinadas a incorporar la transversalidad de género en los proyectos que se presentan en el marco del Programa de Emergencia Laboral Desarrollo Comunitario. Al mismo tiempo ha establecido una estrategia comunicacional con el objeto de difundir los alcances de este programa a las diversas instituciones de la sociedad civil.

Entre los mecanismos empleados para alcanzar estos objetivos se encuentran:

- ◆ Difusión a las organizaciones no gubernamentales y gubernamentales para transmitirles los objetivos los contenidos y la operatoria del PEL y los servicios que brinda el CNM respecto del mismo.
- ◆ Realización de talleres de trabajo con ONGs, Municipios y Areas de Mujer Gubernamentales y Municipales.
- ◆ Elaboración de un Folleto sobre el PEL Desarrollo Comunitario para poner en conocimiento la existencia del programa a diferentes actores sociales ejecutores de proyectos y los servicios que ofrece el CNM a tal efecto.
- ◆ Distribución masiva del folleto a organizaciones de la sociedad civil, municipios y gobiernos provinciales de todo el país.
- ◆ Articulación con los gerentes de empleo y capacitación laboral del interior del país y del Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. Esta actividad tuvo como objetivo facilitar la incorporación de las áreas mujer en las Unidades Provinciales del Programa que son las Entidades Provinciales encargadas de diseñar las estrategias necesarias para el logro de una adecuada inserción del programa a nivel territorial; como así también identificar y seleccionar actividades prioritarias en las jurisdicciones donde se desarrolla el proyecto.
- ◆ Articulación con la Areas Mujer Provinciales. Esta actividad se implementó con el fin de promover la incorporación de las mismas a las Unidades Provinciales del Programa en calidad de garantes de la igualdad de oportunidades, en el ámbito laboral entre varones y mujeres, y para que se estimule la presentación de proyectos con perspectiva de género y en actividades laborales alternativas.
- ◆ Apoyo a las organizaciones no gubernamentales y municipales para la presentación de proyectos.
- ◆ Incentivo a la promoción de proyectos en actividades no tradicionalmente realizadas por mujeres,

- ◆ Desarrollo de proyectos en función de necesidades locales y actividades que sirvan para la incorporación de las mujeres a un posible trabajo remunerado una vez finalizado los mismos.
- ◆ Las actividades promocionadas son:  
Servicios ambientales: desmalezamiento, parquización, arreglo y diseño de parques infantiles, clasificación de basura, lombricultura y los vinculados con el desarrollo turístico. Restauración de bienes culturales: libros, material didáctico, arreglo de sillas y pequeños muebles armado de juegos didácticos para niños. Redes de apoyo social para mujeres embarazadas y madres, campañas sobre derechos de usuarias de servicios de salud, prevención de enfermedades tales como HIV SIDA, chagas, dengue.
- ◆ Finalmente el CNM ha elaborado los contenidos de capacitación del Módulo "Desarrollo de Aptitudes Personales de Mercado y/o Sociales" previstos en el Programa; y que apunta a que las beneficiarias adquieran un valor agregado que las posicione en mejores condiciones frente al mercado laboral una vez finalizado el proyecto. Los contenidos constituyen un material de consulta importante para los presentadores de proyectos, ya que en los módulos se incorpora una atenta mirada de género.

✓ *Otras de las acciones que lleva adelante este Consejo son:*

- Asistencia técnica y capacitación a las organizaciones que presentan proyectos, con el fin de incorporar la transversalidad de género en los mismos.
- Asesoramiento para que los proyectos presentados en el marco de este Programa sean elegibles.
- Incentivar la presentación de proyectos con perspectivas de género en actividades no tradicionalmente realizadas por mujeres.

## **5.- Formación profesional/ocupacional de las mujeres.**

En un escenario caracterizado por cambios en la organización del trabajo que conllevan a nuevos requerimientos para el desempeño de trabajadores /as y por niveles de desempleo creciente que extienden y profundizan las situaciones de pobreza e inequidad es fundamental incorporar acciones tendientes a la empleabilidad ya a la calidad del empleo La formación profesional constituye uno de los instrumentos para lograr la inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones.

- ✓ Programa FORMUJER.

Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos. (fecha de inicio: enero 2000)

El Consejo Nacional de la Mujer es miembro permanente del Consejo Asesor Nacional de dicho programa, que se ejecuta en el Ministerio de Trabajo, con la cooperación y asistencia técnica y financiera del BID/CINTEFOR /OIT.

Tiene como objetivo contribuir a aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos a través de la formación profesional, con la finalidad de apoyar su contribución al desarrollo y colaborar con el proceso de reducción de la pobreza.

Cobertura territorial: provincias de Jujuy, Mendoza, Córdoba y zonas sur y oeste del Gran Buenos Aires.

Servicios que brinda:

a) Fortalecimiento en formación profesional a instituciones de capacitación técnica mediante la revisión, actualización de perfiles, currículas, materiales didácticos, metodologías y prácticas docentes en especialidades de formación con perspectivas de inserción laboral para mujeres.

b) Integración en la currícula del enfoque de género.

Se brindo capacitación a 600 mujeres y 150 varones, que los/as habilitaran para el desempeño en campos de ocupación diversos.

## **6.- Promoción de las mujeres en el empleo**

✓ Protección internacional de la maternidad. Convenio de OIT N° 103.

Si bien Argentina nunca ratificó el Convenio 103, la legislación laboral interna ha recepcionado las principales disposiciones allí contenidas.

### **Motivos para revisar este convenio.**

En el mes de marzo de 1997 la OIT decidió revisar los instrumentos sobre Protección de la Maternidad, basando su decisión en argumentos tales como:

- a) el aumento de la tasa de actividad de las mujeres
- b) la tendencia de las mujeres a permanecer en el mercado laboral durante la crianza de sus hijos.
- c) la relevancia que ha adquirido la contribución de las mujeres al ingreso familiar
- d) el bajo nivel de ratificaciones y la presencia de obstáculos técnicos que dificultaban nuevas ratificaciones del Convenio 103.

La primera discusión del Proyecto de un nuevo Convenio se llevó a cabo en el año 1999.

La segunda discusión se desarrolló en la octogésima octava (88) Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el mes de junio del corriente año en Ginebra, Suiza.

Si bien la propuesta de revisión podía resultar razonable, el problema se planteó con el contenido de tal revisión, puesto que en el debate sobre el

proyecto de Revisión durante la Conferencia del año 1999, se advirtió sobre la tendencia flexibilizadora de las propuestas de revisión, con el único objetivo de mejorar la cantidad de adhesiones al mismo. Esta tendencia se fue agravando a medida que la Oficina emitió los diversos y sucesivos informes.

El Proyecto presentado por la Oficina revelaba una regulación a la baja, con retrocesos en campos fundamentales, tales como: posibilidad de exclusión del ámbito de aplicación del Convenio a categorías de trabajadoras y empresas, reducción de la protección contra el despido disminuyendo la garantía de la estabilidad en el empleo de la madre trabajadora, eliminación de la obligación de que una parte de la licencia por maternidad debe ser tomada después del parto, asimilación de la licencia y los subsidios por maternidad a las licencias y subsidios por enfermedad o incapacidad.

#### Actividad del Consejo Nacional de la Mujer

Dado que el Proyecto de Revisión del Convenio 103 presentaba esta tendencia flexibilizadora incorporando modificaciones que podían restringir las garantías a la maternidad, este Consejo como organismo encargado del control y cumplimiento de lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y articulador de las políticas públicas dirigidas a las mujeres, convocó a una Reunión con actores sociales involucrados en la temática:

- 1.- Representantes del sector sindical (ASIMRA, JUDICIALES, ESPECTACULOS PUBLICOS, UPCN, SINDICATO DEL TABACO, AME, DEPARTAMENTO DE LA MUJER DE CGT E INSTITUTO DE LA MUJER DE CGT)
- 2.- Representantes del Poder Legislativo (legisladoras nacionales)
- 3.- Expertas e investigadoras especializadas en la temática de género
- 4.- ONGs. vinculadas con la temática.

Se realizó una puesta en común de las posiciones de cada uno de los sectores representados, habiendo luego el CNM elaborado un dictamen, el que fue elevado al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS.

EL MTE y RH a su vez elaboró el documento final contenido la POSICION DEL GOBIERNO ARGENTINO respecto de la temática, habiendo considerado en cada uno de los puntos objeto de Revisión las recomendaciones realizadas por el CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER.

#### Puntos principales del dictamen

- 1.- TITULO DEL CONVENIO: Modificación del título del Convenio por el de "Protección de los Derechos relativos al Embarazo, el Nacimiento y la Primera Infancia", con el objeto de incluir los derechos de los padres adoptivos.

2.- CAMPO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO: Cambiar el término asalariadas por el de trabajadoras, a fin de ampliar el campo de aplicación del Convenio.

3.- LICENCIA POR MATERNIDAD: Incorporar al texto revisado la obligatoriedad de que el descanso posterior al parto no sea inferior a seis semanas, tal como estaba previsto en el Convenio 3.

Legislación Argentina: La Ley de Contrato de Trabajo prevé una licencia de 90 días (12 semanas), la que debe ser gozada como mínimo 30 días antes del parto y el resto (8 semanas) con posterioridad al mismo.

4.- PRESTACIONES EN DINERO: El monto debe cubrir la totalidad de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

Inconveniencia de asimilar los sistemas sociales de maternidad y de enfermedad. Oposición absoluta al contenido del Proyecto de Revisión respecto a que "todo miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con el Convenio si el monto de las prestaciones pecuniarias es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal.

Esta posición se justifica en el hecho de que la maternidad debe ser asumida como una responsabilidad social y no como un evento que disminuya la capacidad laboral.

Legislación Nacional: La asignación por maternidad se encuentra comprendida en la Ley de Asignaciones Familiares. Es una prestación de la Seguridad Social y consiste en el pago de una suma igual a la retribución que le correspondería percibir a la trabajadora durante el período de licencia legal correspondiente. Es decir que cubre el 100% de la remuneración de la trabajadora

5.- PROTECCION AL DESPIDO: Eliminar la excepción incorporada en el Proyecto de Convenio, puesto que se flexibiliza la protección de la maternidad al permitirse el despido por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. En el Convenio 103 la prohibición de despedir era absoluta.

Legislación Nacional: Se establece una presunción de que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo, salvo prueba en contrario, si se produce durante 7 meses y medio anteriores o posteriores al parto, siempre y cuando la trabajadora haya notificado en forma fehaciente su embarazo adjuntando un certificado médico donde conste la fecha probable de parto.

Si el despido se produce dentro de esos plazos, y el empleador no acredita que se debe a otras causas, aquél se sanciona con una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones y que se suma a la común por despido arbitrario.

Es decir que el despido por causa de embarazo está sancionado y se extiende al embarazo, la licencia por maternidad y el reingreso, conforme a la propuesta de revisión del Convenio.

## Posición argentina en OIT

*El Poder Ejecutivo instruyó a la delegación Argentina ante OIT respecto de la posición gubernamental en el sentido que el nuevo instrumento no debería fijar normas de protección inferiores a las del Convenio 103 y la legislación nacional, que en varios sentidos es superadora de éste, siendo además deseable obtener algunas mejoras como por ejemplo la ampliación de la licencia por maternidad a 17 semanas.*

Tal vez el hecho político más trascendente haya sido la conformación de un bloque latinoamericano liderado por Argentina y Chile que actuó en forma conjunta y coordinada durante casi toda la Conferencia, presentó enmiendas comunes en casi todo el articulado, votó conjuntamente y fijó presencia y posición política en las distintas intervenciones imponiendo su impronta en todas las deliberaciones de la Comisión.

A continuación se mencionan algunas de las enmiendas presentadas por el grupo latinoamericano y rechazadas en la votación de la Comisión:

- 1.-Modificación del título del Convenio
- 2.- Sustituir la palabra "empleada" por la de "trabajadoras"
- 3.- Eliminar la posibilidad de excluir categorías de trabajadoras o de empresas. Se ganó sólo respecto de estas últimas.
- 4.- Elevar las prestaciones dinerarias al 100%
- 5.- Garantía de las prestaciones a cargo de fondos públicos y un seguro social obligatorio.
- 6.- Licencias parentales
- 7.- Reconocimiento al padre del goce de la licencia por maternidad cuando la madre fallece o se incapacita para el cuidado del niño antes que finalice dicha licencia.

Algunas de estas enmiendas no fueron aceptadas en la redacción del Convenio y se incorporaron a la Recomendación.

El Convenio fue aprobado por 304 votos a favor, 22 en contra (entre ellos los latinoamericanos, incluidos tres de trabajadores y 1 de empleadores) y 116 abstenciones.

Argentina votó en contra puesto que el nuevo Convenio restringe los derechos de las madres trabajadoras y disminuye los niveles de protección garantizados en el Convenio 103 y en nuestra legislación nacional.

## **Posición Regional**

Argentina participó en reuniones de grupos gubernamentales, de trabajadores, de países del Mercosur, del GRULAC (Grupo Latinoamericano y el Caribe) y en el grupo de Trabajadores de la Comisión.

La fuerte presión lobbista de los países desarrollados (EEUU, Canadá, Reino Unido, Nueva Zelanda y otros) y la indefinición de los representantes europeos impidió que muchas de nuestras propuestas/ enmiendas pudieran ser aprobadas, las que contaban siempre con el apoyo del Grupo Trabajadores y la oposición del Grupo Empleadores.

- Relanzamiento de la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. Acta Acuerdo N° 37 del 30 de noviembre del 2000.

La comisión tripartita es producto de una iniciativa en conjunto entre el Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos y el Consejo Nacional de la Mujer que invita a empleadores/as y trabajadores las a participar del diálogo social.

La comisión es un ámbito de interacción y colaboración intersectorial con el fin de facilitar y promover la formulación de acciones concretas que permitan avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

La comisión tripartita quedó constituida por las tres centrales sindicales, y por el sector empresarial la Unión Industrial Argentina, la Cámara Argentina de Comercio, la Confederación General Económica, la Confederación General de la Industria, la Confederación General de la Producción, la Confederación General de Comercio y Servicios, la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresariales y la Federación de Cámaras de Comercio PYMES, y por el Estado el Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto y el Consejo Nacional de la Mujer.

Al mismo tiempo se convocó a un Foro Consultivo de Organizaciones no Gubernamentales cuya función es la de nutrir a la comisión de las necesidades, demandas y propuestas de los diferentes grupos de mujeres trabajadoras.

Entre otras propuestas se está trabajando sobre dos Proyectos de Ley:

- Modificación a la Ley de Contrato de Trabajo, incorporando licencias por paternidad y adopción.
- Incorporación de la figura del Acoso Sexual en el ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo.

Y un Proyecto de Resolución para instituir el Premio Nacional a la Paridad entre Mujeres y Varones en el mundo laboral con el objeto de establecer un reconocimiento oficial a las Organizaciones del sector privado que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

#### ✓ **Régimen Simplificado del Servicio Doméstico**

El Consejo conjuntamente con el Ministerio ha instrumentado e implementado este Régimen, contemplado en la Ley de Reforma Tributaria N 25.239-Título XVIII, que brinda cobertura médica, futura jubilación, retiro por eventual invalidez, y pensión a los/las trabajadores- as domésticos.

A fines del año 2000, los máximos niveles del Gabinete Nacional consideraron al sector del servicio doméstico como uno de los sectores informales de la economía que merecía un esfuerzo por parte del Estado nacional para ser incorporados como sujetos de derecho respecto de su calidad de trabajador/a.

Es así que se conformó una mesa de trabajo, coordinada por el CNM, para promover acciones a través de las cuales se obtuviera el resultado esperado de incorporación de un universo aproximado de 800.000 trabajadores/as al sistema formal.

Los integrantes de la mesa son:

- Consejo Nacional de la Mujer (CNM): Coordinación, equipo de especialistas y de comunicaciones
- Ministerio de Trabajo: Jefe de Asesores y su equipo de comunicaciones
- Ministerio de Trabajo: Secretaría de Seguridad Social
- Ministerio de Trabajo, Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)
- Ministerio de Economía, Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)
- Ministerio de Salud, Superintendencia de Servicios de Salud (SSS)

A pesar que uno de los aspectos centrales en la estrategia del Gobierno Nacional consistió en un objetivo de aumento de la recaudación impositiva, el CNM logró instalar como concepto ineludible el hecho de evitar la discriminación que sufren estas trabajadoras, respecto de los derechos básicos a tener un sistema de seguridad social y de salud, así como basar la estrategia comunicacional en un concepto social de solidaridad de género, buscando revertir el esquema de relación empleador/a-trabajador/a que es habitual en este tipo de relación laboral.

El CNM consideró además, incorporar a otros actores sociales al sostenimiento de la campaña. Es así como convocó a la mesa de diálogo instalada en la Comisión Tripartita Argentina de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, integrada por las centrales sindicales y empresarias y liderada por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de la Mujer. Del mismo modo, propuso un trabajo mancomunado con las direcciones de las Obras Sociales incluidas entre las pasibles de ser seleccionadas por el conjunto de las trabajadoras del sector.

Se discutió y acordó en la mesa de trabajo, la normativa necesaria para resolver una serie de aclaraciones y vacíos existentes en la legislación vigente, y el 8 de marzo de 2001, en el día internacional de la mujer, se aprobó el Decreto 291/01 por el que se establece que el CNM y el Ministerio de Trabajo deberán implementar una campaña de difusión de los alcances del sistema.

El CNM fortaleció un trabajo de difusión para los legisladores nacionales y provinciales, que incluyeron visitas a una reunión especial en la Comisión de trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación, con la totalidad de los diputados miembros de la misma. (ANEXO 4)

El Consejo Nacional de la Mujer participó en el Seminario Internacional sobre diálogo Social, Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Mercosur, realizado en diciembre del 2000, en la ciudad de Santiago de Chile, organizado por el Ministerio de trabajo de Chile, Servicio Nacional de la Mujer de Chile (SERNAM), el "Programa de Diálogo Social" del Centro Internacional de la OIT en Turín y la Oficina Regional de la OIT para las Américas.

✓ **Seminario Taller sobre "Género, Pobreza y Empleo" organizado por la Organización Internacional del Trabajo y el Consejo Nacional de la Mujer.**

En respuesta a las prioridades globales fijadas en la Cumbre Mundial de Desarrollo Social (Copenhague, 1995) y en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) la OIT desarrolló un Programa de Fortalecimiento Institucional para la Igualdad de Género, Promoción del Empleo y Erradicación de la Pobreza.

Este es un programa de capacitación que tiene como objetivo aumentar la capacidad de las instituciones nacionales y regionales para comprender la interrelación entre género, pobreza y empleo y desarrollar, implementar y evaluar políticas y programas que contribuyan a disminuir la pobreza y el desempleo, incorporando la dimensión de género en su formulación.

El programa de Capacitación reúne 8 módulos temáticos, las estrategias, experiencias y guías para la acción en áreas clave de política. Está compuesto por una guía del facilitador y una guía del lector.

Los contenidos temáticos de los módulos son:

Módulo 1: Tendencias, problemas y enfoques un panorama general: género patrones de empleo y pobreza

Módulo 2: Capacidad de organización y negociación Poder para realizar Cambios

Módulo 3 Acceso a los Recursos Productivos

Módulo 4 Recursos financieros para los pobres: el crédito

Módulo 5 Educación y Formación profesional

Módulo 6 Acceso a Trabajo Decente

Módulo 7 Extender la protección social

Módulo 8 Los fondos Sociales.

El Consejo Nacional de la Mujer coincidentemente con las líneas estratégicas de OIT para la región convinieron la celebración de un convenio marco de cooperación, a los efectos de programar, orientar y coordinar las actividades que se desarrolle en el marco del Programa de Desarrollo Institucional de la OIT sobre Género, Pobreza y Empleo

Entre los objetivos del convenio se señalan:

- a) fortalecer las capacidades de un amplio espectro de actores e instituciones sociales para elaborar y ejecutar políticas y programas para generar empleos, erradicar la pobreza y alcanzar la igualdad de género
- b) estimular acciones efectivas a nivel nacional.

La primera acción que se desarrolló en el marco de este convenio fue la realización de un Seminario -Taller de presentación, difusión y transferencia de metodologías, herramientas y experiencias del Programa de Capacitación destinado a actores gubernamentales y no gubernamentales encargados del diseño y ejecución de políticas públicas de empleo y formación profesional con perspectiva de género.

El Seminario Taller se desarrolló en la ciudad de Buenos Aires durante los días 26, 27 y 28 de setiembre del 2001.

Tuvo como objetivos

- Realizar la presentación y diseminación del programa a nivel nacional para actores gubernamentales y no gubernamentales.
- Aumentar la masa crítica de los organismos diseñadores y ejecutores de proyectos a efectos de poder dirigir de manera más eficientemente sus intervenciones, tendientes a orientar políticas públicas adecuadas, vinculadas con el combate de la pobreza, la equidad y justicia de género.
- Elaboración de un plan de acción para el año 2002.

El seminario estuvo destinado a

- a) funcionarios /as de Áreas Mujer Provinciales y de las Arreas Locales;
- b) Coordinadores las de proyectos gubernamentales nacionales de carácter social, de empleo y capacitación laboral que incidan directa e indirectamente en las posibilidades de inserción de las mujeres en el mundo laboral;
- c) Personal técnico del Consejo Nacional de la Mujer;
- d) Representantes de las Instituciones de Formación Profesional del FORMUJER.

El total de participantes se distribuyó de la siguiente manera

25 funcionarios /as de las Areas Mujer Provinciales y Locales

12 personas integrantes de los equipos técnicos de los Programas y Proyectos Gubernamentales Nacionales vinculados con las políticas activas de empleo y de formación profesional;

6 profesionales del Consejo Nacional de la Mujer;

5 profesionales de las Instituciones de Formación Profesional del Programa Formujer.

La metodología de trabajo consistió en

- 1) Exposición de los Módulos de Capacitación e Información sobre Género Pobreza y Empleo.
- 2) Trabajo en grupo.
- 3) Trabajo en plenario.

Como resultado del seminario -taller las los participantes del taller acordaron implementar el siguiente plan de acción para el año 2002 el que fue aprobado por la Oficina Internacional del Trabajo.

1. Replicar/ Transferir los conocimientos adquiridos en este Taller, en la propia institución con el equipo de trabajo más cercano.
2. Realizar talleres de sensibilización / divulgación, dirigidos a funcionarios/as y técnicos/as de:
  - Primer nivel político (del poder ejecutivo y del poder legislativo)
  - Gerencias de empleo y capacitación laboral (dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos).
  - Cámaras empresariales, Sindicatos.
  - Unidades temáticas de la "Red de Merco ciudades".
  - Medios de Comunicación.
  - Centros educativos y universidades.
  - Distintos espacios intersectoriales existentes en cada región o provincia (por ejemplo Corredores productivos).

Se compromete el apoyo de la OIT y el Consejo Nacional de la Mujer (cartillas y material en versión electrónica para la presentación del Programa).

### 3. Promover la capacitación adecuada.

- Talleres de capacitación a funcionarios/as que ejecutan programas de empleo y/o pobreza (por ejemplo Ministerios o Secretarías de Trabajo Provinciales, Ministerios o Secretarías de Desarrollo Social).
- Talleres de capacitación a funcionarios/as (por ejemplo Delegadas Centro de Gestión y Participación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).
- Talleres de capacitación a instituciones de formación profesional y Ongs vinculadas con el programa FORMUJER. Responsables de Áreas Mujer Locales, para que lo repliquen en la localidad.
- Talleres de capacitación al área mujer de la "Red de Merco ciudades".

### 4. Impulsar la Formación de formadores

- Taller de formación de formadores (a nivel regional / provincial), de modo de generar capacidades que permitan replicar talleres similares al desarrollado en este seminario.

Se solicitará apoyo a la OIT para la participación de capacitadoras y material de apoyo.

5. Diseñar e implementar una estrategia de alianzas con otros sectores (públicos, privados ONG, etc.) a fin de potenciar los esfuerzos y recursos para la implementación del Programa y optimizar resultados.

- Se propone conformar una Comisión Tripartita provincial para la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, similar a la nacional, con la intención que la misma apoye la promoción del programa.
- Se decide potenciar y fortalecer los nuevos conocimientos adquiridos en este taller de capacitación, a través de acciones que puedan llevar adelante el análisis de los programas de empleo conjuntamente con los responsables de las oficinas de empleo a nivel provincial, e incorporar a los Planes de Igualdad de Oportunidades los aportes y conocimientos del programa Genero Pobreza y Empleo.

6. Elaborar un plan de trabajo por parte de las AMP para el 30 de noviembre que circulará primero internamente entre las participantes del taller y luego se enviará al Consejo Nacional de la Mujer.

El CNM debe nombrar un/a referente institucional para apoyo técnico y vinculación con el Ministerio del Trabajo y con la OIT.

Al momento de redacción de este informe se encuentra el CNM recepcionando los planes de trabajo que en cada jurisdicción provincial se llevarán a cabo durante el año 2002.

- ✓ Trabajo de Investigación **CEPAL-GTZ/Serie Mujer y Desarrollo: Equidad de Género y Calidad en el Empleo.** Las Trabajadoras y los Trabajadores del Sector Salud en Argentina.

En mayo de 2000, tras la firma del Convenio entre la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Consejo Nacional de la Mujer de Argentina, en el marco del proyecto CEPAL-GTZ "Incorporación de la perspectiva de género en la CEPAL y los Ministerios Sectoriales" se realizó un trabajo de investigación cuyo propósito central consistió en fortalecer el proceso de institucionalización del enfoque de género, para promover la formulación e implementación de políticas, estrategias e instrumentos que fomenten la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la política económica y laboral.

El campo específico de la investigación fue el estudio del empleo en el sector salud desde un enfoque de género, en relación con el particular proceso de transformación de la sociedad argentina durante la década de los '90.

(Se adjunta Resumen Ejecutivo de la investigación en el Anexo correspondiente al art. 11)

## • ARTICULO 12

En cumplimiento de la Convención, y en particular, de la recomendación general N° 24 (20º período de sesiones, 1999) sobre el Artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - La mujer y la salud-, se han diseñando las siguientes Políticas Publicas.

### **1. Plan Nacional para la Reducción de la Mortalidad Materna e Infantil**

El Plan Nacional para la Reducción de la Mortalidad Materna e Infantil, de singular significación para la condición social de las mujeres, y de fuerte impacto sobre la vida y la salud de las mujeres y sus hijos e hijas, fue lanzado en julio del año 2000 por el Presidente de la Nación. El Plan fue elaborado por el Ministerio de la Salud, con la participación del Consejo Nacional de la Mujer, el Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente y el Ministerio de Educación y Cultura.

El objetivo general consiste en reducir las muertes maternas (por complicaciones del embarazo, parto y puerperio) e infantiles (niños/as de 0 a 1 año). Entre sus objetivos específicos, el programa busca prevenir el embarazo no deseado mediante programas de procreación responsable, de educación sexual y de prevención de la violencia sexual; mejorar la accesibilidad y calidad de la atención de los servicios de atención primaria; concientizar a las mujeres sobre sus derechos y fortalecer su capacidad de demanda; asegurar el acceso a competencias educativas básicas de las mujeres en edad fértil; incorporar en los programas sociales el componente de apoyo social a la mujer embarazada y a la madre; promover la lactancia materna y proveer alimentos y nutrientes apropiados a las mujeres embarazadas y los niños y niñas.

Este Plan tiene un alcance nacional y fue presentado en el del Consejo Federal de Salud (COFESA)<sup>5</sup> a mediados del 2000, en donde se debatió y fue aprobado. Posteriormente 14 provincias, en menos de un año se encuentran elaborando sus Planes de reducción de mortalidad materno-infantil a nivel provincial y el CNM está asesorando a los mismos.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, el Plan se propone dos grandes cursos de acción:

1) La transformación de los servicios de salud: centrándolos en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, sin descuidar la curación y la rehabilitación, enfatizando el trabajo en la Atención Primaria y priorizando los siguientes objetivos:

- Mejorar la cobertura y calidad de los servicios del primer nivel, Maternidades y Servicios de Referencia Pediátrica, de manera que aseguren una atención humanizada, libre de riesgo, digna, respetuosa y con capacidad resolutiva de las necesidades, demandas y expectativas de la gente.

<sup>5</sup> El COFESA es el espacio de análisis, discusión y construcción de consensos de políticas sanitarias en donde participan el gobierno nacional y las 24 jurisdicciones provinciales.

- Reorientar la formación de los recursos humanos de salud y enfatizar la educación permanente del personal en servicio.
- Fortalecer la gestión mediante el apoyo a la programación local, gerencia, liderazgo, motivación, supervisión y evaluación.
- Promover la investigación epidemiológica y la auditoría de MI y MM.
- Promover la atención integral de la salud de la mujer incluyendo acciones de procreación responsable.

2) Utilización de la comunicación social: para promover en la gente la conciencia de sus derechos, el dominio de la información básica necesaria y el control de las acciones de los servicios sociales y de salud que recibe o demanda.

El Plan descansa en cuatro estrategias centrales

◆ *Coordinación intersectorial de programas y acciones*

El Plan propone la coordinación de los programas y acciones desarrollados actualmente por los diversos ministerios sectoriales (Salud, Educación, Desarrollo Social y el Consejo Nacional de la Mujer). Si bien al sector salud le compete una responsabilidad primaria en el desarrollo de acciones tendientes a reducir las muertes maternas e infantiles, la experiencia internacional muestra que otras acciones sectoriales son centrales para complementar y reforzar las acciones del sector salud, tales como acciones de comunicación y movilización social, acciones en educación y desarrollo social, acciones de promoción de derechos, entre otras.

◆ *Capacitación de los agentes involucrados en los programas intervintentes*

La accesibilidad de la población a los servicios de salud y su satisfacción con la atención recibida descansan en buena medida en una reorientación de las acciones y los estilos de trabajo de los/las proveedores de servicios de salud y otros servicios sociales. Para ello es necesario una nueva capacitación de los mismos, centrada en la perspectiva de derechos, la competencia profesional para la resolución de problemas, el mejoramiento de la calidad de la atención, y el monitoreo y la evaluación de impacto de las acciones.

◆ *Promoción de los derechos individuales y sociales*

La posibilidad de que la población desarrolle hábitos de autocuidado, responda oportunamente a las señales de alarma y haga valer sus derechos en el campo de la salud descansa centralmente en su conciencia de tales derechos y en el desarrollo de sus habilidades individuales y colectivas para demandarlos. Para ello resulta necesario emprender actividades de promoción de los derechos a la salud.

◆ *Comunicación social para el compromiso y el control ciudadano*

Cualquier estrategia tendiente a reducir las muertes maternas e infantiles debe descansar en un fuerte y sostenido compromiso y control de la ciudadanía, que resulte capaz de modificar estereotipos culturales y normas sociales perjudiciales para la salud de las mujeres y los niños y niñas, y contribuya a dignificar la salud de las mujeres y los niños y niñas en nuestra cultura.

Para cumplir con sus dos objetivos centrales, el Plan propone un conjunto de objetivos específicos que se detallan a continuación:

Para reducir las muertes maternas

- ◆ Prevenir el embarazo no deseado mediante programas de procreación responsable, de educación sexual y de prevención de la violencia sexual
- ◆ Concientizar a las mujeres sobre sus derechos y fortalecer su capacidad de demanda
- ◆ Vigilar y controlar las muertes maternas

Para reducir las muertes infantiles

- ◆ Mejorar la accesibilidad y calidad de la atención de los servicios de atención primaria
- ◆ Asegurar el acceso a competencias educativas básicas de las mujeres en edad fértil
- ◆ Incorporar en los programas sociales el componente de apoyo social a la mujer embarazada y a la madre
- ◆ Promover la lactancia materna y proveer alimentos y nutrientes apropiados a las mujeres embarazadas y los niños y niñas

Adicionalmente, se contempla el desarrollo de acciones para cumplir con un objetivo estratégico de toda política pública: el monitoreo y la evaluación de las acciones que el Plan Nacional para la Reducción de la Mortalidad Materna e Infantil desarrolle.

En el marco del Plan Nacional, el Consejo Nacional de la Mujer ha desarrollado las siguientes acciones:

*1. Jornadas de sensibilización y capacitación sobre el Plan Nacional*

En estas jornadas, realizadas en diversas provincias, se presentaron los objetivos del Plan Nacional, promoviendo el involucramiento de los actores locales, tanto a nivel gubernamental como de la sociedad civil.

*2. Talleres de capacitación en salud reproductiva y género*

Se han desarrollado cinco talleres de capacitación en salud reproductiva y género, con especial énfasis en calidad de la atención, en las provincias que forman parte de la primera etapa del Plan Federal de la Mujer del Consejo Nacional de la Mujer. Estos talleres fueron organizados por las Areas Mujer Provinciales, con la participación de las Direcciones de Maternidad e Infancia de los respectivos Ministerios o Secretarías de Salud provinciales. Tuvieron como audiencia a los equipos de las áreas mujer, ONGs de mujeres, organizaciones de la sociedad civil que trabajan con y para las mujeres, funcionarios de las áreas salud, equipos de salud de la red asistencial pública y equipos de las secretarías de desarrollo social de cada jurisdicción.

*3. Estrategias de acción y materiales para la promoción de los derechos de las mujeres en el campo de la salud*

Se ha impulsado una campaña de derechos de usuarias de los servicios de salud, basada en materiales gráficos (afiche y folletos) en los que se destacan los derechos que asisten a las mujeres en tanto usuarias de los servicios de salud. La campaña ha estado dirigida a resaltar los derechos a la información, al trato cordial, el respeto a la intimidad, el cuerpo y las decisiones de las mujeres. Esta campaña fue impulsada conjuntamente por el Consejo Nacional de la Mujer y UNICEF.

En esta línea de trabajo también se han elaborado materiales de divulgación sobre cáncer genito-mamario y menopausia, dirigidas a las mujeres en general, con el objetivo de promover el conocimiento sobre estos temas y concientizar a las mujeres con respecto a los derechos que les asisten con relación a la cobertura de prestaciones por parte del sistema de salud en estos campos. Por último, también con el apoyo de UNICEF se ha editado una guía de salud reproductiva (Guía de salud N° 5, "La salud de las mujeres"), dirigida a mujeres y agentes sociales que trabajan con mujeres, en la que se ofrece información básica sobre los temas de este campo.

#### *4. Materiales de apoyo para el Plan Nacional*

Se han elaborado materiales gráficos (folletos, cuadernillos) con información sobre la situación de la salud reproductiva y los objetivos y estrategias del Plan. También se han elaborado notas técnicas dirigidas a equipos de las áreas públicas de salud, desarrollo social y educación, ONGs de mujeres, parlamentarios/as, sobre las temáticas de mortalidad materna, leyes de salud reproductiva, y derechos sexuales y reproductivos de los/as adolescentes. El objetivo de estos materiales es ofrecer un diagnóstico de situación sobre estos temas en el país, así como ofrecer herramientas para el debate informado y la promoción de los derechos de las mujeres en el marco de las normativas vigentes en el país.

#### **2. Plan Médico Obligatorio**

El Plan Médico Obligatorio fue nuevamente reglamentado en octubre del año 2000, detallándose las prestaciones que obligatoriamente deben estar cubiertas por todos los agentes del Seguro de Salud, comprendidos en el Artículo 1º de la ley 23.660. Para ello se redefinió el Catálogo de Prestaciones del Programa Médico Obligatorio, incluyendo taxativamente todas las prestaciones que los Agentes del Seguro deben brindar a sus beneficiados, teniendo éstos derecho a la totalidad de las prestaciones detalladas.

En el Catálogo se incluyeron varios programas. Para el Plan materno infantil, se dispuso la cobertura del 100% de la atención integral del embarazo, parto y del recién nacido, cobertura del 100% en medicamentos inherentes al estado de embarazo, parto y puerperio para la madre y del 40% para medicamentos ambulatorios no relacionados; y cobertura del 100% en medicamentos para el niño hasta el año de vida. También se incluyó la consejería en lactancia materna, puericultura y procreación responsable. El Programa de Prevención del Cáncer de Cuello Uterino cubre el

100% de los análisis de PAP a toda mujer mayor de 25 años, con periodicidad determinada conforme los resultados de la prueba y otras prestaciones complementarias (colposcopía y biopsia) según los resultados. El Programa de Prevención del Cáncer de mama cubre una mamografía anual a partir de los 40 años. En el nomenclador de prestaciones que acompaña el PMO fueron incluidas, con cobertura del 100%: ligadura de trompas, raspado terapéutico -entre otras prácticas relacionadas con interrupción de embarazos-, colocación de DIU, y amniocentesis y estudios genéticos incluidas consultas.

### **3. Leyes de salud reproductiva**

En el plano normativo es también destacable la iniciativa de crear mediante ley un Programa Nacional de Procreación Responsable<sup>6</sup>, como la sanción de leyes provinciales y ordenanzas municipales referidas a esta materia en distintas jurisdicciones en los últimos cinco años. Actualmente, 14 provincias argentinas y la Ciudad de Buenos Aires disponen de leyes o programas que reconocen los derechos de mujeres y varones a regular su fecundidad e impulsan servicios de salud reproductiva como parte indelegable de las responsabilidades del Estado para con sus ciudadanos/as (ver Anexo 1). También algunos municipios de la Argentina cuentan con disposiciones o programas semejantes. El grado de implementación de cada una de estas iniciativas es muy disímil, conforme la voluntad política de los respectivos ejecutivos, en muchos de los casos traducida en la falta de partidas presupuestarias específicas para llevar adelante los programas (recursos humanos asignados a los servicios, compra de anticonceptivos, etc.).

El Consejo Nacional de la Mujer ha elaborado materiales para informar el debate de estas leyes a nivel provincial y municipal y ha ofrecido asistencia técnica a legisladores/as en las etapas de diseño de proyectos de ley sobre salud reproductiva.

### **4. Promoción de derechos y acceso a servicios**

Con el objetivo de promover el ejercicio efectivo de los derechos a la salud y difundir los servicios que el estado argentino ofrece a la población, se han elaborado guías de servicios: a) Programa Procreación Responsable (Ciudad Buenos Aires) y b) Programas y servicios de autoayuda para mujeres con cáncer de mama. Estas guías se encuentran disponibles en la página web del CNM y se ofrecen en la línea telefónica de atención a personas del mismo organismo.

En esta línea, se han firmado convenios de colaboración con las Defensorías del Pueblo de 21 jurisdicciones del país y se han desarrollado jornadas de sensibilización en diversas jurisdicciones con el objetivo de promover los derechos de las mujeres en el campo de la salud y contribuir a la visibilización y utilización de las

---

<sup>6</sup> Actualmente se encuentra con media sanción de la Cámara de Diputados de la Nación, un proyecto de Ley de Salud Reproductiva y Procreación Responsable que la Cámara de Senadores de la Nación deberá tratar próximamente.

herramientas legales vigentes para la defensa de los derechos consagrados en el cuerpo normativo vigente en el país.

### **5. Producción de conocimiento**

Se han desarrollado y apoyado diversas investigaciones para la producción de información actualizada sobre la situación de la salud de las mujeres en la Argentina: a) monitoreo de la implementación de las leyes de salud reproductiva provinciales (colaboración con el Banco Mundial); b) situación de la salud reproductiva en áreas rurales (colaboración con el Banco Mundial); y c) informe sobre la situación de la salud de las mujeres en Argentina (salud reproductiva, violencia y salud, salud mental y morbilidad general).

### **6. Construcción de consensos**

Se han desarrollado dos seminarios nacionales con el objetivo de promover un debate informado y multidisciplinario, orientado a fortalecer el diseño y la implementación de políticas públicas intersectoriales: a) Seminario Nacional "Mortalidad Materna: problema de salud pública y derechos humanos (en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente, UNICEF y OPS); y b) Seminario Nacional "Salud Reproductiva: herramientas para el diseño de políticas públicas (en colaboración con el Banco Mundial). El primer seminario fue convocado en la ciudad de Buenos Aires y asistieron alrededor de 250 participantes de todo el país, entre los cuales se contaron funcionarios de las áreas salud, mujer, desarrollo social y educación, ONGs de mujeres y organizaciones sociales que trabajan con y para las mujeres. El segundo seminario fue realizado en la ciudad de Posadas, en colaboración con la Universidad Nacional de Santiago del Estero, y asistieron alrededor de 150 participantes de todo el país, con un perfil semejante al del primer seminario descripto. Los trabajos presentados en ambos seminarios serán próximamente editados en respectivas publicaciones.

### **7. Iniciativas locales para el desarrollo de proyectos y programas en salud de la mujer**

El Ministerio de Trabajo de la Nación habilitó una nueva línea de trabajo en la salud reproductiva en el marco de los Programas de Emergencia Laboral, destinada a iniciativas de organizaciones de la sociedad civil. El Consejo Nacional de la Mujer ofreció asistencia técnica a estos proyectos y realizó el monitoreo y la evaluación de los mismos. A través de estos proyectos se desarrollaron acciones de promoción de derechos, capacitación y desarrollo comunitario cuyo foco fue la salud reproductiva.

- **ARTICULO 16**

En nuestro país, desde que se aprobó la Convención, se ha sancionado una prolífica legislación que contempla, tanto sus disposiciones como las

Recomendaciones Generales, que marcan un hito en el Derecho de Familia (modificación de la Ley de Matrimonio Civil en materia de igualdad jurídica entre los cónyuges durante y después de su disolución, fija la edad mínima para contraer matrimonio, 16 años para la mujer y 18 para el hombre, y dispensas de carácter excepcional por el juez, divorcio vincular, la fijación del domicilio de común acuerdo, opción voluntaria del uso del apellido del marido, derecho de alimentos entre los cónyuges; reforma del Régimen de Patria Potestad y Filiación)

En los informes anteriores presentados por Argentina, se señalaba como una preocupación la falta de una normativa relativa al derecho alimentario que garantizara efectivamente su cumplimiento.

Este derecho emergente de las relaciones familiares, en especial las cuotas alimentarias para hijos/as en casos de separaciones y divorcios, es un problema de gran magnitud en todo el país por las dificultades que presenta su concreción.

En la República Argentina, desde el mes de noviembre de 1999 en que se sancionó la Ley N° 269 que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se han aprobado otras ocho Leyes Provinciales en: Chaco, Córdoba, Chubut, Mendoza, Misiones, San Luis, Tucumán y Santa Fe. En general, estos Registros funcionarán en distintos ámbitos del Poder Ejecutivo y/o del Poder Judicial de cada provincia.

En general, todas estas leyes presentan aspectos comunes con algunas variaciones que no hacen al espíritu de la normativa. Los principales aspectos son: establecen un mínimo de cuotas impagadas: 3 cuotas consecutivas o 5 alternadas en un período no superior a un año, en el caso de alimentos provisorios o definitivos, fijados u homologados por sentencia firme; orden judicial expedido por el juez interviniente, de oficio o a petición de parte, que ordenará la inscripción en el Registro de Deudores Alimentarios de su jurisdicción; sus efectos principales para el deudor inscripto, son una serie de impedimentos o trabas para la realización de diferentes trámites administrativos ante entidades públicas o privadas (licencias de conducir, tarjetas de crédito, apertura de cuentas corrientes, habilitaciones, concesiones, calificación para cargos electivos o designación de funcionarios jerárquicos o del Poder Judicial, etc.) ante las que se deberá presentar un certificado expedido por el Registro de Deudores Alimentarios que acredite que no se está en situación de moroso como indica la ley.

En el Congreso Nacional para el mes de noviembre de 2001 cuenta con media sanción de la Cámara de Senadores y se encuentra para su aprobación por la Cámara de Diputados un proyecto de ley sobre creación de un Registro Nacional de Deudores Alimentarios Morosos.

Como se desarrolla en el artículo 5 del presente Informe, se han sancionado en el país una ley nacional y 20 leyes Provinciales de Protección contra la Violencia Familiar. Unicamente, faltan 3 provincias que sancionen sus respectivas normas.

**V INFORME DE LA REPUBLICA ARGENTINA ANTE CEDAW INDICE DE  
ANEXOS**

**ARTICULO 4:**

Ley Nacional 24.012 y Decreto Nacional 1246/2000 ..... 79

**ARTICULO 5:**

Convenio entre el Consejo Nacional de la Mujer y la Federación  
Argentina de Colegios de Abogados ..... 82

**ARTICULO 6:**

Carta Compromiso a favor de los Derechos de las Niñas, Niños y  
Adolescentes explotados sexualmente ..... 85

**ARTICULO 11:**

Estructura ocupacional de la población ..... 92  
 Programas y proyectos estatales relevados según organismo nacional ..... 99  
 Programa FORMUJER ..... 106  
 Seminario Internacional sobre "Diálogo Social, Tripartismo e Igualdad  
de Oportunidades en el MERCOSUR ..... 110  
 Protección de los empleados/as del servicio doméstico ..... 112  
 Características del empleo en salud en Argentina ..... 124  
 Principales conclusiones ..... 131

Recomendaciones ..... 134

**ARTICULO 12:**

Estado actual de la legislación sobre salud reproductiva en la Argentina ..... 137

## ANEXOS ARTÍCULO 4

**LEY NACIONAL N° 24.012  
CÓDIGO ELECTORAL NACIONAL  
Sustitución del art. 60 del Decreto 2135/83**

**Artículo N° 1.-** Sustitúyese el art. 60 del Decreto. 2135/83 del 18 de agosto de 1983, con las modificaciones introducidas por las leyes 23.247 y 23.476, por el siguiente:

*Artículo 60.- Registro de los candidatos y pedido de oficialización de listas. Desde la publicación de la convocatoria y hasta 50 días anteriores a la elección, los partidos registrarán ante el juez electoral la lista de los candidatos públicamente proclamados, quienes deberán reunir las condiciones propias del cargo para el cual se postulan y no estar comprendidos en alguna de las inhabilidades legales.*

*Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos.*

*Los partidos presentarán juntamente con el pedido de oficialización de listas datos de filiación completos de sus candidatos y el último domicilio electoral. Podrán figurar en las listas con el nombre con el cual son conocidos, siempre que la variación del mismo no sea excesiva ni dé lugar a confusión a criterio del juez.*

**Artículo N° 2.-** Comuníquese, etc

DECRETO NACIONAL 1246/2000

BUENOS AIRES, 28 de Diciembre de 2000

**VISTO:**

la Ley N° 24.012 por la que se sustituyó el artículo 60 del Código Electoral Nacional y su Decreto Reglamentario N° 379 del 8 de marzo de 1993, y

**CONSIDERANDO:**

Que con fecha 6 de noviembre de 1991 el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION sancionó la ley que instituye la inclusión de mujeres en las listas de candidatos a cargos electivos que presentarán los partidos políticos, obligatoriedad que llega hasta la prohibición de oficializar listas que no contemplen el porcentaje mínimo establecido por la citada Ley N° 24.012.

Que dichas normas son de aplicación para la presentación de listas de candidatos a cargos electivos de diputados, senadores y constituyentes nacionales.

Que, oportunamente, se adujo que la finalidad de la Ley N° 24.012 era lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad política evitando la postergación que conllevaba el excluir candidatas femeninas en las listas de candidatos con expectativa de resultar electos.

Que, al dictarse el Decreto N° 379/93, se tuvo en cuenta la necesidad de unificar por la vía de la reglamentación, los criterios generales en la aplicación de la norma citada, a fin de que en todos los Partidos Políticos y Alianzas se dé un tratamiento homogéneo al tema tratando de evitar posteriores impugnaciones partidarias o judiciales. Que, a pesar de esta intención, el diferente criterio aplicado por los distintos partidos políticos y los fallos también discordantes de los respectivos tribunales, hacen indispensable dictar una norma que tenga en cuenta las más claras y garantizadoras interpretaciones judiciales.

Que son significativos los casos que no han podido llegar al más alto Tribunal de la Nación

dado el escaso tiempo que corre desde la impugnación de la lista y el día de la elección.

Que esta situación no se ha modificado a pesar de la clara disposición del artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, ni de lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional reformada en 1994.

Que debe tenerse en cuenta que uno de los criterios más divergentes corresponde a la ubicación de las candidatas mujeres en las listas, lo que ha motivado en muchos casos que éstas estén conformadas por varones en los lugares expectables, contrariando lo dispuesto por la referida Ley N° 24.012, que claramente indica que las mujeres deben ocupar como mínimo el TREINTA POR CIENTO (30%) de la lista en lugares con posibilidad de resultar electas.

Que por todo lo expuesto y teniendo en cuenta las disposiciones de la Constitución Nacional, así como que la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS ha declarado admisible el Caso N° 11.307 - María MERCIADRI de MORINI - ARGENTINA y se ha puesto a disposición de las partes con el fin de alcanzar una solución amistosa fundada en el respeto de los derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se toma indispensable la derogación del Decreto Reglamentario N° 379/93 y el dictado de una norma que garantice efectivamente el cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 24.012, la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos, que poseen jerarquía constitucional. Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades emergentes del artículo 99, inciso 2 de la Constitución Nacional.

Por ello,

**Artículo 1** - El ámbito de aplicación del artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley N° 24.012, abarcará la totalidad de los cargos electivos de Diputados, Senadores y Constituyentes Nacionales.

**Art. 2** - El TREINTA POR CIENTO (30%) de los cargos a integrarse por mujeres, según lo prescrito por la Ley N° 24.012, es una cantidad mínima. En los casos en que la aplicación matemática de este porcentaje determinare fracciones menores a la unidad, el concepto de cantidad mínima será la unidad superior y se regirá por la tabla que, como Anexo I, forma parte integrante del presente Decreto.

**Art. 3** - El porcentaje mínimo requerido por el artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley N° 24.012 se aplicará a la totalidad de los candidatos de la lista respectiva que cada Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria nomine, pero sólo se considerará cumplido cuando se aplique también al número de cargos que el Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria renueve en dicha elección.

**Art. 4** - Cuando algún Partido Político, Confederación o Alianza se presentara por primera vez, renovara un candidato o no renovara ninguno, se tomará en cuenta, a los fines de lo establecido en el artículo 3º del presente Decreto, que la cantidad de cargos a renovar es igual a UNO (1). En ese caso será indiferente colocar en el primer puesto a un candidato mujer o varón, y siempre en el segundo lugar deberá figurar una persona del sexo opuesto al nominado para el primer cargo. Cuando se renovaren DOS (2) cargos, en uno de ellos deberá nominarse siempre a una mujer. No se considerará cumplida la Ley N° 24.012 cuando, en el supuesto de que se renueven solamente UNO (1) o DOS (2) cargos, se incluya una sola candidata mujer ocupando el tercer término. Cuando se renovaren más de DOS (2) cargos, debe figurar una mujer, como mínimo, en alguno de los TRES (3) primeros lugares.

**Art. 5** - Cuando se renueve UNO (1), DOS (2) o más cargos, el cómputo siempre se hará a partir del primer lugar y la lista deberá tener por lo menos UNA (1) mujer cada DOS (2) varones para que se cumpla el porcentaje mínimo que exige la Ley N° 24.012. En las listas de candidatos no se podrá ubicar en forma contigua TRES (3) personas de un mismo sexo hasta, por lo menos, el lugar en que, como mínimo, se haya cumplido con el TREINTA POR CIENTO (30%) establecido en la Ley N° 24.012. En todos los casos se privilegiarán medidas de acción positiva a favor de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos.

**Art. 6** - Las Confederaciones o Alianzas Permanentes o Transitorias, deberán ajustarse a lo establecido en los artículos precedentes, garantizando siempre, la representación del TREINTA POR CIENTO (30%) de mujeres como mínimo en las listas oficializadas, con independencia de su filiación partidaria y con los mismos requisitos establecidos para los Partidos Políticos, sin excepción alguna.

**Art. 7** - Los Partidos Políticos, Confederaciones y Alianzas, tanto de distrito como en el Orden Nacional, deberán adecuar sus respectivas normas internas para possibilitar la plena vigencia del régimen establecido por la Ley

Nº 24.012, y de las disposiciones del presente Decreto, con la debida antelación con relación a la próxima elección de renovación legislativa del año 2001.

**Art. 8** - Si por el procedimiento del artículo 61 del Código Electoral Nacional y sus modificatorios, el Juez con competencia electoral determinara que alguna de las candidatas que integran el mínimo del TREINTA POR CIENTO (30%) a que se refiere la Ley Nº 24.012, no reúne las calidades exigidas para el cargo o estuviera ubicada en la lista en un lugar posterior al que le correspondiere según el sistema establecido por el presente Decreto, emplazará al Partido, Confederación o Alianza Permanente o Transitoria, en la misma resolución que se pronuncia por la calidad de los candidatos, para que proceda a su sustitución o reubicación en el término de CUARENTA Y OCHO (48) horas de que le sea notificada. Si éstos no lo cumplieran, el Tribunal lo hará de oficio, con las mujeres que sigan en el orden de la lista. Para ello deberá tener en cuenta que las listas de suplentes deben cumplir también los requisitos del presente Decreto.

**Art. 9** - Cuando una mujer incluida como candidata en una lista oficializada falleciera, renunciara, se incapacitará o cesara en el cargo por cualquier circunstancia antes de la realización de los comicios, será reemplazada por la candidata mujer que le siga en la lista respectiva. Esta medida sólo se aplicará en el caso de reemplazo de mujeres.

**Art. 10** - En todos los distritos del país, las listas o nominaciones de UNA (1) o varias personas que se presenten para cubrir los cargos electivos nacionales de cualquier tipo, deberán respetar el porcentaje mínimo fijado por la Ley Nº 24.012 y de conformidad con las disposiciones del presente Decreto.

**Art. 11** - Todas las personas inscriptos en el Padrón Electoral de un Distrito tienen derecho a impugnar ante la Justicia Electoral cualquier lista de candidatos cuando consideren que ésta se ha conformado violando la Ley Nº 24.012.

**Art. 12** - Derógase el Decreto 379 del 8 de marzo de 1993.

**Art. 13** - Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

#### FIRMANTES

DE LA RUA - Colombo - Storani

#### ANEXO A: Tabla Artículo 1°

Cargos a Renovar	Cantidad Mínima	Cargos a Renovar	Cantidad Mínima
2	1	21	7
3	1	22	7
4	2	23	7
5	2	24	8
6	2	25	8
7	3	26	8
8	3	27	9
9	3	28	9
10	3	29	9
11	4	30	9
12	4	31	10
13	4	32	10
14	5	33	10
15	5	34	11
16	5	35	11
17	6	36	11
18	6	37	12
19	6	38	12
20	6	39	12

y así sucesivamente.

## ANEXOS ARTICULO 5

## CONVENIO ENTRE EL CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER Y LA FEDERACION

## ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS.

Entre el **CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER**, en adelante el Consejo, con domicilio en Avda. Roque Saenz Peña 648 P 7° "A" de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado por su Presidenta Dra. Carmen A. Storani, y la **FEDERACION ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS**, en adelante la Federación, con domicilio en Avda. de Mayo 651 P 2° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por SU Presidente Dr. Luis Enrique Pereira Duarte, acuerdan celebrar el presente Convenio, el cual estará sujeto a las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.** El presente convenio tiene como finalidad la cooperación interinstitucional y la prestación de asistencia entre las partes para la concreción del Proyecto de formación de abogados especializados como "Operador en Violencia Intrafamiliar", cuyo programa se identifica como Anexo "A", formando parte integrante del presente.

**SEGUNDA.** El Consejo Nacional de la Mujer se compromete a brindar capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de ese programa de capacitación, de acuerdo a los plazos que se convengan oportunamente.

**TERCERA.** La Federación Argentina de Colegios de Abogados se compromete a divulgar e informar los alcances del presente convenio en los Colegios de Abogados que la integran y a propiciar la participación de los mismos en el desarrollo de los cursos.

**CUARTA.** El Consejo Nacional de la Mujer entregará a la Federación de Colegios de Abogados el material bibliográfico necesario para la optimización de los resultados del curso, y ésta última se compromete a proporcionar un ejemplar de la misma a cada uno de los Colegios que adhieran al desarrollo del Programa.

Leído por las partes, en prueba de conformidad se firman dos (2) ejemplares a los 19 días del mes de octubre de 2000.

**Operadores en violencia hacia la mujer.**

**Programa del curso.**

**Aspectos psicológicos y sociales de la problemática.**

**Agresiones intrafamiliares. Marco conceptual.**

- Contextualización de la problemática en la sociedad actual. La violencia familiar en números (estadísticas).
- Concepto de violencia, conflicto y agresión. Distintos enfoques teóricos. Definición de Violencia Familiar y Contra la Mujer.

**Agresiones a la pareja.**

- Violencia en la pareja. Diferentes tipos de abuso: físico, sexual, financiero y moral.
- Modelos de relaciones: simétricas, asimétricas,. Sadomasoquismo, hombre golpeado, mujer golpeada.
- Explícitos e implícitos en las relaciones de pareja. Mitos y perjuicios con respecto a la violencia familiar. El ciclo de la violencia.
- Evaluación del riesgo. Medidas preventivas para la emergencia. Centros especializados. Grupos de autoayuda.

### **Violencia hacia la mujer.**

- Características sociales más relevantes. Perfil de la mujer maltratada. Análisis de testimonios.
- Indefensión aprendida. Víctimas y victimarios.

### **Violencia masculina.**

- Construcción de la masculinidad. Perfil de psicológico del hombre violento. Tipología. Grupos psicoeducativos. Transmisión intergeneracional de la violencia interpersonal.

### **Agresiones sexuales a mujeres. Marco conceptual y legal.**

- El código Penal Argentino. La reforma del capítulo sobre los hoy llamados "Delitos contra la integridad sexual". Del concepto de honestidad al de integridad sexual. Las figuras abuso sexual, abuso sexual calificado y violación: un enfoque más cercano a la experiencia de las víctimas. La figura del avenimiento. Ley y práctica judicial: el sistema de justicia y la discriminación de género. Límites y alcances de la acción penal. La pena. La reparación jurídica. Otras formas de reparación.

### **La consulta en casos de violación.**

- La denuncia. Requerimientos legales. Perspectiva de las víctimas. El concepto de víctima. Estereotipos de víctimas. Reflexiones críticas sobre los conceptos de víctima. Las demandas de las víctimas: contextos relevantes: experiencias únicas, experiencias reiteradas o crónicas; episodios recientes o pasados. La violación marital. Concepto integral de daño.
- Contención y apoyo. Importancia de la escucha inicial. Medidas preventivas: la consulta médica (prevención de riesgo de embarazo, enfermedades de transmisión sexual). La revisión médico forense.

### **La violencia en la pareja.**

#### **Marco jurídico.**

- La familia en el ámbito jurídico. Protección en la esfera jurídica de sus integrantes. Supuestos explícitos e implícitos.
- Evolución de la desigualdad de género a través de la historia.
- Encuadre jurídico de la familia en la Rep. Argentina desde las sociedades aborígenes hasta 1983.
- Cambios en la legislación desde esa fecha hasta la actualidad.
- El derecho de corrección del marido.

#### **Jerarquía de las normas jurídicas.**

- Normas aplicables. Jerarquías.
- Constitución Nacional. Constituciones provinciales.
- Convenciones internacionales: Convención Americana sobre Derechos Humanos. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Convención sobre los Derechos del Niño. Convención Contra la Tortura y otros Tratos Penales, Crueles, Inhumanos o Degradantes. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

#### **Normas del derecho privado.**

- Ley civil. El derecho de corrección del esposo.
- La violencia o intimidación: como vicio del consentimiento y como causal de divorcio.
- Exclusión del hogar del agresor.

#### **Normas del derecho penal.**

- Ley penal. Homicidio. Lesiones. Amenazas. Delitos sexuales.
- Delitos de instancia pública y de instancia privada.

**Derecho a la reparación integral.**

- Resarcimiento de daños y perjuicios.
- Casos en que procede la indemnización. Sus alcances.

**Derecho procesal.**

- Leyes procesales. Medidas cautelares. Medidas autosatisfactivas.

**Funciones del derecho y la justicia.**

- Validez, efectividad y legitimidad de la norma jurídica.
- En el ámbito penal y en el ámbito civil.
- Acceso a la justicia.

**Bibliografía**

- Barbero, Omar U. Daños y perjuicios derivados del divorcio. Editorial Astrea. 1977.
- Bauel y otros. Mimeo. Hallazgos físicos que sugieren abuso. 1993.
- Bertelli, María Cristina. Violencia familiar. Con el apoyo de Lotería Nacional y Fundación Armonía. Segunda edición. 1999.
- Bertelli, María Cristina. Violencia Familiar. Con el apoyo de Lotería Nacional y Fundación Armonía. Segunda edición. 1999.
- Carrió Elisa, Legislación y administración de justicia, en Mujeres en los '90.
- Chejter Silvia, Dos mujeres cuentan su historia, Irma y Fabiana, en Palabra y violencia, Travesías N° 7, Ediciones CECYM, 1998.
- Chejter Silvia, Movimiento antiviolencia, Aspectos históricos, Boletín del CECYM, 1995. Código Penal Argentino, Capítulo "Los delitos contra la integridad sexual", ley 25087. Corsi, Jorge. Violencia Familiar. Editorial Paidós. 1993.
- Corsi, Jorge. Violencia masculina en la pareja. Editorial Paidós. 1995.
- Giberti, E.- Fernández, A.M.. La mujer y la violencia invisible. Editorial Sudamericana. 1989.
- Grosman-Mesterman. Maltrato al Menor. Editorial Universidad. 1998.
- Grosman-Mesterman-Adamo. Violencia en la Familia. Editorial Universidad. 1992. Hirigoyen, Marie France. El acoso moral. Editorial Paidós. 1999.
- Intebi, Irene. Abuso sexual infantil, en las mejores familias. Editorial Granica. 1998.
- Kemelmajer de Carlucci, Aida. Protección jurídica de la vivienda familiar. Editorial Hammurabi. José Luis Depalma. 1995.
- Lamberti-Sánchez-Viar. Violencia Familiar y Abuso Sexual. Editorial Universidad. 1998.
- Legislación y políticas públicas, editado por el Centro Municipal de la Mujer de Vicente López, 1997. Peyrano, Jorge W.. Medidas Autosatisfactivas. Editores Rubinzal-Culzoni. 1999.
- Ravazzola, María Cristina. Historias Infames: los maltratos en las relaciones. Editorial Paidós Terapia Familiar. 1997.
- Rodriguez Marcela, Violencia contra la mujer y derechos humanos, en Mujeres en los '90. Legislación y políticas públicas, editado por Centro Municipal de la Mujer de Vicente López, 1997.
- Ruffa Beatriz, Víctimas de violaciones. Reparación jurídica y otras formas de reparación, en Palabra y violencia, travesías N° 7, Ediciones CECYM, 1998.
- Sissini Marga, La sexualidad de las mujeres maltratadas. El riesgo del No. En Cuando una mujer dice No es No, Travesías N° 4, Ediciones CECYM, 1995.
- Vain, Leonor. Evolución de los Derechos de la Mujer. Editorial Besana. 1988. Vain, Leonor. Mujer Golpeada. Editorial Besana. 1989.

## ANEXOS ARTICULO 6

## CARTA COMPROMISO A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

## EXPLOTADOS SEXUALMENTE

El **MINISTERIO PÚBLICO FISCAL**, con domicilio en Avenida de Mayo 760, representada en este acto por el Señor Fiscal General Maximiliano RUSCONI; la **SECRETARÍA DE POLÍTICA CRIMINAL Y ASUNTOS PENITENCIARIOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA NACIÓN**, con domicilio en Sarmiento 329 de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por su titular Señora Patricia BULLRICH; el **CONSEJO NACIONAL DEL MENOR Y LA FAMILIA**, con domicilio en Pte Gral Perón 542, 4°, representado en este acto por su Presidenta Sra. María Perla Orsenigo y el **CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER**, con domicilio en Avenida Roque Sáenz Peña 648, Piso 1 °, de la Ciudad de Buenos Aires representado en este acto por su Presidenta Señora Carmen Adelina STORANI convienen en suscribir la presente **CARTA COMPROMISO A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EXPLOTADOS SEXUALMENTE**, conforme los puntos que a continuación se detallan:

**PRIMERO:** Aunar esfuerzos a fin de desarrollar acciones coordinadas y consensuadas a favor de los derechos de las niñas, niños y adolescentes explotados sexualmente

**SEGUNDO:** Implementar los cursos de acción necesarios para la ejecución de las actividades mencionadas.

**TERCERO:** Reconocer la problemática de la Explotación Sexual Comercial de la Niñez como un fenómeno de carácter social, debiendo encararse su abordaje en forma integral.

**CUARTO:** Diseñar acciones estratégicas tendientes a la detección precoz de las situaciones de riesgo, a la protección integral de la niñez y a la estigmatización de la demanda.

**QUINTO:** Comprometer a distintos sectores institucionales y sociales en acciones concretas a favor de los derechos de la niñez explotada sexualmente, instalando la necesidad de encarar la problemática en la multidimensionalidad que presenta.

**SEXTO:** Propiciar que la temática de la Explotación Sexual Comercial de la Niñez sea incluida en forma permanente en la agenda de las políticas públicas, debiendo fortalecerse en los máximos niveles de decisión y en los distintos ámbitos jurisdiccionales la generación de respuestas efectivas y eficientes de protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

**SEPTIMO:** Aprobar el PLAN DE ACCION INTEGRAL A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EXPLOTADOS SEXUALMENTE, que como ANEXO 1 forma parte integrante de la presente Carta Compromiso.

**OCTAVO:** Manifestar que la ejecución del Plan de Acción mencionado en el punto precedente se enmarca en el avance del Estado Argentino hacia el cumplimiento de la normativa internacional que rige en la materia (Convención sobre los Derechos del Niño, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 75 inc. 22 de nuestra Constitución Nacional, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Ley 24632; y Convenio sobre las Peores Formas del Trabajo Infantil, Ley 25255).

**NOVENO:** El "FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA -UNICEF", en tanto agencia de cooperación internacional con la sociedad civil y los Estados firmantes de la Convención sobre los Derechos del Niño, con domicilio en Maipú 942, Piso 14°, representada en este acto por el Representante Delegado en la Argentina Edward Madinger se compromete a contribuir en el fortalecimiento del Plan de Acción convenido.

**DÉCIMO:** Las instituciones firmantes invitan a suscribir el presente acuerdo a los restantes organismos nacionales y provinciales, así como a las Legislaturas de todo el país.

## Grilla de Actividades del Plan de Accion

### 1. SENSIBILIZACIÓN /PREVENCIÓN

Objetivos específicos	Actividades segundo semestre 2000	Actividades previstas 2001	A cargo de:
<i>Promover el cambio de actitudes y conceptos acerca de la niñez</i>	Análisis, diseño y relevamiento de la recepción de una campaña comunicacional (UNICEF)	Campaña dirigida a distintos sectores de la población adulta dirigida a la visualización de la demanda Foros u actividades similares en otras ciudades	Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción
<i>Sensibilizar a los distintos sectores institucionales y sociales acerca de las situaciones de desamparo y riesgo que favorecen la explotación infantil (sexual, laboral, sexual comercial)</i>	Foros /actividad de difusión en las ciudades de:  Córdoba Posadas Resistencia Nequén Puerto Madryn		Acción interinstitucional En el marco del Plan de Acción
<i>Sensibilizar a toda la población sobre la magnitud y gravedad de la problemática</i>	(UNICEF, Universidades Nacionales de Misiones, Chaco, Comahue, Córdoba, y la participación del MPF, SPCMJDH, CNMYF y CNM)		
<i>Sensibilizar sobre el riesgo diferencial de las niñas (diferencias de género)</i>			
	Publicación de un libro basado en los hallazgos de la investigación de UNICEF (UNICEF)		
<i>Sensibilizar comunicadores sociales / periodistas/ sobre el rol de la comunicación en esta problemática</i>	➤ "¿Cómo y qué comunicar" Seminario con experta/o destinado a comunicadores claves de distintos medios de comunicación (a confirmar en octubre)		
<i>Abrir espacios de debate sobre el rol y la responsabilidad de los medios de comunicación sobre cómo y qué se comunica (sobre niñez y su explotación)</i>	➤ Reuniones de trabajo con responsables comunicación (COMFER) sobre protocolos de ética (qué se comunica y cómo) en este tema		Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción

### 2. CAPACITACIÓN - INFORMACIÓN

Actividades segundo semestre 2000	Actividades previstas 2001	
<i>Capacitar a redes, servicios, equipos, de salud, operadoras/es y funcionarias /os judiciales; integrantes de OG y ONGs etc. para fortalecer los recursos existentes frente a las situaciones de explotación sexual, dando cuenta de todas las dimensiones del problema y de la particular incidencia de las relaciones de género en la Explotación sexual comercial infantil</i>	Programa de Capacitación. Programa experimental: diseño de módulos básicos y desarrollo de los mismos en el marco del Programa... (UNICEF)	Programa de Capacitación ESCI: módulos de capacitación para un abordaje integral

<p>Elaboración, producción y difusión de materiales didácticos, de difusión y teóricos destinados a integrantes de instituciones de niñez, de distintas instancias y niveles (defensorías, funcionarias/os de organismos gubernamentales, organismos de mujer, defensorías, de organismos no gubernamentales, etc.)</p> <p>Publicación dedicada a operadores de justicia: documento teórico y de difusión que permita instalar la importancia social y político criminal del tema en los operadores de justicia (integrado por: una síntesis de la investigación realizada; análisis estadístico de casos informados por los integrantes del MPF; normativa internacional; jurisprudencia y experiencia de la OFAVI; reformas legislativas recientes y la dimensión social de la problemática)</p> <p>Incluir en tema en el Programa de Formación Ciudadana y Prevención de la Violencia en las escuelas</p> <p>Coordinar acciones con Educación para capacitar a la red de docentes de todo el país, conformada por 144 docentes</p>	<p>Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción</p> <p>Ministerio Público Fiscal: centro de Documentación de Política Criminal y Oficina Central de Estadísticas</p> <p>Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción</p> <p>Acordar con Secretaría de Política Criminal y Asuntos Penitenciarios</p>
---	--

### **3. CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE REDES DE PROTECCIÓN DE LAS NIÑAS Y NIÑOS EXPLOTADOS**

Objetivos específicos	Actividades 2do semestre 2000	Actividades previstas 2001	A cargo de
❖ Coordinar acciones con los gobiernos provinciales a fin poner en marcha una red de prevención de la explotación sexual infantil.	Identificación de programas/ proyectos, organizaciones, equipos de trabajo, etc. en distintos ámbitos institucionales para incorporar esta problemática en los mismos.	Idem	Organismos nacionales y provinciales
❖ Generar dispositivos detección, derivación, rehabilitación y seguimiento de situaciones de explotación en el sector de salud y educación	Reuniones de intercambio y coordinación institucionales e intersectoriales, tendientes a fortalecer un trabajo en red para el apoyo, la contención, y reinserción social niñas/os prostituidos.		Organismos nacionales y provinciales
❖ Promover /coordinar estrategias en red de contención y rehabilitación de niñas/níños explotados	Diseño de protocolos /definir procedimientos para salud, educación, defensorías, áreas de minoridad etc. para registro de casos y seguimiento.  Incluir en el próximo temario del Consejo Federal de Seguridad Interior la problemática de la prostitución infantil con el objeto de difundir la importancia y el alcance de la problemática.		Consejo Nacional de la Mujer

**4. FORTALECER A LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS:**

Información y concientización a niñas y niños	Reuniones con Ministerio de educación para incluir en la curricula escolar contenidos de los derechos de la niñez (incluyendo contenidos -información, etc. relativos a la explotación sexual.	Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción
	Estrategias comunicacionales dirigidas a población adolescente e infantil : extracurriculares: concursos de afiches/ historieta/videos, etc. a acordar con instituciones educativas de cada lugar, para el año 2001	Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción

## 5. LEGISLACIÓN Y PRÁCTICAS JUDICIALES

	Actividades 2do semestre 2000	Actividades previstas 2001	
	Impulso de reformas legislativas.		Ejercicio de la facultad del Procurador General de la Nación de emitir una opinión institucional que impulse las reformas necesarias al H. Congreso de la Nación
• Fortalecer la capacidad del Estado para responder a las situaciones de violación de los derechos de los niños	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley que regule las declaraciones de niños en sede judicial (Proyecto Rozanski)</li> <li>- Derogación de la Ley de Patronato</li> <li>- Seguimiento de la elaboración del proyecto Ley de Protección Integral</li> </ul>		
• Implementar instancias de control del cumplimiento de la legislación vigente	Adopción de una política más activa frente a indicios de la existencia de niños en circuitos de prostitución. Instructivo para acciones de oficio para fiscales de todo el país		Ejercicio de la facultad del PGN de dictar instrucciones generales a los integrantes del MPF que fomentezcan y dirijan este tipo de investigaciones y especialmente que instalen el tema como prioritario en términos políticos criminales.
• Programa centralizado (informativo no) para que en los juzgados y tribunales cuando se reciba una denuncia sobre proxenetismo se tengan en cuenta las denuncias anteriores		A definir competencias	
• Mecanismos de control de la acción de los organismos de seguridad y represión		A definir competencias	
• Planes de estudio de las facultades de Derecho: incluir contenidos específicos (C1)N, CEDAW; Ley 24632, Ley 25255)		Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción	

## 6. INVESTIGACION

Incentivar (priorizar) la problemática en los organismos nacionales de promoción de la investigación científica	Promover el registro de los casos, a fin de contar con información sistemática y permanente de los casos que llegan a las instituciones	Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción
Realizar estudios e investigaciones básicas	Promover, recomendar a las instituciones académicas dar prioridad a esta temática	Acción interinstitucional en el marco del Plan de Acción
	Relevar las diferentes instancias de prevención y contención a nivel nacional, y provincial	

## ANEXOS ARTICULO 11

**11.1 Estructura ocupacional de la Población**

Una primera aproximación a la descripción de los desequilibrios en el mercado de trabajo lo brinda la observación de los componentes de la Población Económicamente Activa (PEA).

**Cuadro 1****Población económicamente activa**

**Total Urbano. Octubre de cada año.**

**Miles de personas**

	Total			Ocupados			Desocupados		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	10618	3914	6704	9937	3647	6290	681	267	414
1991	11005	4077	6928	10310	3773	6537	695	304	391
1992	11411	4303	7108	10585	3959	6626	826	344	482
1993	11722	4477	7245	10659	3986	6673	1063	491	572
1994	11929	4545	7384	10530	3907	6623	1399	638	761
1995	12308	4737	7571	10349	3881	6468	1959	856	1103
1996	12589	4848	7741	10542	3953	6589	2047	895	1152
1997	13081	5102	7979	11352	4291	7061	1729	811	918
1998	13268	5234	8034	11670	4540	7130	1598	694	904
1999	13704	5517	8187	11871	4725	7146	1833	792	1041

**Participación por sexo**

	Porcentajes			Ocupados			Desocupados		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	100	36,9	63,1	100	36,7	63,3	100	39,2	60,8
1991	100	37,0	63,0	100	36,6	63,4	100	43,7	56,3
1992	100	37,7	62,3	100	37,4	62,6	100	41,6	58,4
1993	100	38,2	61,8	100	37,4	62,6	100	46,2	53,8
1994	100	38,1	61,9	100	37,1	62,9	100	45,6	54,4
1995	100	38,5	61,5	100	37,5	62,5	100	43,7	56,3
1996	100	38,5	61,5	100	37,5	62,5	100	43,7	56,3
1997	100	39,0	61,0	100	37,8	62,2	100	46,9	53,1
1998	100	39,4	60,6	100	38,9	61,1	100	43,4	56,6
1999	100	40,3	59,7	100	39,8	60,2	100	43,2	56,8

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del

En 1999 la PEA urbana en Argentina estaba compuesta por 13,7 millones de personas, 60% hombres y 40% mujeres.

De este total, 11,9 millones de personas estaban ocupadas y 1,8 millones buscaban activamente un empleo remunerado sin encontrarlo.

Evolución y composición de la población económicamente activa. En millones de personas y porcentajes

	<b>1990</b>	<b>1993</b>	<b>1996</b>	<b>1999</b>
PEA	10618	11722	12589	13704
Varones	6704	7245	7741	8187
Mujeres	3914	4477	4848	5517
Ocupados (%)	93.6	90.9	83.7	86.6
Varones	93.8	92.1	85.1	87.3
Mujeres	93.2	89.0	81.5	85.6
Desocupados (%)	6.4	9.1	16.3	13.4
Varones	6.2	7.9	14.9	12.7
Mujeres	6.8	11.0	18.5	14.4

Fuente: En base de información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos (MECON) y Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Mientras la cantidad de varones activos creció un 22% a lo largo de la década, las mujeres incrementaron su participación en el mercado de trabajo en un 41%. Este crecimiento significativo de la PEA urbana (30% entre 1990 y 1999) se manifestó en crecimientos desiguales de la ocupación y la desocupación. Mientras el total de ocupados creció casi un 20% a lo largo de la década, los desocupados se incrementaron en un 170%. Nuevamente, la participación relativa de las mujeres en ambas manifestaciones del mercado de trabajo fue mayor. Las ocupadas crecieron un 30% (contra un 13% de crecimiento de los ocupados) y las desocupadas crecieron casi el 200% (contra un 150% en el crecimiento de los desocupados).

Lo mismo se concluye si se observan las tasas específicas que estima la EPH, en este caso para la totalidad de los aglomerados urbanos<sup>1</sup>.

Así, la tasa de actividad de las mujeres pasó de 27,4% en 1990 a 33,1% en 1999. Por su parte, la tasa de empleo demuestra un descenso de la ocupación de los hombres que de 48,5% en 1990 pasan a 46,1% en 1999, y un aumento en la ocupación de las mujeres, de las cuales el 28,2% estaba ocupada en 1999, contra el 25,6% en 1990.

<sup>1</sup> Aproximadamente 60% de la población total.

**Tasas específicas de empleo por grupos de edad y nivel de Instrucción  
Total Aglomerados Urbanos - Octubre de cada año**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<i>Grupos de Edad</i>							
<b>Varones</b>	48,5	49,7	49,1	48,6	47,4	44,8	44,8
De 15 a 65 años	76,5	76,7	76,1	74,6	72,1	68,3	68,1
Menor de 25 años	17,9	19,2	19,8	19,6	19,3	17,5	17,0
De 25 a 49 años	92,2	92,4	92,1	91,2	89,6	85,6	84,6
De 50 a 59 años	82,9	83,1	82,5	81,9	78,1	76,1	77,3
60 o más años	29,6	31,6	31,1	28,7	23,9	24,5	24,7
<b>Mujeres</b>	25,6	25,7	26,7	26,6	25,3	24,9	25,1
De 15 a 65 años	40,5	40,5	41,5	40,9	39,6	38,7	38,5
Menor de 25 años	10,9	11,8	12,1	11,3	11,1	10,4	10,4
De 25 a 49 años	50,5	50,8	51,5	51,2	50,2	49,5	49,5
De 50 a 59 años	35,9	34,0	38,8	41,5	37,3	38,2	38,3
60 o más años	8,0	8,5	9,2	10,0	7,6	7,4	8,4
<i>Nivel de instrucción</i>							
Varones	48,5	49,7	49,1	48,6	47,4	44,8	44,8
Hasta primario incompleto	17,5	20,2	18,3	19,5	18,0	16,8	12,5
Primario completo	72,3	74,6	72,6	70,1	69,0	64,8	63,3
Secundario incompleto	54,6	53,5	54,4	52,9	51,0	46,5	46,8
Secundario completo	82,3	83,2	82,3	80,7	76,0	74,4	76,5
Superior o universitario	75,9	76,4	75,6	75,3	73,3	71,3	68,6
Mujeres	25,6	25,7	26,7	26,6	25,3	24,9	25,1
Hasta primario incompleto	8,5	9,0	8,6	9,6	8,6	8,3	6,5
Primario completo	28,0	27,6	29,6	28,9	26,3	26,6	26,2
Secundario incompleto	25,1	25,7	25,9	24,6	21,9	22,5	22,7
Secundario completo	45,7	46,4	45,9	44,8	44,4	41,9	43,0
Superior o universitario	59,1	60,0	60,3	59,6	59,4	55,3	53,5

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur.

Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC

Lo anterior condice con la tendencia registrada a lo largo de la década 80-90, cuando se produce un incremento de participación económica de las cónyuges y los hijos/as que contribuyeron al crecimiento de la población económicamente activa<sup>2</sup>.

Esta tendencia ascendente de la participación de las mujeres se explica en parte, por los previsibles cambios en los arreglos familiares y por la búsqueda de independencia económica, pero en mayor medida responde al deterioro de las condiciones de trabajo del "jefe de familia".

<sup>2</sup> A lo largo de la década 80-90 y hasta 1993, se registra un incremento de participación económica de las cónyuges y los hijos/as que contribuyeron al crecimiento de la población económicamente activa, Cortés (1995). Según Wainermann (1995), en los últimos años se produjo asimismo un reingreso al mercado de las mujeres de entre 30 y 40 años; estas tendencias fueron más marcadas en las mujeres casadas, separadas o divorciadas. Según datos de MRECyC (1999) en 1998 el 50% de las mujeres trabajadoras formalizadas estaba casada o unida, casi un tercio son solteras, el 11% separadas o divorciadas, y un 5% de mujeres viudas. Entre las mujeres ocupadas un poco más de la quinta parte son jefas de hogar.

**Composición de la población urbana por posición en el hogar. Total país, octubre de 1999**

	Posición en el hogar	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
		En % del estrato (columna)			En % del atributo (fila)		
Todos los aglomerados urbanos de EPH	Jefe	71%	24%	53%	82%	18%	100%
	Cónyuge	2%	46%	20%	6%	94%	100%
	Hijo	23%	26%	24%	57%	43%	100%
	Otros	4%	3%	4%	64%	36%	100%
	Total	100%	100%	100%	60%	40%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaria de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

Sin duda, uno de los rasgos más significativos de la evolución del mercado de trabajo urbano en Argentina está expresado en los dos indicadores globales de subutilización de la fuerza de trabajo. Así, la tasa de desempleo abierto muestra un crecimiento exponencial y más, que se duplica en los últimos diez años. La tasa de desocupación femenina fue a lo largo de todo el período más alta que la masculina, y esta distancia se amplió significativamente en algunos momentos.

Mientras en 1990 la tasa de desocupación femenina era 11% mayor que la de los varones, llegó a ser en 1993 un 45% superior, y esta distancia se mantuvo en valores mayores al 20% en la mayor parte del período. El año 1996 señaló el pico máximo de la desocupación, llegándose a ubicar la tasa de desempleo femenina casi en el 20%, y la masculina en torno al 15%. Este indicador desciende sobre el final de la década, pero la tendencia decreciente parece volver a revertirse a partir de 1999.

La subocupación horaria también marca un aumento considerable a lo largo de la década, su ritmo creciente no se revierte en ningún momento del período, ubicándose en 1999 en 20,1% de las ocupadas y 10,4% de los ocupados. El fenómeno complementario de sobreocupación de la fuerza de trabajo crece tenuemente a lo largo del período, y sigue manifestándose como un fenómeno significativo dentro de las características de los empleos remunerados. Así, mientras el 44% de los varones se encuentra trabajando más de 45 horas semanales, un 23% de las mujeres activas manifiestan la misma situación.

Población ocupada por aglomerado y horas trabajadas y por sexo. Total país, octubre 1999

	Horas trabajadas	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Total de aglomerados urbanos de EPH							
	hasta 34 horas	18%	43%	28%	39%	61%	100%
	35 a 45 horas	30%	29%	29%	60%	40%	100%
	46 horas y mas	53%	28%	43%	74%	26%	100%
	Total	100%	100%	100%	60%	40%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaria de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

**- Condiciones de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo**

De acuerdo con lo analizado, las características del mercado de trabajo urbano en Argentina, en el cual se insertan las mujeres, pueden sintetizarse de la siguiente manera.

Cada vez más personas participan en el mercado de empleo remunerado.

- La participación femenina es cada vez mayor en términos relativos a los varones.
- Las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo parecen estar respondiendo mayormente a una necesidad de complementar los ingresos deteriorados del cónyuge, o su definitiva pérdida de empleo.
- Los fenómenos de subutilización de la fuerza de trabajo son significativos y crecientes.
- El fenómeno de sobreocupación de la fuerza de trabajo también es significativo.
- El desempleo adquiere características estructurales.

Discriminando estos indicadores por características como la edad, el nivel de educación, la rama de actividad y la posición en el hogar pueden extraerse conclusiones más certeras sobre el impacto diferenciado de las condiciones del mercado de empleo remunerado. Sintéticamente:

- Aumenta la participación de las mujeres ocupadas en todas las edades pero fundamentalmente en las edades centrales, de 25 a 49 años (pasa del 50.5% a 53.9%) y marcadamente de 50 a 59 años (se incrementa de 35.9% a 42.8%).
- Paralelamente disminuye la tasa de empleo de los hombres en edad central, en particular la de los varones de entre 25 y 49 años, que pasa de representar el 92% de la población masculina en ese tramo de edad al 86.7%.
- Pierde participación relativa en el empleo la población con menores niveles educativos.
- Se consolida el patrón de asalarización de la población ocupada, que representa en 1999 casi el 68% del total. En un contexto de deterioro general de las condiciones de empleo, la ocupación por cuenta propia parece haberse agotado como tradicional espacio de refugio.
- Se consolida un patrón ocupacional con predominancia del sector terciario: la participación de la industria en la ocupación cae del 20.7% al 15% entre 1990 y 1999.
- El empleo remunerado en la rama servicios comunales, sociales y personales representó en 1999 casi el 34% del total del empleo urbano.
- La participación en el desempleo abierto crece para la población en edad joven (menores de 25 años), las mujeres en edades centrales y de manera muy importante los varones de 50 años y más. Asimismo se confirma la mayor desocupación de los jefes, que pasaron de representar el 30% de los desocupados en 1990 a más del 34% en 1999.

**Población ocupada por edad y por sexo. Total país, Octubre de 1999.**

Todos los aglomerados urbanos de EPH	Grupos de edad	varones	mujeres	Total	varones	mujeres	Total
		En % del estrato (columna)			En % del atributo (fila)		
	hasta 24 años	17%	17%	17%	61%	39%	100%
	25 a 39 años	37%	38%	37%	59%	41%	100%
	40 a 59 años	38%	39%	38%	60%	40%	100%
	60 y más	7%	6%	7%	64%	36%	100%
		100%	100%	100%	60%	40%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaria de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

- Se intensificó la duración de la desocupación: mientras en 1990 más del 45% de los desocupados se encontraban sin empleo desde hacía menos 2 meses, esta proporción se elevó hacia el año 1999. Complementariamente, quienes manifestaban una situación de desocupación por períodos mayores al año pasaron de ser el 7% de los desocupados en 1990 a más del 9% en 1999, luego del pico máximo de 1996 cuando llegaron a ser casi el 14% del total.
- Se incrementan las tasas específicas de subocupación tanto de los hombres como de las mujeres, de todos los tramos de edad y de todos los niveles de educación. En este sentido es muy notorio el aumento de la subocupación de las mujeres con bajo nivel educativo. Mientras el 18.3% de las mujeres con este nivel educativo estaban subocupadas en 1990, más del 35% lo estaban en 1999. En contraposición, la subocupación de las mujeres con nivel superior o universitario ha permanecido en valores casi constantes (en torno al 17%).
- El deterioro en el nivel de ingresos de los sectores populares implicó adaptaciones en los acuerdos familiares, notándose una mayor interdependencia entre los miembros de las unidades domésticas. De esta forma, aumentó el trabajo para el mercado pero también se intensificó el trabajo en las actividades reproductivas, recayendo la mayor carga de estas responsabilidades en las mujeres. En este sentido, Arriagada (1997) señala que como resultado de la crisis, muchas actividades que eran responsabilidad pública han sufrido una suerte de "privatización", ya que por ejemplo al restringirse los presupuestos de los sectores de la salud y la educación, entre otros, las responsabilidades retornaron a las familias y, por tanto, a las mujeres en sus hogares.

## 11.2

En la Argentina, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones estructurales derivadas de un proceso de internacionalización de las relaciones sociales y económicas.

Estas transformaciones han tenido efecto sobre las trabajadoras, donde se observa un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina, ya que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas.

No obstante, a pesar de que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, la inserción en el proceso de trabajo no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los varones, ya que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo con ciertas desventajas que dificultan su acceso y permanencia en él.

Debido a pautas culturales que asignan roles femeninos y masculinos en la sociedad, las mujeres que trabajan o desean trabajar viven una situación de doble responsabilidad -hogar/trabajo- que les provoca una serie de conflictos, para su desarrollo personal y profesional.

Esto implica realizar esfuerzos de compatibilización de las tareas domésticas con las laborales que inciden negativamente en su disponibilidad para el trabajo o para la formación profesional. Al tener que combinar estas dos responsabilidades, las mujeres en su totalidad y sobre todo las más pobres y excluidas, son discriminadas directa e indirectamente en el mercado de trabajo remunerado.

Se puede decir entonces que los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado laboral están cada vez menos referidos a la educación formal; responden a la segmentación sexual del trabajo, a la falta de capacitación profesional acorde con los nuevos paradigmas de producción, y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino.

Al considerar los programas y proyectos públicos que inciden en la participación laboral femenina deberían tenerse en cuenta no solamente las vinculadas al campo de las políticas activas de empleo y formación profesional o los de promoción de emprendimientos productivos, sino también aquellas que se relacionan con la provisión de servicios o recursos para la atención de niños/as, de ancianos/as, como también campañas orientadas a modificar los estereotipos de género, aspectos vinculados con la seguridad social, difusión de derechos laborales de las mujeres, promoción y sanción de normas antidiscriminatorias y protectoras de las mujeres trabajadoras y políticas de subsidios.

En este informe el criterio que se siguió para realizar el relevamiento de los programas y proyectos de carácter público nacional ha estado fuertemente influenciado por las consideraciones expuestas anteriormente.

El relevamiento no agota el universo de programas, proyectos y leyes existentes a la fecha, pero presenta los más relevantes.

Sin embargo es necesario mencionar ciertos obstáculos encontrados a lo largo del proceso de recolección de la información. Algunas de las dificultades son: el acceso a la disponibilidad de la documentación, falta de datos estadísticos desagregados por sexo, medición de los resultados obtenidos por parte de las instituciones responsables de los mismos, diversidad de metodologías aplicadas para la elaboración de datos, inicio de una nueva gestión con abordajes conceptuales y metodológicos diferentes a los concebidos anteriormente para el diseño y la implementación de los programas, diferente focalización de los programas en términos de población objetivo, cambio de coordinadores de programas producto de las sucesivas gestiones, que retrasan la ejecución e inciden en la formulación y rediseño de los programas y proyectos.

En las páginas siguientes se sintetizan los resultados de este relevamiento en forma de cuadros, gráficos que caracterizan los programas relevados, en función de algunas variables de análisis significativas, como así también una caracterización de los mismos.

Finalmente se puede decir que los programas y proyectos relevados para este informe responden a las siguientes características:

- Programas de empleo y capacitación profesional que se implementan desde el Ministerio de Trabajo Empleo y Formación Profesional.
- Programas que se implementan desde el Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente y que de alguna manera inciden en mejorar la posición y la situación social de las mujeres en la medida que presentan en su diseño componente de género para las beneficiarias, y que por otro lado al focalizarse en la atención de las mujeres pobres jefas de hogar, coadyuvan a mejorar la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Programas destinados a productores familiares / minifundistas: En este aspecto la Secretaría de Agricultura Ganadería y Pesca viene desarrollando desde el inicio de la democracia (1983) una

política destinada a atender a los productores minifundistas y dado el rol que la mujer rural tiene en la unidad de producción con un trabajo poco valorizado e invisibilizado la institución ha puesto especial atención a través de los programas que se ejecutan acciones tendientes a promover la participación social de las mujeres rurales mediante la capacitación, el crédito la asistencia técnica y el fortalecimiento de las organizaciones de productoras locales y regionales.

- Adicionalmente se ha considerado necesario incorporar a este relevamiento intervenciones en las cuales el Consejo Nacional de la Mujer ha sido un actor importante ya que son políticas que apuntan a mejorar la seguridad social de las mujeres empleadas en el servicio doméstico, así como a exenciones impositivas para la patronal cuando incorporen mujeres jefas de hogar a sus unidades de producción. Este grupo de intervenciones, se traduce en decretos que han sido producto de un trabajo transversal del Consejo Nacional de la Mujer con otros organismos del Estado Nacional.

#### **Programas y Proyectos estatales relevantes según organismo nacional.**

<b>PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>	<b>ORGANISMO NACIONALES</b>
Programa de Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario.	
Programa TRABAJAR III	Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos.
Programa CREAR TRABAJO                          PEL Productivo EMPLEAR PYMES	
Programa de Desarrollo del Empleo Local III	
Programa FORMUJER – Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.	
Programa CAPACITAR	
Programa Seguro por Desempleo.	
Programa UNIDOS                          ASOMA -Apoyo solidario a mayores PRANI - Programa alimentario nutricional infantil. PRO-HUERTA	Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente.
Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales	
Programa PROAME - Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo	
Programa NOSOTRAS	
Programa PAGV – Atención a Grupos Vulnerables.	
Plan SOLIDARIDAD - Plan Integral Contra la Exclusión Social	Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente. Ministerio de Salud. Ministerio de Educación
Programa PRODERNEA - Desarrollo Rural para el NE Argentino.	Ministerio de Economía. Secretaría de Agricultura Ganadería Pesca y Alimentación.
Programa Mujer Campesina	
Programa Social Agropecuario	
Programa PROMIN II - Programa Materno Infantil y Nutrición	Ministerio de Salud
<b>Programas y Proyectos localizados hacia las mujeres.</b>	

## PROGRAMAS

**Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario**

Programa TRABAJAR III

Programa CREAR TRABAJO

Programa de Desarrollo del Empleo Local 111

Programa FORMUJER – Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos

Programa CAPACITAR

Programa Seguro por Desempleo.

Programa UNIDOS

Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales.

Programa PROAME - Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo.

**Programa NOSOTRAS**

Plan SOLIDARIDAD Plan Integral Contra la Exclusión Social

Programa PAGV – Atención a Grupos Vulnerables

Programa PRODERNEA - Desarrollo Rural para el noreste Argentino

**Programa Mujer Campesina**

Programa Social Agropecuario

Programa PROMIN II - Programa. Materno Infantil y Nutrición

Como se observa del conjunto de Programas y Proyectos relevados, los resaltados son los específicamente dirigidos hacia las mujeres. Estos Programas se proponen de manera explícita mejorar la situación de las mujeres trabajadoras, tanto urbanas como rurales. Es decir que presentan una incidencia específica sobre este colectivo de mujeres. El resto de los programas coadyuvan a mejorar la situación y posición social de pobres de una manera indirecta.

### **NOMBRE DEL PROGRAMA.**

PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL –SUBPROGRAMA DESARROLLO COMUNITARIO-

**FECHA DE INICIO: MARZO DEL 2000**

### **OBJETIVOS**

- Facilitar la ocupación y capacitación de trabajadores/as desocupados/as con baja calificación laboral
- Desarrollar proyectos que comprendan actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de la población en particular la de menores recursos.

**COBERTURA TERRITORIAL** *Todo el país.*

**SERVICIOS QUE BRINDA** Ayuda económica no remunerativa de \$ 120 mensuales, cobertura de salud y capacitación en determinados oficios y en la búsqueda de empleo.

**DESCRIPCIÓN** Este es un programa que se implementa a través de la realización de proyectos que presentan organismos gubernamentales nacionales, provinciales y municipales, y organismos no gubernamentales y asociaciones civiles sin personería jurídica, avaladas por una institución gubernamental o no gubernamental con personería jurídica.

El programa promueve proyectos de servicios sociales que resulten de interés para las comunidades donde se llevan a cabo y presenta dos líneas: línea A y línea B. En cada una de estas líneas se pueden desarrollar las siguientes actividades:

**ACTIVIDADES**

**LINEA A**

Producción y distribución de servicios y bienes:

- Comedores escolares/comunitarios.
- Ropero Comunitario y Reciclado de prendas.
- Reparación y reciclado de muebles para instituciones.

Atención de niños en guarderías, en jardines infantiles, a cargo de madres y padres cuidadores

**LINEA B**

Atención de grupos vulnerables:

- Atención de ancianas /os.

Reparación edilicia de espacios interiores en escuelas, comedores, guarderías, centros de salud, centros barriales, hogares de ancianos, centros de personas discapacitados, bibliotecas populares.

- Albañilería
- Pintura
- Electricidad
- Colocación de sanitarios

Ayuda en situación de emergencia social:

- Relevamiento, distribución de bienes y cuidado instituciones comunitarias y traslado de personas.
- Acciones de apoyo en operativos de primeros auxilios, sanitarios y defensa civil.

Producción de bienes destinados al consumo de instituciones comunitarias.

- Elaboración de pan y confitura

Reparación de material bibliográfico y materiales destinados a actividades educativas.

Proyectos Ambientales

Servicios de promoción sanitaria:

- Planificación Familiar, control de embarazo Promoción de la lactancia materna y seguimiento del desarrollo infantil y relevamiento de nacimientos.

Para ambas líneas la cantidad de horas que deben trabajar los/as beneficiarios es de 132 horas mensuales. El período de ejecución de los proyectos financiados por el Ministerio de Trabajo no puede ser inferior a 4 meses ni superior a 6.

A continuación se presenta un Cuadro Comparativo por línea de proyectos.

#### CUADRO COMPARATIVO POR LÍNEA DE PROYECTO

RUBRO	LÍNEA A	LÍNEA B
Cantidad de horas trabajadas mensualmente.	132	132
Cantidad de beneficiarias/os.	Ni inferior a 3 ni superior a 30.	Ni inferior a 10 ni superior a 20.
Cantidad de horas de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre 70 y 80</li> <li>• Para los proyectos de promoción sanitaria es obligación 2 meses de capacitación esto es 264.</li> </ul>	Entre 170 a 220.
Financiamiento de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A cargo del ejecutor del proyecto</li> </ul>	A cargo del Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos.
Acciones de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organismo responsable de la ejecución del proyecto.</li> </ul>	<p>Deben ser desarrolladas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instructores suministrados por MTE y FRH.</li> <li>• Organismo Responsable del Proyecto</li> <li>• Organismos Públicos u ONGS distintos al organismo responsable con incumbencia en la materia del proyecto y con aptitud institucional para brindar la capacitación.</li> </ul>

Para todos los casos la capacitación que se brinde a las beneficiarias es obligatoria y debe contemplar los siguientes módulos:

competencias básicas (nivelación).

capacitación específica relacionadas con las actividades que se implementen en cada proyecto.  
orientación laboral.

El programa también tiene previsto una capacitación optativa sobre género y empleo para aquellos organismos que lo requieran. El Consejo Nacional de la Mujer puede dar su apoyo para la elaboración de los contenidos de esta capacitación.

Con este programa se espera un 60 % de mujeres ocupadas y capacitadas en cada proyecto, procurando incrementar su empleabilidad.

El presupuesto ejecutado durante el año 2000 fue de \$ 64. 548.760. y se financia con fondos del Tesoro Nacional. El Programa destinó 64.548.760 de pesos durante el año 2000 para 116.308 beneficiarios según información suministrada por la Coordinación de Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral del ministerio de Trabajo y Formación de Recursos Humanos.

## **EXPERIENCIA DEL CNM EN EL PROGRAMA**

### **1. Creación Programa de Desarrollo Comunitario.**

**El Programa Desarrollo Comunitario se inicia como Programa Servicios Comunitarios en el año 1996. El mismo tuvo como objetivos brindar una ocupación transitoria a trabajadores/as desocupados/as a través del desarrollo de proyectos que proporcionaran servicios de utilidad pública y social a la comunidad. Los proyectos presentados en el marco de este programa debían incorporar como mínimo un 80% de beneficiarias mujeres preferentemente jefas de hogares: a través de iniciativas de organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.**

El fuerte impacto en la situación económica, personal y familiar de las mujeres desocupadas pobres incidió para que el Consejo Nacional de la Mujer, interviniere desde sus comienzos, en las diferentes etapas del proceso de gestión del mismo.

#### **Las actividades que en su momento el CNM realizó estuvieron dirigidas hacia:**

- ◆ Difusión del programa a los organismos gubernamentales, provinciales y municipales, con el fin de promover la incorporación de mujeres desocupadas al mismo.
- ◆ Participación con otros actores sociales (gubernamentales: nacionales y provinciales y de la sociedad civil), de la Unidades de Aplicación Provinciales del programa, entidades encargadas de priorizar, seleccionar, evaluar y aprobar los proyectos que se presentaban en el marco del Programa Servicios Comunitarios.

La experiencia y la participación en el Programa Servicios Comunitarios, le permitió al organismo detectar una serie de debilidades desde la dimensión de género.

Los aspectos considerados fueron:

#### a) En relación a las beneficiarias.

- ◆ Se pudo detectar que si bien el programa atendía a un 80 % de mujeres, el mismo solamente ponía el acento en el "servicio comunitario" que debía prestarse, no teniendo en cuenta las necesidades específicas de las propias beneficiarias del programa.
- ◆ Los proyectos presentados no incorporaban estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades.
- ◆ Ausencia de la promoción de proyectos que apuntaran al desarrollo de actividades consideradas no tradicionalmente femeninas.
- ◆ Falta de orientación hacia actividades más innovadoras para las beneficiarias de los proyectos presentados.

#### **b) En relación a la presentación de los proyectos.**

- ◆ Fuerte presencia de los estados provinciales en calidad de organismos responsables y ejecutores de los proyectos. Estos, en su faz formal, se encontraban mejor formulados que los pertenecientes a los Municipios y las ONGs., quizás debido a la debilidad institucional de estos últimos.
- ◆ En general se detectó una falta de práctica por parte de los ejecutores para el diseño de los proyectos, muchos de los cuales se caracterizaban por no presentar una consistencia lógica entre objetivos, resultados, actividades e insumos.
- ◆ Los proyectos presentados en general no contribuían a crear empleo genuino, sino a satisfacer una demanda coyuntural de los organismos estatales para cubrir una oferta de servicios que no podía ser cubierta por falta de presupuesto.

- ◆ Mayoritariamente las actividades planteadas en los proyectos eran las tradicionales (guarderías y jardines, discapacitados, comedores escolares, roperos comunitarios, cuidado de ancianos y enfermos) y no apelaban a la creatividad para plantear nuevas actividades que pudieran impactar, aunque sea mínimamente en alternativas laborales acorde con los cambios producidos acaecidos a nivel regional o local.
  - ◆ No se evidenciaba una articulación entre la oferta y la demanda laboral local.
  - ◆ No se preveían mecanismos de continuidad laboral, excepto a través del voluntariado o de programas transitorios de empleo, y en algunos casos a través del autofinanciamiento pero sin una planificación adecuada para implementarlo.
- c) En relación a la capacitación brindada a las beneficiarias.
- ◆ Escasa valorización de la capacitación que el Programa debía brindar a las beneficiarias para mejorar su inserción laboral en el mercado de trabajo.
  - ◆ En general la capacitación que se ofrecía a las beneficiarias, estaba directamente relacionada con el servicio y oficio comunitario del proyecto.
- d) En relación a las actividades Previstas Por el Programa Servicio Comunitario.**
- ◆ El programa ponía el acento en actividades directamente relacionadas con la asistencia directa a la población y servicios a la comunidad, es decir reforzaba el "rol doméstico" de las mujeres. Es decir, la mayoría de los proyectos presentados, se orientaban a: atención y apoyo a comedores escolares y comunitarios, atención a discapacitados, niños/as y ancianos.
- e) En relación a las Áreas Gubernamentales de Mujer y/o ONGs referentes del tema género que integraban las Unidades de Aplicación.
- ◆ Se visualizó una escasa presencia de estos organismos en las Unidades de Aplicación como también en la presentación de proyectos.

#### **Participación del CNM en relación al Programa.**

Teniendo en cuenta los aspectos antes señalados el CNM realizó oportunamente una serie de recomendaciones al Ministerio de Trabajo con el objeto de incorporar la perspectiva de género en el programa. Entre las recomendaciones propuestas se señalaron:

- a) En el componente de "capacitación" se sugirió el desdoblamiento de la misma en dos sentidos:
- ◆ Capacitación sobre contenidos relativos al tema propio del proyecto, es decir del servicio y oficio que se brinda.
  - ◆ Capacitación sobre el "desarrollo de aptitudes personales, de mercado y/o sociales", para contribuir a que las beneficiarias cuenten, al finalizar el proyecto, con instrumentos útiles para su inserción laboral. Por ésta se entiende a la que incorpora temas relacionados con el desarrollo personal y social de las mujeres, el incentivo al empleo en actividades no tradicionalmente realizadas por ellas y el fortalecimiento grupal y organizacional de las mismas. Esta capacitación es un instrumento útil ya que ofrece herramientas superadoras de sus propias estrategias de supervivencia.
- b) Dentro de las actividades de capacitación Previstas en los Proyectos se propuso incluir Instancias de orientación laboral e información sobre la problemática de las mujeres en relación al mundo laboral.**
- c) En las actividades del Programa se recomendó:**
- ◆ Introducir actividades innovadoras y que no se centrara el mismo

exclusivamente en tareas que significaran una prolongación de las tareas domésticas no remuneradas. Se propusieron entre otras actividades: arreglo de sillas y pequeños muebles, de parques infantiles y jardines, albañilería, pintura, colocación de vidrios, control de materiales y herramientas, construcción de ladrillos mojados, instalación eléctrica etc.

d) En cuánto a la selección y aprobación de proyectos se recomendó:

- ◆ Que deberían ser objeto de mayor puntaje, aquellos proyectos que estimularan la participación de mujeres en actividades no tradicionalmente femeninas y que incluyeran instancias de capacitación sobre el desarrollo de aptitudes personales, sociales y de mercado.
- ◆ El diseño de una grilla con indicadores de evaluación para la priorización, selección y aprobación de proyectos.

e) En cuanto al Consejo Nacional de la Mujer:

- ◆ Que sea condición necesaria para el funcionamiento de las Unidades de Aplicación la presencia del mismo en las unidades de evaluación de los proyectos, esto es en las UAP.

Muchas de las recomendaciones hechas por el CNM fueron tenidas en cuenta por el Ministerio de Trabajo, y el resultado fue un trabajo conjunto (Ministerio de Trabajo-CNM), que se plasmó en la Resolución SEyCL 368/97 del Programa de Servicios Comunitarios.

A partir del año 1999 el Programa Servicios Comunitarios promueve no solamente proyectos de servicios sociales, sino actividades vinculadas con tareas no tradicionalmente femeninas, esto es incorpora al programa proyectos que contemplen oficios de: albañilería, pintura, electricidad, colocación de sanitarios y esta línea de trabajo se desarrolla como una experiencia piloto.

Cabe señalar que la participación del CNM en el Programa se manifestó de la siguiente manera:

Entre los miembros de las Unidades de Evaluación Provinciales.

- ◆ Sensibilización en materia de trabajo y género, valor del trabajo remunerado y no remunerado para las mujeres, valorización de la capacitación personal, la autoestima y manejo de dinero.
- ◆ Instalación en sus miembros la necesidad de que los proyectos presentados atendieran no solo las necesidades prácticas sino además las estratégicas.

Entre las áreas gubernamentales de mujer

- ◆ Hacer que las Áreas Mujer lograran insertarse en las Unidades Evaluadoras como referentes excluyentes del Programa, y a la vez adquirir un rol institucionalizado frente a los organismos provinciales, pudiendo constituirse en un canal de información y de asistencia técnica hacia los potenciales presentadores de proyectos. Este objetivo se plasmó en los casos de la Dirección de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, de la Provincia de Chubut, Chaco, Río Negro, Mendoza, Neuquén.

Cambios introducidos en el Programa por la Gestión que se inicia en diciembre de 1.999.

En coincidencia con las líneas programáticas establecidas en la plataforma electoral, el Ministerio le imprime al programa un sello diferente con el objeto que los mismos no se limiten a ser simplemente creadores de puestos de trabajo transitorios.

- El Programa Servicios Comunitario pasa a denominarse Programa de Desarrollo Comunitario.
- Se valoriza el componente de capacitación y se la habilita como obligatorio para las beneficiarias.
- Se promueve la participación de las organizaciones no gubernamentales en la ejecución de proyectos.

- Se impulsa el desarrollo de actividades no tradicionalmente femeninas, con la apertura de tipologías habilitadas en el programa para tal efecto: medio ambiente: clasificación de basura, desmalezamiento, parquización, arreglo y diseño de parques infantiles, restauración de materiales didácticos, carpintería para mobiliario hogareño, oficios como panadería, confituras, construcción y albañilería.
- Se promueve que la selección de los beneficiarios/as, se realice en el marco del registro de desocupados que tienen las oficinas de la Red de Empleo habilitadas por el Ministerio.
- Es condición necesaria que los organismos ejecutores de proyectos deban inscribirse previamente en el registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) del MTEyFRH.
- Se produce un cambio en el cupo asignado a las mujeres (de 80 % pasa a 60 %) En cierto modo esto conlleva a un cambio cualitativo en el Programa.

El cupo de 80 % de mujeres, en cierto sentido lo encasillaba y lo estigmatizaba, porque al ser un programa destinado a brindar servicios a la comunidad donde el "servicio principal se centraba en el cuidado de niños/as enfermos, ancianos, atención de comedores" reforzaba el rol tradicionalmente asignado a las mujeres reproduciendo los estereotipos de género. El cupo actualmente de al menos 60 % de mujeres puede implicar en cierto modo que los varones logren incorporarse al Programa para realizar tareas que son culturalmente asignadas a las mujeres. De esta forma comenzaría un proceso que en cierto modo vendría a desmitificar estereotipos laborales, que como se sabe por cuestiones culturales están inmensamente arraigadas en nuestra sociedad.

### 11.3

#### **Programa FORMUJER**

Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.

**FECHA DE INICIO:** ENERO DEL 2000

**OBJETIVOS** Contribuir a aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos a través de la formación profesional, con la finalidad de apoyar su contribución al desarrollo y colaborar con el proceso de reducción de la pobreza.

Objetivos específicos:

- Generar condiciones favorables para la participación igualitaria de las mujeres en la formación técnica y profesional.
- Elevar el nivel técnico así como la gama de opciones de capacitación que se ofrece a las trabajadoras.
- Ajustar la oferta de capacitación a las demandas actuales del mercado de trabajo y a las necesidades de las mujeres de sectores populares.
- Diseminar en el país los modelos y metodologías desarrolladas.

#### **COBERTURA TERRITORIAL**

La zona de focalización de los proyectos son: Pcia. de Jujuy: La Puna.

Pcia. de Mendoza: Gran Mendoza.

Pcia. de Córdoba: Capital y Valle de Punilla.

GRAN BUENOS AIRES: Partidos de Zona Sur y Zona Oeste.

## SERVICIOS QUE BRINDA

- a) Fortalecimiento en formación profesional a instituciones de capacitación técnica mediante la revisión, actualización de perfiles, currículos, materiales didácticos, metodologías y prácticas docentes en especialidades de formación con perspectivas de inserción laboral para mujeres.
- b) Integración en la currícula del enfoque de género.
- c) Capacitación a 600 mujeres y 150 varones que los/as habilitarán para el desempeño en campos ocupacionales diversos.

## DESCRIPCIÓN

El Programa es una intervención de carácter piloto que contempla las siguientes líneas de intervención:

- a) Diseño, revisión y actualización de perfiles currículess, materiales didácticos, metodologías y prácticas docentes en especialidades en oficios con perspectivas de inserción laboral y enfoque de género.

La actualización de la oferta formativa desde el enfoque de competencias facilitará la habilitación de trabajadoras/es para el desempeño en campos ocupacionales diversos. La actualización de la oferta contempla el trabajo sobre saberes y habilidades básicas (lecto escritura, habilidades comunicacionales, manejo de operaciones matemáticas). También incluye la incorporación de competencias transversales vinculadas al ejercicio de la empleabilidad y la ciudadanía, tendiendo a remover obstáculos ligados con las marcas de género impresas en las relaciones sociales que se establecen en el mercado de trabajo.

- b) Vinculación con actores del mundo del trabajo que faciliten la determinación de necesidades de formación, la adecuación de perfiles y currículess y la realización de prácticas de formación.

El diálogo continuo con actores multisectoriales pretende aportar pertinencia a las opciones realizadas en el marco del Programa en cuanto a las características de la oferta a brindar. También debe aportar recomendaciones a las Instituciones de Formación Profesional y al Estado para la vinculación con los sectores productivos.

- c) Inclusión de instancias de orientación laboral y profesional de esta forma se contribuye a la construcción de un proyecto profesional-ocupacional y brindar herramientas para la búsqueda de empleo, así como información sobre el mercado de trabajo.
- d) La implementación de estrategias institucionales complementarias a la formación y compensatorias con relación a las necesidades y demanda de la población objetivo.

Como parte de esta línea de acción se revisarán en conjunto con las ONGs modalidades de convocatoria y acreditación de la población participante en acciones de formación. Éstas han de alimentar el conocimiento de las IFPs sobre el perfil y requerimientos de la población objetivo para contribuir a la eliminación de prejuicios y estereotipos vinculados a las profesiones y puestos de trabajo que pueden acceder varones y mujeres.

- e) Desarrollo de actividades de sensibilización, promoción y diseminación en relación a las temáticas abordadas.

Esta actividad es realizada desde los organismos que participan del programa en los diversos niveles institucionales. Aquí juegan un rol importante el Consejo Asesor a Nivel Nacional del cual el Consejo Nacional de la Mujer forma parte.

Finalmente con el fin de impactar sobre las políticas públicas e institucionales de formación profesional y de contribuir a la sostenibilidad de las acciones emprendidas el programa contempla la articulación desde el diseño e implementación de las acciones con otros programas y áreas del Ministerio de Trabajo y con otros programas sociales y organismos con competencia en la materia.

## COMENTARIOS

El Programa cuenta con el apoyo de:

- 1) Un Consejo Asesor Nacional, de carácter consultivo e integrado por representantes sectoriales y especialistas.
- 2) Comités Locales en las zonas de localización de las acciones cuya función es la de orientar los planes de acción de las IFPs, definir perfiles ocupacionales y la revisión de la oferta formativa objeto de experimentación en el marco del Programa; promoción de las acciones y sensibilización en las temáticas abordadas.
- 3) ONGs que participan en el programa en instancias puntuales brindando servicios profesionales vinculados con: asistencia técnica a IFP en materia de estrategias de convocatoria orientación laboral y seguimiento a la población participante.

El programa comenzará las acciones con las instituciones de formación profesional durante este año y serán las encargadas de capacitar a la población meta.

Se realizará un trabajo en conjunto con las organizaciones no gubernamentales que aportarán en términos de la convocatoria para la incorporación de las /os beneficiarios al Programa como también en los contenidos de género y orientación laboral.

Durante el año pasado el Programa se abocó a la selección de la IFP, de las ONGs y del proceso de selección de las instituciones para la realización de Análisis de Mercado.

El programa forma parte de una iniciativa regional de BID con la participación del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT.

El financiamiento está integrado en un 60 % por el BID - FOMIN y en un 40 % con fondos de contraparte nacional.

El programa ha comprometido y ejecutado para el año 2000 la suma de 196.900 pesos, contando con un presupuesto total de 1.753.000 pesos para tres años de ejecución.

**INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA  
SELECCIONADAS**

INSTITUCION	CARÁCTER	ESPECIALIDAD	CARACTRISTICAS DIFERENCIALES
ZONA OESTE GBA <b>SERVICIO SOCIAL DEL SANTUARIO SAN CAYETANO</b>	Confesional	<i>Auxiliar de casas de familia Se amplía a auxiliar de piso y residencia para incorporarse al sector hotelero y de hospitales</i>	<b>Realizan actividades de acompañamiento en la búsqueda de empleo, bolsa de trabajo. Durante 1998/9 tuvieron un proceso de articulación con INET para la revisión de currículas y la incorporación del enfoque de competencias.</b>
ZONA SUR GBA UNIVERSIDAD DE QUILMES	UNIVERSIDAD PUBLICA	Metalmecánica/operador de producción. Mantenimiento, montaje y diseño de mandos neumáticos e hidráulicos. Mantenimiento de Instalaciones eléctricas y mecánicas industriales Biotecnología.	Realiza actividades en convenio con la UOM <b>Esta desarrollando una línea "Observatorio del Mercado de Trabajo" en convenio con municipios de la zona.</b>
INSTITUTO TECNICO UNIVERSITARIO	INSTITUTO SUPERIOR TERCIARIO UNIVERSITARIO PUBLICO DEPENDIENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO	Carreras terciarias en áreas de gestión y en la modalidad "in compa tecnologías duras Telecomunicaciones Metal mecánica Mantenimiento de Instalaciones y medios de producción.	<b>Están orientándose hacia</b> <i>Están orientándose hacia</i> <b>áreas de gestión y en la modalidad "in company"</b>
COOPERATIVA PUNHA Lda.	COOPERATIVA DE PRODUCTORES	<i>Sector Textil (tratamiento de fibra y proceso de obtención de hilo; teñido, confección de prendas tejido en telar de mediana producción), huertas, viveros cultivos elaboración de dulces y conservas de frutas y hortalizas.</i>	Integra Red Puna a través de la actividad articuladora con otras instituciones Vinculación con ONGs con experiencia en el tema Género.

SECRETARIA DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN DE CORDOBA	Turismo PÚBLICO PROVINCIAL	<i>En esta dependencia se ubican actualmente los docentes técnicos que dependen de Educación de la Pcia.</i>
--	----------------------------------	--

**11.4****Seminario Internacional sobre "Diálogo Social, Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Mercosur"**

En el mes de diciembre del año 2000 en la ciudad de Santiago de Chile, se llevó a cabo un Seminario sobre tripartismo y diálogo social organizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile y la Organización Internacional del Trabajo (Oficina Regional para las Américas, Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago y Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín).

El objetivo del Seminario fue discutir la experiencia de las Comisiones Tripartitas para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo existentes en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay, sus alcances debilidades, fortalezas y realizar recomendaciones para la acción.

Participaron además, de los países que integran el Mercosur y Chile; Ecuador y España.

**Contenido Temático del Seminario**

El Seminario se organizó en torno a los siguientes temas

- El tripartismo y la incorporación de la perspectiva de género.
- Derechos fundamentales, no discriminación y ciudadanía.
- Empleabilidad de las mujeres y políticas de empleo.
- Experiencias de las Comisiones Tripartitas en los países de la Región y España.

Durante el seminario se analizaron los diversos grados de institucionalización de las experiencias tripartitas, sus logros y desafíos, así como la posibilidad de fortalecer el diálogo social.

Se puso el acento en la promoción de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo para ser incorporadas en la agenda pública de cada uno de los cinco países a efectos de generar estrategias comunes a nivel nacional y en las demás instancias tripartitas del Mercosur: Subgrupo de Trabajo Nro.10 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, Comisión Socio Laboral y Foro Consultivo Económico Social.

#### 2.1. Aspectos considerados por todos /as los/as expositores/as.

1.- Importancia del Diálogo Social para promover la Igualdad de Género

2.- Las Comisiones Tripartitas como ejemplo de buena práctica para el diálogo social y para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas y sectoriales.

- 3.- Las Comisiones cumplen con los objetivos de sensibilizar a los actores sociales en general y en la elaboración de propuestas.
- 4.- Las Comisiones actúan como promotoras y catalizadoras de acciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.
- 5.- Las Comisiones contribuyen a aumentar la visibilidad e incrementar la capacidad nacional para adoptar temas de género.
- 6.- Los/as integrantes de las Comisiones incrementan sus competencias en materia de género.
- 7. Las Comisiones contribuyen al fortalecimiento de los programas de formación profesional existentes a fin de mejorar la empleabilidad de las mujeres.

La exposición a cargo del sector estatal de Argentina puso de manifiesto aspectos vinculados a:

- Antecedentes Institucionales de la Comisión Tripartita. Experiencia, fortalezas y debilidades de la Comisión desde el inicio hasta el relanzamiento.
- Significado e implicancias del Relanzamiento de la Comisión Tripartita realizada en noviembre del 2.000
- Fundamentos y conveniencias de la ampliación de la Comisión.
- Convocatoria a la constitución de un foro consultivo a nivel regional y provincial constituido por organizaciones de empresarias, de trabajadoras y de mujeres vinculadas con la temática. Función de los foros.
- Presentación de los ejes básicos del plan de acción para el año 2001. Estrategias, actividades y requerimientos

El sector estatal destacó la paridad existente respecto de la coordinación de la Comisión Tripartita entre el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

La delegación argentina estuvo integrada por la Unión Industrial Argentina por el sector empresarial, la Confederación General del Trabajo por el sector sindical y el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo Empleo y formación de Recursos Humanos por el sector gubernamental.

### **Conclusiones**

Se pusieron de manifiesto los siguientes aspectos vinculados con el accionar de las Comisiones Tripartitas:

- Las Tripartitas presentan por lo general una escasa institucionalización. En el caso de Chile, la Comisión se encuentra en un proceso de cambio institucional y ampliación de actores sociales, al igual que Argentina. La falta de indicadores de éxito y de un monitoreo sistemático dificulta la evaluación de los avances y del impacto de las comisiones.
- La ausencia de recursos externos para sostener las comisiones tripartitas dificulta el trabajo que realizan.
- La cooperación con las organizaciones de mujeres y los círculos académicos no es en general demasiado orgánica.
- El interés y la intensidad de participación de los actores tripartitos varía según los países.

## **Se presentan los siguientes desafíos**

Las Comisiones Tripartitas tienen que ser capaces de:

- a) Identificar los temas centrales en los procesos de diálogo social
- b) Ser capaces de presentar puntos de vistas sustantivos y propuestas concretas.
- c) Definir un lugar permanente e institucional para las Comisiones Tripartitas tanto en los Consejos de Diálogo Social o bien en las instancias tripartitas del Mercosur.

**La OIT puso a consideración de las Comisiones Tripartitas de la Región una serie propuestas para ser abordadas durante el año 2001.**

1. Participación en la elaboración del Informe Nacional para la aplicación del Convenio 111.
2. Participación en la elaboración de las Memorias sobre el cumplimiento de la normativa laboral para la Comisión Socio Laboral del Mercosur , en especial a lo referente a la no discriminación
3. Realización de seminarios de sensibilización a funcionarios/as técnicos/as de organismos gubernamentales; académicos/as y representantes de organizaciones sociales sobre Género, Pobreza y Empleo.
4. Fortalecimiento de las trabajadoras para la empleabilidad mediante instrumentos de formación profesional y capacitación
5. Difusión de la investigación sobre costos laborales encomendada por OIT a los países de la Región.
6. Participación en los procesos de negociación colectiva para lograr la equidad de género.

**La delegación Argentina tomó en cuenta las recomendaciones de OIT y consideró lo siguiente:**

Desde lo metodológico: Trabajar en comisiones descentralizadas con el fin de optimizar los recursos, ahorrar esfuerzos y avanzar más rápidamente para el logro de consensos y acuerdos.

Temas prioritarios:

- 1) Participación en las Memorias para ser presentadas ante la Comisión Socio Laboral.
- 2) Participación en las Memorias del Convenio 111 para presentar a OIT
- 3) Presentación del Trabajo de costos laborales, agregando resultados de una encuesta de opinión a empresarios /as. Debate del mismo ante diferentes actores sociales.
- 4) Difusión y diseminación a diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales del paquete de capacitación sobre género, empleo y pobreza elaborado por OIT
- 5) Sensibilización a sector gubernamental y sindical sobre negociación colectiva con perspectiva de género.

Participaron en representación del Consejo Nacional de la Mujer la Doctora Nancy Raimundo y la Licenciada Susana Mezzatesta.

### **• PROTECCION DE LOS EMPLEADOS/AS DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

**REGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMESTICO INSTAURADO POR LEY N° 25.239 DE REFORMA TRIBUTARIA Y PREVISIONAL.**

El régimen se basa en la normativa vigente a partir del 1º de abril del 2000.

- Ley 25239 de diciembre de 1999
- Decreto Reglamentario 485 que reglamenta el artículo 21 de la ley 25239 que es el artículo que establece el Régimen especial para los empleados del servicio doméstico.

**OBJETIVOS** Brindar cobertura médica y previsional a los trabajadores del servicio doméstico.

**BENEFICIARIOS** Trabajadoras/es del servicio doméstico.

**BENEFICIOS QUE BRINDA**

1. Una cobertura médica.
2. Una futura jubilación.
3. Una eventual pensión por invalidez y lo muerte.
4. Los servicios sociales que brinda el PAMI cuando alcance la edad para obtenerla jubilación.
5. Un sistema de pago fácil, sin identificación del empleador, con solamente el N° de CUIL (clave única de identificación laboral) del trabajador/a y en cualquier banco o pago fácil.

**DESCRIPCION** La ley establece que para acceder a los beneficios el empleador debe ingresar un total de \$55 mensuales (\$20 con destino a la Obra Social y \$35 con destino al sistema jubilatorio).

La ley establece montos por bandas horarias semanales que son los siguientes:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
De 6 a menos de 12 hs.	\$ 20.-	\$ 8.-	\$ 12.-
De 12 a menos de 16 hs.	\$ 39.-	\$ 15.-	\$ 24.-
16 o más	\$ 55.-	\$ 20.-	\$ 35.-

El destino de los aportes va al Régimen del Seguro Nacional de Salud.

El destino de las Contribuciones va al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

2. Las condiciones para acceder a las prestaciones son:

2.1.- Jubilación y Retiro por Invalidez o pensión por fallecimiento: El mínimo de aportes con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones es de \$ 35.- mensuales.

2.2.- Prestación del Régimen de Capitalización: Aporte no inferior a \$ 33 (Este aporte es voluntario de la trabajadora para el supuesto que decida ingresar además al régimen de capitalización.

2.3.- Programa Médico Obligatorio para el trabajador/a titular: El mínimo es de \$20.-mensuales.

2.4.- Programa Médico Obligatorio para el grupo familiar primario: Una suma adicional de \$ 20 mensuales que la ingresa la trabajadora.

En el caso que la trabajadora tuviese más de un empleador, con la suma de los aportes y contribuciones de todos los empleadores, seguramente el trabajador no tendrá que realizar aportes, para tener acceso a estos beneficios.

3. Para acceder al régimen:

- El dador de trabajo no tiene que identificarse.

- El único requisito es que el trabajador/a tenga el correspondiente CUIL, y si no la tiene debe realizar el trámite para obtenerlo en cualquier delegación de ANSES, munido de su documento nacional de identidad.
- La forma de pago es muy fácil ya que se realiza en cualquier banco y también a través del sistema de Pago Fácil con un simple volante de pago.

#### 4. Acceso a la Cobertura Médico Asistencial.

La cobertura médica asistencial consiste en el Programa Médico Obligatorio.

Puede elegir la Obra Social para sí y para su grupo familiar primario entre las que se encuentran inscriptas ante el Registro Nacional creado para tal fin, y que hasta la fecha son:

- 1.- Personal de la Construcción
- 2.- Edificios de Renta y Horizontal de Capital Federal y Gran Buenos Aires
- 3.- Seguridad Comercial, Industrial e Investigaciones Privadas
- 4.- Personal Auxiliar de Casas Particulares

#### **PERFIL OCUPACIONAL DE LA POBLACIÓN QUE REALIZA TAREAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO**

*Para el análisis que se realiza a continuación, se utiliza principalmente como fuente de información la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) a partir de procesamientos especiales. Esta fuente primaria resulta la más representativa (alrededor del 60% del total de la población urbana del país) y además provee datos desagregados por sexo.*

Cabe aclarar que la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) analiza en general, las características del trabajo en el lugar de residencia. Sin embargo en algunos aglomerados contiguos (por ejemplo Capital Federal- Conurbano Bonaerense, Paraná-Santa Fe, Corrientes - Resistencia) es importante el flujo de las personas que van a trabajar en una ciudad y residen en otra. Así por ejemplo, la participación de los Residentes en el Conurbano que trabajan en la Capital Federal es en mayo del 2000 de un 42,5%<sup>3</sup> del total. En el Servicio Doméstico es importante esta diferencia pues perciben una remuneración distinta, hay diferencias significativas en la cantidad de horas trabajadas, etc. Por ello para este análisis, se considera en el lugar de trabajo de las personas.

*Cabe también aquí explicitar un supuesto que se ha usado para tener información acerca del total urbano del país. Como la Encuesta Permanente de Hogares no cubre completamente el mismo se supone que se puede asimilar el "resto urbano" a los aglomerados del interior (excluyendo el Gran Buenos Aires).*

---

<sup>3</sup> Berger Silvia, "Reconfiguración social y espacial en el Arca metropolitana 1991-1999".abril 2001. VI Seminario de la RII Red Iberoamericana de Investigadores sobre Globalización y Territorio.

## Trabajadores/as Domésticos en Hogares Privados

En el servicio doméstico a los hogares de todo el país trabajan aproximadamente 960.000 personas de las cuales el 89% son mujeres y representa el 7.7% del total de los ocupados/as urbanos cubierto por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)<sup>4</sup>. (Cuadro N°1)

### Cuadro 1

**Incidencia de la rama de actividad "Servicio Doméstico a los Hogares" sobre el total de ocupados/as.  
Mayo de 2000**

Servicio Doméstico	Porcentaje respecto al total de ocupados/as	Porcentaje respecto al total de ocupadas femeninas
Gran Buenos Aires	7.6%	17.4%
Ciudad de Buenos Aires	6.0%	12.4%
Partidos Conurbano	8.2%	19.8%
Aglomerados del interior	7.8%	18.9%
Total aglomerados urbanos cubiertos por EPH	<b>7.7%</b>	<b>18.0%</b>

Fuente: CNM (2001) sobre la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000. La estimación del total del país fue efectuada sobre la base de la estimación de la población ocupada urbana de la Secretaría de Seguridad Social. Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Arca de Estadísticas (MTSS) en base a proyecciones de la Secretaría de Programación Económica y EPH-INDEC

Se observa una diferencia entre el Gran Buenos Aires, en especial la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los aglomerados del interior en términos de mayor concentración de trabajadores/as en el área metropolitana para mayo de 2000. (Cuadro N° 2)

<sup>4</sup> Estos datos se consideran preliminares, encontrándose en proceso de revisión los datos del año 2000 para las cifras definitivas que se presentan en el documento definitivo de referencia de esta información.

### **Empleo en el Servicio Doméstico de hogares**

<b>Servicio Doméstico</b>	<b>Ocupados/as</b>	<b>Mujeres Ocupadas</b>
Servicio Doméstico en los hogares en el Gran Buenos Aires cubiertos por EPH	349.315	320.966
Servicio Doméstico en los hogares en los aglomerados Urbanos del Interior cubiertos por EPH	282.352	271.546
Servicio Doméstico en los hogares en el total aglomerados urbanos cubiertos por EPH	631.667	592.512
<b>Servicio Doméstico en los Hogares en el total urbano del país</b>	<b>962.981</b>	<b>911.147</b>

Fuente: CNM (2001) sobre base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

### Características sociolaborales de los trabajadores/as domésticos.

En primer lugar no se observan diferencias regionales significativas entre edad, sexo y nivel educativos de los trabajadores/as en este sector de la economía (Cuadros N°3, 4 y 5).

La mayor cantidad de trabajadores, tanto en el gran Buenos Aires como en el resto de trabajadores urbanos del país se concentra en las edades centrales (25 a 44 años) aunque es importante la concentración de trabajadores de más de 45b años de edad (Cuadro N°4).

El cuadro N° 5 muestra el nivel educativo alcanzado por los trabajadores en servicio doméstico, siendo mayoría aquellos que alcanzaron la escolaridad primaria completa (43%) aunque es importante que cuentan con secundario incompleto el 18% de los trabajadores/as de este sector y con secundario completo y terciario incompleto alcanzan el 15%.

Participación de las mujeres en el porcentaje de los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares para todos los aglomerados urbanos.

<b>Aglomerados urbanos</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>TOTAL URBANO</b>	<b>94.6%</b>
<b>Resto Urbano</b>	<b>96.2%</b>
<b>Aglomerados cubiertos por la EPH</b>	<b>93.9%</b>
Interior EPH	96.2%
La Plata	90.9%
Bahía Blanca	97.9%
Mar del Plata	98.3%
Otros Partidos Bonaerenses	95.2%
Catamarca	94.8%
Córdoba	96.7%
Río Cuarto	100.0%
Corrientes	98.8%
Resistencia	97.8%
Comodoro Rivadavia	94.5%
Paraná	98.4%
Concordia	98.4%
Formosa	100.0%
Jujuy	95.4%
Santa Rosa	100.0%
La Rioja	97.2%
Mendoza	92.4%
Posadas	100.0%
Neuquén	91.0%
Salta	91.6%
San Juan	100.0%
San Luis	94.3%
Río Gallegos	100.0%
Rosario	96.3%
Santa Fe	94.6%
Santiago del Estero	100.0%
Ushuaía -Río Grande	100.0%
Tucumán	100.0%
Gran Buenos Aires	91.9%
Ciudad de Buenos Aires	100.0%
Partidos del Conurbano	89.5%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

Nota: en otros partidos bonaerenses aparecen los que trabajan en otros partidos del segundo cordón del Gran Buenos Aires, no comprendidos en los 19 partidos del Conurbano Bonaerense.

**Distribución del total de Ocupados en el Servicio Doméstico por categoría ocupacional, por aglomerado urbano**

Aglomerados urbanos	Asalariados (un solo empleador)	No Asalariados	TOTAL
<b>TOTAL URBANO</b>	78.3%	21.7%	100%
Resto Urbano	83.7%	16.3%	100%
<b>Aglomerados cubiertos por EPH</b>	75.5%	24.5%	100%
Interior EPH	83.7%	16.3%	100%
La Plata	69.7%	30.3%	100%
Bahía Blanca	71.5%	28.5%	100%
Mar del Plata	80.6%	19.4%	100%
Otros Partidos Bonaerenses	90.4%	9.6%	100%
Catamarca	88.5%	11.5%	100%
Córdoba	87.8%	12.2%	100%
Río Cuarto	76.0%	24.0%	100%
Corrientes	97.6%	2.4%	100%
Resistencia	100.0%	-	100%
Comodoro Rivadavia	81.7%	18.3%	100%
Paraná	94.8%	5.2%	100%
Concordia	92.5%	7.5%	100%
Formosa	97.7%	2.3%	100%
Jujuy	88.4%	11.6%	100%
Santa Rosa	81.0%	19.0%	100%
La Rioja	95.7%	4.3%	100%
Mendoza	74.0%	26.0%	100%
Posadas	95.8%	4.2%	100%
Neuquén	87.2%	12.8%	100%
Salta	88.9%	11.1%	100%
San Juan	73.5%	26.5%	100%
San Luis	90.5%	9.5%	100%
Río Gallegos	90.0%	10.0%	100%
Rosario	51.0%	49.0%	100%
Santa Fe	81.8%	18.2%	100%
Santiago del Estero	95.3%	4.7%	100%
Ushuaía-Río Grande	87.7%	12.3%	100%
Tucumán	100.0%	-	100%
Ciudad de Buenos Aires	72.5%	27.5%	100%
Partidos del Conurbano	67.7%	32.3%	100%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

En términos de ingreso medio y horario de los trabajadores del servicio doméstico, para mayo del 2000, se presentan los siguientes valores

**Ingreso medio mensual, promedio de horas semanales trabajadas e ingreso horario de los trabajadores del Servicio Doméstico. (ocupación principal)**

Aglomerados urbanos	Ingreso medio mensual	Horas semanales trabajadas	Ingreso horario semanal
<b>TOTAL URBANO</b>	<b>234.6</b>	<b>27.3</b>	<b>2.1</b>
Resto Urbano	207.4	28.5	1.8
Aglomerados cubiertos por la EPH	248.9	26.7	2.3
Interior EPH	207.4	28.5	1.8
La Plata	311.9	27.2	2.9
Bahía Blanca	224.5	23.5	2.4
Mar del Plata	260.5	32.8	2.0
Otros Partidos Bonaerenses	269.4	20.4	3.3
Catamarca	199.4	28.9	1.7
Córdoba	212.7	27.6	1.9
Río Cuarto	210.6	31.4	1.7
Corrientes	127.3	30.9	1.0
Resistencia	166.9	31.1	1.3
Comodoro Rivadavia	216.8	26.0	2.1
Paraná	170.5	26.4	1.6
Concordia	174.5	30.2	1.4
Formosa	157.6	35.4	1.1
Jujuy	154.0	31.1	1.2
Santa Rosa	191.3	26.3	1.8
La Rioja	197.5	29.1	1.7
Mendoza	188.2	28.9	1.6
Posadas	172.1	33.1	1.3
Neuquén	207.3	23.1	2.2
Salta	165.2	33.0	1.3
San Juan	169.9	26.7	1.6
San Luis	134.3	22.6	1.5
Río Gallegos	285.6	29.4	2.4
Rosario	247.8	23.1	2.7
Santa Fe	217.9	29.0	1.9
Santiago del Estero	168.5	40.8	1.0
Ushuaia-Río Grande	306.5	25.6	3.0
Tucumán	173.4	32.4	1.3
Gran Buenos Aires	287.0	25.0	2.9
Ciudad de Buenos Aires	362.3	33.7	2.7
Partidos del Conurbano	265.4	22.4	3.0

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000

En el Ministerio de Economía de la Nación se efectuó una codificación manual de las actividades de los trabajadores/as domésticos/as para todos los aglomerados. Esta información fue agrupada por las autoras: Silvia Berger y Laura Pautassi a solicitud del Consejo Nacional de la Mujer para ser utilizada en el trabajo de investigación sobre Mujer y Trabajo del Plan Federal con el fin de orientar y diseñar políticas públicas hacia este sector de la actividad económica.

El siguiente Cuadro (Cuadro 8) caracteriza a la actividad de acuerdo con el tipo de tareas desarrolladas, esto es, quienes sólo realizan tareas domésticas, quienes sólo se dedican a cuidados de personas y bajo el rubro otros se incluye a quienes cuidan personas y realizan tareas domésticas, tareas de jardinería, entre otras. Se puede observar la importancia de las tareas domésticas y donde el cuidado exclusivo de personas tiene una mayor dedicación horaria y en general un menor salario relativo.

<b>Caracterización de las tareas desarrolladas por los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares aglomerados.</b>			
<b>Aglomerados urbanos</b>	<b>Sólo tareas domésticas</b>	<b>Sólo cuidado de personas</b>	<b>Otros (*)</b>
<b>TOTAL URBANO</b>	78.1%	13.3%	8.6%
Resto Urbano	80.9%	12.4%	6.7%
<b>Aglomerados cubiertos por</b>	76.7%	13.8%	9.3%
Interior EPH	80.9%	12.4%	6.7%
La Plata	79.5%	13.1%	7.4%
Bahía Blanca	59.8%	27.0%	13.2%
Mar del Plata	75.6%	15.6%	8.8%
Otros Partidos Bonaer.	90.5%	4.7%	4.8%
Catamarca	79.4%	9.0%	11.6%
Córdoba	80.8%	14.3%	4.8%
Río Cuarto	84.2%	10.9%	4.9%
Corrientes	88.1%	10.8%	1.2%
Resistencia	89.2%	8.7%	2.1%
Comodoro Rivadavia	61.7%	19.7%	18.6%
Paraná	74.9%	16.6%	8.4%
Concordia	77.1%	12.1%	10.7%
Formosa	94.4%	5.6%	
Jujuy	86.4%	5.6%	8.0%
Santa Rosa	75.9%	19.3%	4.8%
La Rioja	85.8%	11.3%	2.9%
Mendoza	74.8%	13.4%	11.8%
Posadas	95.8%	2.1%	2.1
Neuquén	69.0%	15.5%	15.5%
Salta	79.6%	9.3%	11.2%
San Juan	79.9%	15.4%	4.7%
San Luis	75.1%	11.5%	13.4%
Río Gallegos	78.0%	12.0%	10.0%
Rosario	86.4%	11.7%	1.9%
Santa Fe	76.5%	19.0%	4.5%
Santiago del Estero	79.0%	17.8%	3.1%
Ushuaia-Río Grande	62.6%	27.9%	9.5%
Tucumán	81.1%	10.7%	8.2%
Gran Buenos Aires	73.3%	15.0%	11.7%
Ciudad de Buenos Aires	71.3%	20.6%	8.1%
Partidos del Conurbano	73.9%	13.3%	12.8%

Fuente: ministerio de Economía (2001) sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

(\*) Incluye "cuidados de personas y tareas domesticas", "jardineros" y otros.

**Ingreso medio mensual, promedio de horas semanales trabajadas e ingreso horario de los trabajadores del Servicio Doméstico por tipo de tareas.**

	Sólo tareas domésticas			Sólo cuidado de personas		
	Ingresa medio mensual	Horas semanales trabajadas	Ingresa orario	Ingresa medio mensual	Horas semanales trabajadas	Ingresa horario
Aglomerados urbanos						
<b>TOTAL URBANO</b>	231.5	25.5	2.3	223.8	34.5	1.6
Resto Urbano	208.9	27.1	1.9	192.5	34.3	1.4
<b>Aglomerados cubiertos por EPH</b>	243.3	24.7	2.5	240.2	34.6	1.7
Interior EPH	208.9	27.1	1.9	192.5	34.3	1.4
La Plata	316.6	26.9	2.9	320.1	28.2	2.8
Bahía Blanca	199.5	16.8	3.0	221.4	30.0	1.8
Mar del Plata	276.2	29.3	2.4	139.6	30.0	1.2
Otros Partidos Bonaer.	286.4	19.6	3.7	150.0	48.0	0.8
Catamarca	182.2	26.9	1.7	187.3	29.1	1.6
Córdoba	205.1	24.9	2.1	249.5	40.3	1.5
Río Cuarto	220.7	29.6	1.9	144.7	47.3	0.8
Corrientes	128.4	30.5	1.1	121.7	33.8	0.9
Resistencia	170.9	30.4	1.4	144.3	42.1	0.9
Comodoro Rivadavia	215.3	22.5	2.4	215.6	32.2	1.7
Paraná	171.5	23.2	1.8	147.1	32.4	1.1
Concordia	175.9	25.7	1.7	110.8	35.1	0.8
Formosa	159.9	35.5	1.1	112.5	32.3	0.9
Jujuy	160.1	31.1	1.3	126.0	45.6	0.7
Santa Rosa	207.3	24.6	2.1	146.0	31.7	1.2
La Rioja	201.1	27.8	1.8	169.9	25.6	1.7
Mendoza	189.8	26.8	1.8	151.5	34.9	1.1
Posadas	173.4	32.4	1.3	185.1	61.4	0.8
Neuquén	216.6	21.6	2.5	167.0	22.9	1.8
Salta	174.2	33.5	1.3	91.5	34.7	0.7
San Juan	173.5	26.5	1.6	136.3	22.8	1.5
San Luis	134.9	20.7	1.6	120.7	24.8	1.2
Río Gallegos	282.8	27.5	2.6	196.7	26.3	1.9
Rosario	253.1	22.6	2.8	202.8	26.5	1.9
Santa Fe	203.4	29.2	1.7	266.8	29.3	2.3
Santiago del Estero	173.0	38.1	1.1	153.4	54.7	0.7
Ushuaia-Río Grande	295.4	24.4	3.0	317.2	27.6	2.9
Tucumán	172.1	31.2	1.4	186.4	37.1	1.3
Gran Buenos Aires	278.3	22.2	3.1	275.2	34.9	2.0
Ciudad de Buenos Aires	368.2	33.3	2.8	302.9	29.5	2.6
Partidos del Conurbano	253.8	18.9	3.4	261.7	37.5	1.7

Fuente: ministerio de Economía (2001) sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

**Trabajo de investigación CEPAL-GTZ / Mujer y Desarrollo: Equidad de género y calidad en el empleo. Las trabajadoras y los trabajadores del sector salud en la Argentina**  
 (Resumen Ejecutivo)

En mayo de 2000, tras la firma del Convenio entre la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Consejo Nacional de la Mujer de Argentina, en el marco del proyecto CEPAL-GTZ "Incorporación de la perspectiva de género en la CEPAL y los Ministerios Sectoriales" se realizó un trabajo de investigación cuyo propósito central consistió en fortalecer el proceso de institucionalización del enfoque de género, para promover la formulación e implementación de políticas, estrategias e instrumentos que fomenten la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la política económica y laboral.

El estudio fue elaborado por Laura C. Pautassi, consultora del Proyecto. El Consejo Nacional de la Mujer bajo la coordinación de su Presidenta, Dra Carmen Storani, y los aportes brindados por Marisa Alfiz y Silvia Berger participó activamente. Corina Rodriguez colaboró en el análisis macroeconómico.

El campo específico de la investigación fue el estudio del empleo en el sector salud desde un enfoque de género, en relación con el particular proceso de transformación de la sociedad argentina durante la década de los '90.

El trabajo de investigación realizado se caracterizó por tener una metodología altamente participativa, que incluyó todo el proceso de trabajo desde el diseño del mismo pasando por la búsqueda de información y consolidación de datos, hasta el compromiso asumido por los diferentes actores vinculados al sector salud convocados a su presentación y en la devolución final del documento.

A continuación se presenta la información estadística relevante de dicho estudio contenido en Pautassi, Laura (2001) "Equidad de género y calidad en el empleo: las trabajadoras y los trabajadores en el sector salud en Argentina", Serie Mujer y Desarrollo N° 30, Santiago de Chile, CEPAL; marzo de 20001.

El énfasis del estudio está puesto en la calidad del empleo, ya que incide directamente sobre la atención de la población y su salud<sup>5</sup>. Es decir, interesa aquí la situación de cada trabajador y trabajadora del sector, y su contribución a la atención de la salud, ya sea en forma directa (servicios asistenciales) o indirecta (servicios administrativos), las características de la inserción laboral masculina y femenina, las condiciones de trabajo, niveles educativos y de ingreso.

---

*5 Por calidad del empleo se entiende aquí a las condiciones laborales en las cuales se realiza la producción de servicios en salud. Esto es, las diferentes formas en que los trabajadores/as participan en el proceso, las estructuras de poder existentes, las relaciones individuales y colectivas de trabajo (naturaleza de los contratos de trabajo; mecanismos de agremiación y de negociación colectiva, etc), escalas salariales, estilos educacionales (especialización, capacitación, etc) niveles de satisfacción y desarrollo personal y mecanismos discriminatorios por género. La calidad de atención en salud, a grandes rasgos, abarca tres dimensiones: la técnica (conocimiento y desempeño de los trabajadores/as), la interpersonal (actitud y motivación del personal en salud) y el denominado confort (los complementos, por caso hotelería hospitalaria) que contribuyen a la satisfacción del usuario). La calidad de atención por lo tanto es el resultado de cómo se desarrolla el proceso de producción del servicio.*

El supuesto de partida del presente análisis es el proceso de ajuste y reforma estructural ocurrido en Argentina en los últimos diez años, el cual produjo un cambio en los principios de organización económica y social, al tiempo que se desmantelaron las redes de protección social; se profundizó la precariedad y vulnerabilidad en el empleo y el desempleo adquirió características estructurales. Aquí se diferencia el impacto de estas medidas en las condiciones de vida de la población, tanto para mujeres como para hombres.

A la complejidad del proceso de reforma estructural, se sumaron las particularidades del sector salud, en el cual la fragmentación y la heterogeneidad constituyen sus características más sobresalientes. El modelo de organización del sector salud en Argentina en general, y en cada una de las provincias en particular, se caracterizó históricamente por una división en tres subsectores: público -que depende de las administraciones pública nacional, provincial y municipal, conformado por la red de efectores de salud-, el subsector privado, -con una compleja red de instituciones empresariales de diagnóstico, clínicas, sanatorios, empresas de medicina prepaga y prestadores individuales- y el de la seguridad social integrado por las Obras Sociales.

Esta conformación histórico-institucional del sector salud, es la que se ha visto más afectada por el proceso de reforma sectorial de la última década. La complejidad jurisdiccional de este sector se debe principalmente a la convergencia de capacidades normativas, financieras y de posesión de recursos que son compartidas por los ámbitos federal, provincial y municipal. Debido a que la forma principal de organización de los prestadores privados es de naturaleza local, cada escenario provincial está influenciado por factores de índole local y nacional. Por lo tanto, el sector salud verdaderamente existente en Argentina, es múltiple y diferente según cada escenario provincial.

Esto significa que la cobertura que brinda el sector público es diferente de acuerdo a la zona o provincia donde se encuentre el paciente. En el caso de las Obras Sociales, la calidad de la cobertura dependía de la rama de actividad en que se desempeñaba el trabajador/a afiliado y en el caso del sector privado su desarrollo es variable en función de la localización, siendo mayor en los centros urbanos más desarrollados y de acuerdo al grado de incorporación de tecnología.

A su vez, el subsector público asume prácticamente en su totalidad las acciones de prevención, enfermedades infecto-contagiosas, internación psiquiátrica y al tiempo que sostiene una red de servicios de emergencia médica y guardias hospitalarias, especialmente en las provincias y regiones mas deprimidas económicamente. A pesar de la crisis y desfinanciamiento, en muchas regiones del país el hospital público continúa como el único servicio accesible para un importante número de ciudadanos/as. Como contraposición el sector privado ofrece un variado menú de prácticas médicas, que incluyen prestaciones de alta tecnología de diagnóstico y atención, servicios de hotelería hospitalaria, que marcan una diferencia significativa en términos de accesibilidad y de rendimiento, como también de satisfacción del usuario/a.

A ello debe agregársele las particularidades de los diferentes procesos de trabajo que tienen lugar en este sector. Por caso, la estructura hospitalaria se caracteriza por la diversidad de los procesos que tienen vigencia en su interior, como es el caso de la producción clínica (consultas, egresos, intervenciones quirúrgicas, etc) la producción técnica médica (unidades de apoyo, diagnóstico y terapéutico, farmacia, laboratorio radiológico, etc.) la producción industrial (cocina, lavadero, limpieza, esterilización). Todas ellas conviven en una misma unidad, con distintos regímenes de contratación y de lógicas de funcionamiento.

Si bien no se encuentra disponible información de cuentas nacionales lo suficientemente desagregada como para indicar el peso relativo del sector salud en el total del producto, a modo indicativo puede

mencionarse que en el año 1993 representaba el 3,6% del PBI a precios de mercado, y en términos de indicadores de participación laboral, este sector ocupa aproximadamente el 6% del total de ocupados/as de la economía, de los cuales la mayoría de ellos son mujeres.

Sintéticamente, los ejes de la reforma sectorial fueron:

- i) transferencia de todos los efectores públicos de salud a las provincias y municipios, cambio del tradicional hospital público por el Hospital Público de Autogestión (que entre otras medidas autoriza el cobro de las prestaciones a las O.S. y entidades prepagas para sanear el déficit financiero)
- ii) desregulación y libre elección de las Obras Sociales (la lógica es reemplazar la obligatoriedad de afiliación por rama de actividad por la libre elección por parte del trabajador/a de cualquier entidad, pero obligatoriamente debe estar afiliado),
- iii) las entidades (OS o prepagas) deben cumplir con una Prestación Médica Obligatoria (PMO) fijada por la autoridad de aplicación y con requerimientos técnicos y de capital para cada entidad que quiera competir dentro del sistema.

El punto neurálgico es que el proceso de transformación sectorial no definió ninguna opción clara en relación con la situación de los ocupados/as en salud. Mucho menos se realizó un abordaje desde una perspectiva de género, lo cual resulta llamativo tratándose de uno de los sectores que cuenta con participación mayoritaria femenina.

Las situaciones analizadas en este trabajo, ponen en evidencia cómo el empleo en salud fue la variable de ajuste del proceso de reconversión sectorial, situación que se repite en la mayoría de los sectores productivos. La ausencia de evaluaciones sobre los efectos potenciales -luego reales- de la reforma sectorial sobre los trabajadores/as, es una evidencia contundente al respecto. Aún más contundente resulta si se lo analiza desde una perspectiva de género, ya que se produjo un impacto diferenciado entre mujeres y hombres. Precisamente mostrar estas diferencias es el objetivo de este trabajo.

Es en esta dirección que llama la atención la escasa información sectorial, en relación con la cantidad y composición del recurso humano en salud, siendo aún más escasa todavía la información desagregada por sexo. En consecuencia, este trabajo avanza, en la medida que la información disponible lo permite, en la caracterización de los ocupados/as desde una perspectiva de género, al tiempo que advierte sobre la necesidad de considerar en forma urgente esta dimensión esencial para el funcionamiento institucional.

De esta forma se ha podido estimar que, en octubre de 1999, aproximadamente 530.000 personas trabajan en el sector salud, de las cuales un 70% son mujeres, que representan cerca del 10% del total de ocupadas de la economía. Sobre esta población es la que se requiere urgente intervención tendiente a lograr políticas y acciones específicas que incorporen la equidad de género y que impliquen un mejoramiento en la calidad de la atención de la salud y el bienestar de la población.

## **CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN SALUD EN ARGENTINA**

Existe una amplia línea de producción teórica en relación con las particularidades del empleo en salud. En primer lugar, se reconoce a este tipo de actividad un alto valor estratégico, buscando diferenciarlo del concepto más genérico de fuerza de trabajo sectorial.

Por ello, se utiliza el concepto de recurso humano en salud que comprende a aquellos individuos involucrados en la "producción de servicios de salud", a partir del desarrollo de un particular proceso de trabajo con cierta complejidad de la organización institucional. Es una actividad mano de obra intensiva,

de profesionales y técnicos, a quienes se les asigna un doble rol: como factor productivo y agente social.<sup>6</sup>

A su vez, el recurso humano de salud se puede agrupar, de acuerdo con el tipo de tareas que realiza, en dos grandes grupos:

- el recurso humano de salud que realiza acciones sanitario-epidemiológicas o de tipo asistencial en los servicios de atención médica (Servicios Médicos y de Sanidad). Comprende: i) servicios ambulatorios, hospitalarios y de urgencias; ii) servicios auxiliares de diagnóstico y bancos de sangre; iii) servicios especializados. Este tipo de tareas, implican una relación directa con el paciente, ya se trate de diagnóstico, tratamiento, salud mental o tareas de tipo "social".
- el recurso humano afectado a las tareas de organización y conducción del sistema, especialmente de los organismos financiadores (OS y medicina prepaga) que no tienen contacto directo con el proceso salud-enfermedad, pero son recursos sectoriales afectados al mismo.

En ambos casos (atención prestacional directa y tareas de administración) se presentan todos los niveles de calificación, desde profesionales (médicos/as, auditores médicos/as, psicólogos/as, odontólogos/as, contadores/as); técnicos (ingenieros/as sanitarios, radiólogos/as, informáticos/as), auxiliares (de enfermería, administrativos, etc.) y los semi-calificados (agentes sanitarias, recepcionistas) y los no calificados (cadetes, mucamas, camilleros, trabajadores voluntarios, etc.).

En síntesis, el concepto de recurso humano en salud refiere a las condiciones y particularidades del ejercicio de la actividad en salud, de tipo profesional o técnica, los mecanismos y actividades específicas de formación permanente, etc. La idea de fuerza de trabajo -o de empleo en forma genérica- refiere al acceso al mercado de trabajo, sus formas de inserción, niveles de calificación y de ingreso. El primer concepto resulta útil para definir las particularidades de este tipo de actividad estratégica, mientras que el segundo, permite analizar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, los comportamientos a partir de indicadores globales que procuran caracterizar ciertos fenómenos que operan tanto por el lado de la oferta como de la demanda laboral.

Esta diferenciación tiene una importancia decisiva al momento de seleccionar las fuentes de información. La fuente específica es el Catastro Nacional de Recursos Humanos en Salud (CANARESSA) del Ministerio de Salud de la Nación, que hasta la fecha sólo cuenta con información para 1998 de 13 jurisdicciones provinciales y 9 ciudades capitales<sup>7</sup>.

<sup>6</sup>La idea de agente social refiere a los intercambios simbólicos y relaciones sociales que moviliza el propio proceso de salud- enfermedad.

<sup>7</sup> Las provincias relevadas son Catamarca, Corrientes, Chaco, Chubut, Formosa, La Pampa, La Rioja, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, Santa Cruz y Tierra del Fuego; los departamentos Capital de otras 9 jurisdicciones (Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Misiones, San Luis, Santa Fe, Santiago del Estero y Tucumán) e información sobre establecimientos oficiales de la Provincia de Mendoza y los establecimientos con internación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El total de recursos humanos es de 262.840 cargos ocupados, con lo cual no hay información desagregada por sexo.

También se destacan estudios en base a fuentes secundarias como el de Abramzon (2000) que avanza considerablemente en la caracterización del recurso humano en salud por categorías ocupacionales, aunque el mismo no presenta datos desagregados por sexo<sup>8</sup>.

Para el análisis que se realiza a continuación, se utiliza principalmente como fuente de información la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en tanto resulta la más representativa (alrededor del 60% del total de la población urbana del país) y además provee datos desagregados por sexo. Esta información fue complementada con un análisis cualitativo<sup>9</sup>.

## **LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EN SALUD**

En primer lugar, el sector salud, en el área de servicios de atención directa, muestra un crecimiento significativo de la ocupación y un crecimiento de su peso relativo en el total de ocupados de la economía. Como puede verse, la participación femenina sigue siendo mayoritaria y las ocupadas mujeres en el sector salud representan casi el 10% del total de ocupadas de la economía. También se visualiza un crecimiento de los ocupados varones en servicios de atención directa. (Cuadro 1).

**Cuadro 1**

<b>Ocupados en Servicios Médicos y de Sanidad Total Aglomerados Urbanos</b>						
	Mujeres	% sobre Total Ocupados Mujeres	Varones	% sobre Total Ocupados Varones	Total Ocupados Sector Salud	% sobre Total Ocupados
Mayo 1995	258.530	10.1%	106.435	2.5%	364.965	5.4%
Mayo 1999	339.928	10.2%	164.029	3.3%	503.957	6.0%

Fuente: Morano, C. (2000) "Algunos indicadores sobre la situación de las mujeres en Argentina". Documento inicial, Coordinación CISCSA-FLACSO-Chile. Mayo 2000, mimeo.

*8 Según éste trabajo, en 1998 existirían 440.100 trabajadores en salud, de los cuales 108.000 son médicos/as en actividad, 28.900 odontólogos/as, 15.300 farmacéuticos/as; 11.100 bioquímicos/as; 43.000 psicólogos/as; 9800 dietistas/nutricionistas; 29.000 enfermeros/as, 57.000 auxiliares de enfermería y empíricos; 1000 ingenieros sanitarios egresados en 1992; 3300 trabajadores sociales egresados en 1992, 11000 veterinarios y 103.500 administrativos y de servicios generales. Se señala que esta información debe considerarse parcial y no se contabilizan ocupados en tareas no asistenciales. Abramzon, M. (2000) Argentina: Recursos Humanos en Salud Informe de Avance elaborado para OPS, Buenos Aires, septiembre de 2000. Mimeo*

*9 Por razones de extensión, el diseño metodológico de la investigación como la descripción de los perfiles ocupacionales no ha sido descripta aquí pero si en el informe que da origen al presente documento.*

La última información disponible para el total de los aglomerados urbanos 10 muestra sin embargo una desaceleración de esta tendencia creciente. Así, los datos correspondientes a Octubre de 1999, a partir de los cuales se desarrolla la caracterización de la ocupación en servicios de atención directa que se presenta a continuación, indican que este sector ocupa a casi 485 mil personas (Servicios Médicos y Asistenciales) de las cuales el 69,2% son mujeres. Los ocupados/as en estas tareas representan el 5,7% del total de ocupados de la economía.

La EPH también permite diferenciar aquellos ocupados/as en tareas asistenciales de quienes se encuentran ocupados en tareas administrativas (Cuadro 2). La importancia de esta clasificación, es precisamente porque permite dimensionar que el peso significativo de la ocupación en este sector está en atención directa de la salud.

#### Cuadro 2 -

<b>Total de Ocupados en Salud por tipo de actividad. Total Aglomerados Urbanos – Octubre 1999</b>			
	<b>Servicios Médicos y de Sanidad</b>	<b>Obras Sociales y Prepagas</b>	<b>Total Ocupados en Salud</b>
<b>Sector Público</b>	194.706	13.032	207.738
<b>Sector Privado</b>	289.636	29.165	318.801
<b>Total</b>	484.342	42.197	526.539

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer y Dirección de Ocupación de Ingresos. Ministerio de Economía, sobre la base de tabulaciones especiales de la Encuesta Permanente de Hogares.

Esto significa que el en Octubre de 1999 aproximadamente 530.000 personas se encontraban ocupadas en el sector salud en Argentina.

Si se analiza el porcentaje de ocupados en las áreas administrativas, son aproximadamente 43.000 personas las que se ocupan, y la mayor concentración está en el sector privado, principalmente en la medicina prepaga (Cuadro 3). La proporción de ocupados varones y mujeres en tareas administrativas es prácticamente la misma

#### Cuadro 3

<b>Total de Ocupados en tareas administrativos por sector. Total Aglomerados Urbanos – Octubre 1999</b>		
	<b>Obras Sociales</b>	<b>Prepagadas</b>
<b>Sector Público</b>	13.032	-
<b>Sector Privado</b>	11.656	17.509
<b>Total</b>	24.688	17.509

Fuente: Dirección de Ocupación e Ingresos. Ministerio de Economía, sobre la base de tabulaciones especiales de la Encuesta Permanente de Hogares. El coeficiente de variación es del 15%.

**10 La fuente que se utiliza en el análisis de los datos aquí presentados corresponde a Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), octubre 1999.**

La información disponible permite precisar algunas características adicionales de la fuerza de trabajo en este sector. A continuación, se describe las características de los ocupados en tareas asistenciales (servicios Médicos y de Sanidad)

Por un lado, se observa una mayor concentración de trabajadores/as en el sector privado. Así, en octubre de 1999 el 59,8% de ocupados/as en atención directa de la salud pertenece al sector privado y el 40,2% al público (Cuadro 4).

#### Cuadro 4

<b>Ocupados en Servicios Médicos y de Sanidad por sector. Total de aglomerados, Octubre 1999</b>			
	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Sector Público</b>	44,3	38,4	40,2
<b>Sector Privado</b>	55,7	61,6	59,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaria de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

La característica diferencial del sector público en salud respecto al privado, en cuanto a la composición del empleo es, en efecto, por una parte, el nivel educativo, que tiene un fuerte sesgo hacia los niveles altos de instrucción en el sector público (profesionales y técnicos) y hacia los bajos en el sector privado. Esto se relaciona básicamente con el tipo de prestaciones y de práctica que existen en cada uno de los subsectores, teniendo mayor incidencia en el sector privado los servicios de hotelería hospitalaria y prestaciones accesorias que no requieren de personal calificado.

Así, si se analizan los niveles educativos de los trabajadores/as del sector salud dedicados a atención directa, se observa que la mayor proporción de ocupados alcanza a niveles de enseñanza superior (46%). Sin embargo, los varones con este nivel educativo están sobrerepresentados, ya que alcanzan al 56% de los ocupados en esta tareas, mientras que las mujeres profesionales ocupadas son prácticamente la mitad que los varones. Este rasgo distingue al sector del resto de la economía donde los ocupados con nivel superior sólo alcanzan al 10% del total, mientras las ocupadas con el mismo nivel educativo alcanzan aproximadamente al 22%.

A su vez, la otra particularidad de este sector, es que mayor proporción de mujeres ocupadas se encuentra en los niveles de calificación intermedios, mientras que en los extremos superiores la participación masculina duplica la femenina. De este modo, se observa para el total de ocupados en servicios médicos y de sanidad, una concentración de ocupadas mujeres en los niveles técnicos, la mayoría insertas en el sector público (42%) y un 26% en el sector privado.

A su vez llama la atención la sobrerepresentación de trabajadoras mujeres en niveles no calificados en el sector privado, aproximadamente un 22% de mujeres no calificadas y solo un 5% de varones en estos niveles. Si la anterior evidencia se contrasta con la baja representatividad de las profesionales en este sector (27% de mujeres profesionales) otra vez, la diferencia estaría dada por el tipo de servicios que ofrece cada uno de los subsectores, especialmente hotelería hospitalaria y servicios más personalizados en el caso del sector privado, que en el público resultan prácticamente inexistentes.

## Cuadro 5

<b>Ocupados en Servicios Médicos y de Sanidad por nivel de Calificación y por jurisdicción. Total de Aglomerados, Octubre 1999</b>			
	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Sector público</b>	100,0	100,0	100,0
Profesionales	53,4	21,6	32,2
Técnicos	17,8	42,7	34,4
Operativos	18,8	23,9	22,2
No calificada	10,0	11,8	11,2
<b>Sector privado</b>	100,0	100,0	100,0
Profesionales	45,7	27,0	32,1
Técnicos	29,9	26,4	27,3
Operativos	19,7	24,8	23,5
No calificada	4,7	21,8	17,1
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
Profesionales	53,6	26,9	35,2
Técnicos	21,3	31,1	28,1
Operativos	18,4	23,6	22,0
No calificada	6,8	18,3	14,8

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaria de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

En otros términos se puede visualizar, a pesar de los cambios en la composición de la fuerza de trabajo sectorial, la persistencia de situaciones de segregación vertical (por categorías) y horizontal (por tareas), produciéndose las relaciones típicas de los sectores "femeninos". En el caso de segregación vertical, esto es la diferencia entre los potenciales aspirantes a puestos de conducción y quienes efectivamente ocupan dichos cargos, las mujeres no acceden en general a cargos de conducción, por caso dirección de hospital, dirección de servicio, etc. En la misma dirección, la segregación horizontal se da en que la demanda de trabajadoras mujeres se presenta en cargos y funciones asociadas con tareas reproductivas y que requieren cuidados maternales, por caso pediatría, enfermería, mucamas y todas aquellas que realizan trabajo voluntario; quedando segregadas actividades como cirugía, traumatología, etc. 11. Dado el mayor nivel educativo de las mujeres, esta situación puede atribuirse a la presencia de un "techo de cristal" (glass ceilings) para las mujeres.

Otra de las evidencias que se han podido obtener en el análisis es el fenómeno de mayor incorporación de varones se presenta en los niveles técnicos (especialmente en enfermería) y semicalificados, mientras que en los profesionales se visualiza una tendencia al crecimiento de las ocupadas mujeres, especialmente entre los médicos, tendencia que se relaciona con el crecimiento de la matrícula universitaria. Entre los factores que estarían explicando esta mayor incorporación de hombres, tres fueron claramente identificados: i) la crisis del empleo que llevó a los varones a ofertarse en este sector,

11 Estas situaciones discriminatorias han sido analizadas por la sociología de las profesiones, como características de la estructura de la actividad médica, denominándola en forma genérica "modelo médico hegemonicó".

ii) el supuesto mayor costo laboral de las mujeres por maternidad 12 y el supuesto de mayores indicadores de ausentismo 13 entre las mujeres, y iii) el cambio en los patrones históricos de algunas ocupaciones como el caso de la enfermería 14.

Lo anterior se puede visualizar si se analiza la situación de desempleo en el sector 15. A modo sumamente indicativo, los ejercicios exploratorios dan cuenta que para el total de los aglomerados urbanos la tasa de desocupación del sector rondaría el 7,5%, esto es, un valor que apenas supera la mitad del nivel que alcanza este indicador para el total de la economía. Por otro lado, el nivel de desocupación de las mujeres del sector (8% aproximadamente) sería el doble que el de los varones (4 %). Si a lo anterior se lo analiza considerando los niveles educativos, las desocupadas mujeres profesionales son prácticamente el doble que los varones profesionales desocupados, en cambio estarían más desocupados los varones con nivel educativo primario.

Es decir, la desocupación en el sector no adquiere los rasgos alarmantes de otros sectores de la economía, pero reproduce los comportamientos de la misma, esto es, hay más mujeres desocupadas que varones. La diferencia es que en este sector la desocupación se presenta en los niveles de calificación más altos. A su vez, y como consecuencia de las transformaciones de los últimos años, el sector salud se está convirtiendo en un sector refugio de los ocupados/as con menores niveles de calificación.

La información disponible permite precisar algunas características adicionales de la fuerza de trabajo en este sector. Las modalidades de inserción laboral en el sector salud, históricamente, fueron el trabajo en relación de dependencia o por cuenta propia (trabajador/a autónomo). Luego del proceso de reforma y flexibilización laboral, al igual que en todos los sectores productivos, cambiaron las regulaciones de contratación de los trabajadores/as sectoriales, aumentando las situaciones de precariedad laboral. En el caso de los ocupados/as en servicios médicos, aproximadamente el 40% no realizan aportes al sistema jubilatorio 16. Por el contrario, efectúan aportes el 64% de ocupadas mujeres y un 60% de varones. La

---

*12 Los costos monetarios adicionales asociados a la protección de la maternidad y cuidado infantil representan alrededor del 1 % del salario de las trabajadoras (en el caso de los trabajadores íntegramente registrados y por lo tanto que reciben todos los beneficios de la seguridad social. De acuerdo con el análisis efectuado por Berger y Szretter (2000), sobre el costo laboral por sexo de los/as trabajadores asalariados privados. Esta incidencia diferencial se ve neutralizada en las cifras finales por el mayor costo masculino de los infortunios laborales que resultan de las características del empleo por género (distribución por actividades económicas) y la mayor antigüedad promedio en el empleo de los varones; Bergen, S. y Szretter, H (2000) Costos Laborales por sexo en Argentina, Buenos Aires, Agosto de 2000, preparado para próxima publicación de OIT, Santiago de Chile, mimeo.*

*13 Se verificó que no habría diferencias de ausentismo por sexo, descartando obviamente la licencia de maternidad, Berger y Szretter (2000), op. cit.*

*14 En el caso de ésta última, por el lado de la oferta, las facilidades se presentan en tanto, para los niveles de menor calificación, como auxiliar de enfermería, sólo se requiere nivel educativo primario, más un curso de nueve meses de especialización.*

*15 La estimación de la cantidad de desocupados/as se calcula a partir de la información sobre la ocupación anterior del desempleado/a en el sector salud El coeficiente de variación en este caso supera el 15%.*

*16 Se calcula a partir de la EPH, que interroga sobre la existencia o no de descuentos jubilatorios.*

diferencia es considerable en este sector, si se compara con el total de la economía, en donde son mayoría los trabajadores/as que no aportan al sistema (53%) no existiendo mayores diferencias entre no aportantes varones y no aportantes mujeres (53 y 54%) respectivamente.

Otra particularidad del los ocupados/as en servicios médicos y de sanidad es la participación mayoritaria de jefas mujeres (43.7% del total de jefes ocupados), proporción que resulta significativamente mayor que en el total de la economía (18.1% de jefas mujeres sobre el total de jefes ocupados).

En relación con el nivel de ingresos se observa que el ingreso medio de las mujeres ocupadas en el sector salud en tareas de atención directa representa 73% del ingreso medio de los varones<sup>17</sup>. Esta diferencia se explica principalmente por la menor cantidad relativa de horas trabajadas por las mujeres. De esta manera, la diferencia entre los ingresos de los varones y las mujeres se reduce notablemente si tomamos en cuenta el ingreso horario. En este caso, el ingreso medio horario total de las mujeres ocupadas en el sector salud es 84.2% del ingreso medio horario total de los varones ocupados 18.

#### ♦ PRINCIPALES CONCLUSIONES

El proceso de reforma y ajuste estructural produjo un cambio en los principios de organización económica y social de Argentina, al tiempo que se desmantelaron las redes de protección social; y el desempleo adquirió características estructurales. Este proceso afectó directamente la lógica de funcionamiento del sector salud produciendo un impacto directo y diferenciado sobre las trabajadoras y los trabajadores.

El cambio en las políticas de regulación del sector no quedaron limitadas únicamente a los cambios en el financiamiento, por caso reducción del monto y al cambio de modalidades de asignación y de control, sino que han generado una serie de procesos y transformaciones entre aquellas las instituciones financieras del sistema (O.S. y prepagas) y las que se encuentran en atención directa o provisión de servicios. Estos procesos afectan a los ocupados/as en salud.

En otros términos, las características que asume el empleo en salud, tal como fue descripto a lo largo del trabajo, no solo muestran las variaciones producidas en la cantidad de los ocupados/as sino que en muchos casos se visualiza como se ha transformado la propia estructura del personal, las condiciones de trabajo y de contratación, los niveles salariales, las estrategias de competitividad y los parámetros de productividad. Paralelamente han cambiado las especialidades de las profesiones médicas, el desarrollo de nuevas áreas como promoción y ventas en O.S. y prepagas, etc.

En términos de las particularidades del recurso humano sectorial, además de lo ya señalado, ciertas conclusiones merecen destacarse:

<sup>17</sup> La información de ingresos se refiere sólo al aglomerado Gran Buenos Aires, para Octubre 1999.

<sup>18</sup> Esta diferencia resulta notoria si se la compara con lo que sucede en el total de la economía, donde el ingreso horario medio de las mujeres ocupadas es similar al de los hombres, e incluso si se lo compara con lo que sucede entre los trabajadores asalariados, el ingreso medio horario de las mujeres representa 97% del ingreso medio horario de los varones. Este indicador de menor diferencia salarial debe ser considerado teniendo en cuenta principalmente los distintos niveles de calificación entre varones y mujeres.

- ✓ Previo al diseño de estrategias y políticas de empleo, resulta importante completar, rediseñar y/o confeccionar instrumentos de recolección de información sobre recursos humanos en salud. Aquí claramente no se puede analizar el escenario posreforma sectorial, sin saber específicamente cuántos hombres y mujeres trabajan, que edad tienen, nivel de calificación, etc. Este trabajo constituye un primer diagnóstico, que busca alertar sobre la necesidad de profundizar en esta dirección.
- ✓ La vulnerabilidad en el empleo caracteriza el estado actual del sector. Tanto mujeres como hombres ocupados en el sector se encuentran en una situación de vulnerabilidad laboral, pero la misma afecta más a las mujeres; ya que como una particularidad de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, es que además de las tareas productivas, les cae el peso del trabajo reproductivo (responsabilidad y cuidado de niños/as o personas mayores sin mecanismos por parte del Estado o de los empleadores/as como guarderías, la falta de división de tareas en el hogar, etc).
- ✓ Donde la vulnerabilidad adquiere rasgos significativos es en tareas de servicios generales que se han terciarizado (limpieza, cocina y seguridad), ya que no poseen contrato de trabajo, cobertura en salud y tampoco un seguro por riesgos en el trabajo, con los consecuentes perjuicios por la manipulación de material altamente peligroso. El riesgo anteriormente mencionado abarca de todos los ocupados/as en el sector, notándose una escasa preocupación por desarrollar acciones de capacitación sistemática para el personal y un desarrollo de normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- ✓ Se ha incrementado la cantidad de ocupados varones especialmente en tareas técnicas o de baja calificación (auxiliares de enfermería). Esto es, perdura una mayor representatividad de las mujeres (más del 70% de los ocupados) y la misma crece, en el nivel de profesionales, al tiempo que persisten situaciones de segregación vertical y horizontal, diferencias salariales, etc.
- ✓ Como consecuencia de las transformaciones de los últimos años, el sector salud se está convirtiendo en un sector refugio de los ocupados/as con menores niveles de calificación.
- ✓ La tasa de desempleo en el sector (7,5 %) no adquiere los rasgos alarmantes de otros sectores de la economía, pero reproduce los comportamientos de la misma, esto es, hay mas mujeres desocupadas que varones desocupados. La diferencia es que en este sector la desocupación se presenta en los niveles de calificación más altos.
- ✓ El supuesto costo laboral por maternidad, no tiene incidencia en la magnitud que se afirma sobre la estructura general de costos laborales. Mucho menos puede esgrimirse como argumento para no contratar mujeres.
- ✓ Lo mismo sucede con el supuesto mayor ausentismo de las mujeres. Cabe agregar que existen evidencias, que demuestran cómo se revierten situaciones de ausencia del puesto de trabajo luego de una redefinición de los arreglos familiares. Esto significa que los hombres asumen su responsabilidad en el cuidado de los niños/as y ante la existencia de mecanismos institucionales como guarderías para facilitar la permanencia de las mujeres en el ámbito productivo. Aquí la responsabilidad es tanto del Estado como del sector privado.
- ✓ Las entrevistas cualitativas muestran que términos como "autodiscriminación" de las mujeres por maternidad, fuerza física para determinadas actividades, aptitudes naturales, negación de las situaciones de acoso sexual, o se las identifica con comportamientos inductivos de la víctima; aún están vigentes y sorprendentemente arraigadas.
- ✓ El sector público concentra mayor número de profesionales y de técnicos, como también tiene a su cargo las tareas de prevención, cobertura de la población sin recursos y atención primaria de la salud. El sector privado en cambio, concentra un alto número de profesionales como de no calificados, dirigiendo su oferta de servicios a los sectores de altos recursos.
- ✓ En el ámbito de atención directa, no existe una clara división del trabajo, visualizándose una concentración de funciones y tareas en los distintos niveles de responsabilidad. Así, en el sector público, que se concentra en las provincias, el director de hospital, además de ocuparse de las tareas concernientes al funcionamiento del hospital, se debe dedicar a organizar las finanzas del mismo, los médicos/as deben realizar tareas de enfermeros/as o camilleros ante la falta de personal y de insumos, los enfermeros/as deben atender veinte camas cada uno, en turnos continuos, etc.

- ✓ Lo anterior condice con una situación largamente denunciada, que refiere a las condiciones de trabajo al interior del hospital. Las mismas presentan rasgos altamente inequitativos (en términos de salario, de género, condiciones en el puesto de trabajo) y han dejado de ser espacios de desarrollo personal y profesional. Además coexisten varios grupos con intereses y objetivos diferentes, y se le suma la tarea de formar y capacitar a los especialistas, como también organizar la práctica educativa al interior del país (residencias médicas) y del sistema administrativo del hospital. Entre las principales dificultades se encuentran: la falta de una carrera funcional de los médicos, la falta de representación del personal en los órganos normativos del hospital, el desconocimiento o desactualización de los perfiles profesionales de las diversas funciones hospitalarias, etc.
- ✓ La mentada reforma del Hospital Público de Autogestión hasta la fecha, y salvo excepciones, no contribuyó para introducir modelos de participación y nuevas modalidades de conducción. Tampoco se han podido superar, hasta la fecha, los problemas financieros, habiéndose trasladado la pujía distributiva del sector al interior del hospital. De este modo, no se estableció en forma democrática cómo iban a distribuir los ingresos, lo cual generó tensiones y divisiones al interior de los servicios, y también se captaron los mejores empleados/as a los servicios con más ingresos.
- ✓ A su vez, resulta interesante que las tradicionales esferas de reivindicación gremial y salarial entre médicos y enfermeros/as, históricamente confrontadas y conflictivas, hoy han cedido ante la vulnerabilidad de ambos niveles. Más precisamente se han acortado las brechas intragrupos, para unirse en reclamos gremiales, situación impensable hace algunos años, y que resulta posible por la depreciación salarial y de condiciones de trabajo de todos los niveles de calificación. Esta situación se está produciendo tanto en el sector público como en el privado.
- ✓ De los diversos niveles de calificación, la enfermería sería la profesión en donde se están produciendo más cambios: se ha incrementado ampliamente el número de licenciadas, se ha modificado el perfil de la ocupación al tiempo que ha ingresado un importante número de varones especialmente como auxiliares de enfermería. Subsiste una demanda insatisfecha de este nivel de calificación.
- ✓ Las agentes sanitarias, salvo excepciones, no se encuentran incorporadas al sistema en términos de situación ocupacional, y en la mayoría de los casos la remuneración es inadecuada o directamente inexistente. Resulta necesario jerarquizar el trabajo que realizan, en tanto es esencial en términos de sustentabilidad del sistema de Atención Primaria de la Salud. Aún mas grave es la situación del voluntariado.
- ✓ Tanto a nivel público como privado, perdura el doble empleo médico, pero en muchos casos se presenta en tareas de menor calificación, por caso un médico que hace guardias de enfermería. En esta dirección, un fenómeno importante son los sistemas de emergencias médicas que toman médicos jóvenes para guardias, con lo cual es muy alta la rotación, permaneciendo en actividad entre 24 a 72 hs. continuas. Esta situación redonda directamente sobre la calidad de atención, estimándose el crecimiento de casos de mala praxis médica.
- ✓ En el caso de la medicina privada, también han cambiado los patrones de contratación, aumentando la terciarización y la incorporación de nuevas tecnologías de diagnóstico y tratamiento, al tiempo que se visualiza un fenómeno de ingreso de capitales extranjeros con las consiguientes fusiones y concentración de capital. Todo esto en el marco del proceso de desregulación aún en marcha, dificultando la posibilidad de establecer comportamientos uniformes.
- ✓ A nivel regional, existe una concentración de recurso humano, especialmente profesional, en las provincias de mayor desarrollo. Esta concentración no guarda relación con los indicadores sanitarios.
- ✓ Con el proceso de reconversión de las Obras Sociales de las 290 OS existentes al inicio se calcula que subsistirán 60-70 y una proporción similar con las asociaciones de medicina prepaga. Se estima que son 42.000 los ocupados/as en estas instituciones y no existen precisiones sobre cuál será la situación de los mismos ante las fusiones.
- ✓ En esta dirección, resulta destacable la concentración de tareas y funciones en una planta reducida de empleados administrativos, muchos de ellos contratados -en el mejor de los casos- o precarizados (el caso de los/as promotores de ventas). No se trata de un desarrollo de la figura de empleado polivalente,

que de hecho ha sido incorporado al sector, incluso vía negociación colectiva, sino que se está produciendo un aumento considerable de la jornada de trabajo y de las consiguientes responsabilidades en pocos empleados/as.

## **RECOMENDACIONES**

### **INTERVENCIÓN SOBRE EL SECTOR:**

- ⇒ Problematizar y politizar la cuestión del empleo en el sector salud. Esto es, convertirlo en cuestión socialmente relevante, para todos los subsectores y la comunidad, para que se analice la situación del recurso humano sectorial.
- ⇒ Lo anterior significa instalar el diálogo intersectorial, con los tres subsectores involucrados en la producción de servicios de salud. Aquí les cabe un rol protagónico a los Ministerios sectoriales (Salud Trabajo y Economía), convocando a las Obras Sociales y a la Medicina Privada. Obviamente se debe integrar también a las esferas de representación gremial de todos los niveles de calificación (Colegios Médicos, gremios de la sanidad, etc).
- ⇒ El objetivo es precisamente construir consensos entre los actores involucrados sobre las necesidades del recurso humano en salud en el marco del escenario posreforma, para desde allí generar una estrategia de cooperación intersectorial para iniciar un proceso de institucionalización desde la perspectiva de género. Allí es clave el rol que desempeña el Consejo Nacional de la Mujer.
- ⇒ Informar sobre los cambios en el sector desde una perspectiva de género: señalar las situaciones de vulnerabilidad en el empleo, la discriminación existente, el impacto diferenciado sobre la situación de mujeres y hombres.
- ⇒ En tanto los actores involucrados conozcan los mecanismos de discriminación por género, será más fácil iniciar acciones para revertir esta situación. Por ejemplo divulgar el costo laboral de la contratación de mujeres y hombres, buscando desmitificar la convicción que es más costoso contratar mujeres que varones.
- ⇒ En esta dirección, difundir entre los actores sectoriales que a partir de la reforma constitucional, con la inclusión del amplio listado de Derechos Sociales, como con la incorporación de Tratados Internacionales, se abre un nuevo campo de estudio: las formas concretas de exigir al Estado que cumpla sus obligaciones asumidas en dichos instrumentos legales. Esto significa que de estos derechos son exigibles y que son pasibles de acciones individuales, y que no solo son oponibles al Estado, sino que también pueden comenzar a exigirse a los empleadores/as, empresarios y a los sindicatos. Aquí existe un campo fértil para actuar desde una perspectiva de género.
- ⇒ Revalorizar la importancia del sector salud, como un servicio esencial, incluso en términos de productividad, ya que existe un importante potencial de creación de empleo a partir de una variedad de servicios personales que hoy se realizan en forma voluntaria y sostenidos principalmente por el trabajo de la mujer (agentes sanitarias, asistencia sanitaria a domicilio, etc). Estas son actividades de mano de obra intensiva que no pueden ser sustituidas por la tecnología, y fortalecerlas sería una primera estrategia a desarrollar en lo inmediato.
- ⇒ Exigir efectivamente la implementación de normas de higiene y seguridad en el empleo, como también garantizar a los trabajadores/as protección adecuada y efectiva contra los riesgos en la actividad que desarrollan.
- ⇒ Nuevamente, en la búsqueda de consensos, se trata de desarrollar una estrategia consensuada mixta entre los diversos subsectores y actores para la implementación de la equidad de género.

⇒ Por último: NO PRESUPONER QUE ESTE ESCENARIO ES INMODIFICABLE, SINO PRESENTAR QUE HA SUCEDIDO EFECTIVAMENTE CON LOS TRABAJADORES/AS DE LA SALUD.

**CALIDAD DE EMPLEO:** ese es el punto central por el cual comenzar la intervención sobre el sector, como también a indagar en futuros análisis:

- ⇒ Avanzar en estudios y líneas de investigación que tomen el proceso de trabajo en el sector salud, desde la perspectiva de la calidad. Esta es una actividad que se puede realizar en el corto plazo, convocando a los centros académicos y universidades que llevan adelante esta línea de trabajo, a fin de comprometerlos en el análisis específico del sector salud desde una perspectiva de género.
- ⇒ En la misma dirección estos análisis deben avanzar en la identificación de las relaciones entre mala calidad de empleo/mala calidad de atención y su inversa.
- ⇒ Esta tarea no queda reservada solo a los ámbitos académicos, sino también las representaciones gremiales, las organizaciones no gubernamentales, el voluntariado, los Colegios profesionales etc, deben sumar esfuerzos para poder lograr un verdadero conocimiento de la situación de cada trabajador/a en salud.
- ⇒ En esta dirección, como propuesta concreta, se pueden fortalecer mecanismos de contralor en los concursos para cargos escalafonarios, para residencias médicas, para becas, etc, en el cual existan una suerte de "referentes o veedores de equidad de género". Se trata de revitalizarlos donde existan (por caso concursos en el sector público) o crearlos donde no existan (por caso residencias médicas). Esto último no sería costoso y podría estar a cargo de profesoras universitarias, representantes gremiales, etc.. El éxito estaría dado, en tanto se logre comprometer y sensibilizar en la importancia de tener mecanismos institucionales para resguardar la equidad de género en el acceso al puesto de trabajo, a la especialización y/o ascensos, buscando evitar muchas de las situaciones de discriminación aquí descriptas (por caso para la elección de especialidades médicas). En caso de consensuar mecanismos como el propuesto, el Consejo Nacional de la Mujer participaría activamente asesorando y diseñando el sistema, como también la capacitación de las representantes.

**PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN** en todos los niveles y subsectores:

- ⇒ Iniciar acciones de cooperación entre la Dirección de Estadísticas del Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo, de Economía, Desarrollo Social, el INDEC y el Consejo Nacional de la Mujer para la incorporación de indicadores para medir la calidad del empleo desde el género.
- ⇒ Paralelamente apoyar el proceso tendiente a completar la recolección y procesamiento de los datos de las provincias no relevadas en el Catastro Nacional de Recursos Humanos en Salud (CANARESSA) del Ministerio de Salud de la Nación.
- ⇒ Diseño de metodologías que permitan captar con mayor precisión fenómenos como el subempleo, desempleo y pluriempleo en el sector y el impacto para hombres y mujeres. En esta dirección el Consejo de la Mujer ha suscripto un convenio de cooperación con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), al igual que ya se han desarrollado acciones de cooperación con el Ministerio de Desarrollo Social y con el Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales (SIEMPRO). La idea es fortalecer y ampliar aún más esta línea de trabajo.
- ⇒ Promover la elaboración y utilización de datos desagregados por sexo, a fin de poder evaluar e incorporar en el diseño de los instrumentos de recolección de información indicadores de género y de ocupación en salud. Cabe aclarar que son numerosos los indicadores por género que existen,

resultando necesario difundirlos para su efectiva incorporación en los instrumentos de recolección como de análisis del comportamiento del empleo en general y sectorial.

## **FORTALECER LA COOPERACION INTERSECTORIAL Y EN LOS NIVELES PROVINCIALES:**

⇒ La primera estrategia que debería utilizarse es precisamente aprovechar el consenso que han manifestado los actores consultados, en el marco del presente proyecto, para englobarlos en un nuevo compromiso: DISEÑAR POLITICAS DE EMPLEO CON EQUIDAD DE GENERO. Esta afirmación que puede ser considerada como ingenua por más de un involucrado, en nuestra opinión constituye un mecanismo institucional imprescindible para toda política económica y laboral. El efecto inmediato en el sector salud, es reinstalar la discusión del recurso humano, desde hace tiempo dejada de lado en el sector.

⇒ El Consejo Nacional de la Mujer ya ha iniciado acciones tendientes a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, con diversas esferas públicas y de la sociedad civil, y se espera que a partir de esta iniciativa se logre construir una agenda futura que incorporen la equidad de género en la política laboral y económica.

⇒ En todo momento resulta necesario comenzar con un proceso de SENSIBILIZACIÓN Y RESIGNIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE GENERO Y DEL ALCANCE del mismo, en tanto la percepción en la mayoría de los casos, es que género se asocia con incorporación de mujeres.

⇒ Avanzar en el conocimiento de las situaciones particulares de cada sector a nivel provincial, debido a las particularidades señaladas y a la concentración de recurso humano, principalmente en el sector público.

⇒ Para ello se debería avanzar en análisis cuali-cuantitativo, buscando indagar la lógica de funcionamiento de los mercados regionales de salud, los regímenes de contratación, las particularidades del recurso humano provincial, sistemas integrados/desintegrados de atención regional.

⇒ En función de lo anterior, se deberán adecuar mecanismos de cooperación para iniciar acciones de institucionalización de la perspectiva de género. Allí debe destacarse la presencia de las áreas Mujer en las provincias (21 áreas Mujer) pudiendo realizarse acciones transversales a nivel de los mercados regionales de salud.

## ANEXO ARTICULO 12

### ESTADO ACTUAL DE LA LEGISLACIÓN SOBRE SALUD REPRODUCTIVA EN LA ARGENTINA<sup>19</sup>

JURISDICCIÓN	LEGISLACIÓN	FECHA SANCIÓN	COMENTARIOS
<b>BUENOS AIRES</b>	Resolución N° 5098/99	14/10/99	Componente de Salud del Plan de Sexualidad Responsable
<b>CIUDAD DE BUENOS AIRES</b>	Ley N° 418 Ley N° 439 ( <b>modificatoria</b> )	22/06/00 13/07/00	Antecedente: Programa de Procreación Responsable, desarrollado desde 1986 por la Secretaría de Salud de la jurisdicción
<b>CORDOBA</b>	<b>Ley N° 8535</b>	04/04/96	Crea el Programa de Salud Reproductiva y Sexualidad
<b>CORRIENTES</b>	<b>Ley N° 5146</b>	29/11/96	Crea el Programa de Acción a favor de la Salud de la Mujer y del Niño
<b>CHACO</b>	<b>Ley N° 4276</b> <b>Decreto Reglamentario 462/97</b>	10/04/96	Crea el Programa de Educación para la Salud y Procreación Humana Responsable
<b>CHUBUT</b>	<b>Ley N° 4545</b> <b>Decreto Reglamentario 1518/00</b>	23/11/99	Crea el Programa de Salud Sexual y Reproductiva
<b>JUJUY</b>	<b>Ley N° 5133</b> <b>Decreto reglamentario 2139/00</b>	03/06/99	Crea el Programa Provincial de Maternidad y Paternidad Responsable y de Prevención de Enfermedades de Transmisión Sexual
<b>LA PAMPA</b>	<b>Ley N° 1363</b>	27/12/91	Crea el Programa de Procreación Responsable
<b>LA RIOJA</b>	Ley N° 7049 Vetada parcialmente por el Poder Ejecutivo Provincial, en proceso de revisión	14/12/00	Crea el Programa Integral de Educación Sexual y Reproductiva

<sup>19</sup> Esta información ha sido actualizada al 30 de agosto de 2001.

JURISDICCIÓN	LEGISLACIÓN	FECHA SANCIÓN	COMENTARIOS
MENDOZA	Ley N° 6433	22/10/96	Crea el Programa Provincial de Salud Reproductiva
MISIONES	Decreto N° 92/98	02/02/98	Crea el Programa Provincial de Planificación Familiar Integral
NEUQUEN	Ley N° 2222 Decreto Reglamentario N° 3331/1998	31/10/97	Crea el Programa Provincial de Salud Sexual Reproductiva
RIO NEGRO	Ley N° 3059	19/12/96	Crea el Programa Provincial de Salud Reproductiva y Sexualidad Humana
SANTA FE	Ley N° 11888	31/05/01	
TIERRA DEL FUEGO	Ley N° 509	3/01/01	Crea el Régimen Provincial de Salud Sexual y Reproductiva