



P N  
U D

*Argentina*

# DESAFÍOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ARGENTINA

Estrategia del Programa  
de las Naciones Unidas  
para el Desarrollo

DESAFÍOS PARA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO EN LA ARGENTINA

Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. - Buenos Aires:  
Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2008.  
80 p. ; 30x21 cm.

ISBN 978-987-22328-9-4

1. Sociología. 2. Género.  
CDD 305.4

Fecha de catalogación: 10/06/2008

Copyright 2008  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
Esmeralda 130, piso 13,  
C1035ABD, Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Argentina

*Publicado por*  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Argentina

*Elaborado por*  
Eleonor Faur

*Asistencia técnica*  
Alejandra García y María Laura Rombolá

*Diseño e impresión*  
Marcelo Kohan  
estudio@marcelokohan.com.ar

Queda hecho el depósito que marca la Ley N° 11.723.  
Impreso en Argentina

El análisis y las recomendaciones políticas de esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva o de sus Estados miembros. Esta publicación fue realizada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo de Argentina y es el resultado del trabajo de un equipo técnico de profesionales.  
Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso escrito previo del editor.

# DESAFÍOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ARGENTINA

Estrategia del Programa  
de las Naciones Unidas  
para el Desarrollo





*“El camino hacia la igualdad de género no es una meta tecnocrática: es un proceso político. Requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio”.*

**PNUD - Informe de Desarrollo Humano, 1995.**



# Índice

Prólogo .....	9
Introducción .....	11
<b>Parte I</b>	
Derechos humanos, género y desarrollo .....	15
1.1 La igualdad de género como problema de derechos humanos.....	15
1.2 La política de igualdad de género del PNUD .....	18
1.3 Género y desarrollo humano: preguntas y definiciones .....	23
1.3.1 Análisis de género y derechos humanos .....	24
<b>Parte II</b>	
Desigualdades de género y políticas públicas en la Argentina .....	27
2.1 Brechas de género en la participación económica .....	29
2.1.1 Economía política del cuidado y el desafío de la conciliación entre familia y trabajo .....	32
2.2 Participación de mujeres en espacios de representación pública ...	33
2.2.1 Participación de las mujeres en el Poder Legislativo.....	33
2.2.2 Participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo .....	35
2.2.3 Participación de las mujeres en el Poder Judicial.....	35
2.3 Desigualdades sociales y acceso a la educación .....	36





2.4	Desigualdades sociales y salud sexual y reproductiva .....	37
2.4.1	Las mujeres y el VIH-SIDA .....	39
2.5	Violencia contra las mujeres .....	40
2.6	La institucionalidad del género en el Estado argentino.....	42

### **Parte III**

	Mapa estratégico para la incorporación del enfoque de género en el PNUD Argentina.....	45
	Directrices generales .....	45
	Criterios políticos y estratégicos.....	46
	Objetivo general.....	47
3.1	Aspectos internos .....	49
3.2	Aspectos externos .....	57
3.3	Aspectos interagenciales.....	67

### **Parte IV**

	Consideraciones finales.....	71
	Bibliografía.....	73
	Documentos corporativos del Sistema de las Naciones Unidas .....	74



# Prólogo

**P**romover la igualdad de género implica que las necesidades y los derechos tanto de mujeres como de varones constituyen una dimensión integral en el diseño, la implementación, y el monitoreo de acciones de cooperación para el desarrollo. Por este motivo, la oficina del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Argentina está intensificando sus esfuerzos para que el enfoque de género se integre de manera sustantiva en el conjunto de sus iniciativas y proyectos.

En este marco, tenemos el agrado de compartir la estrategia del PNUD para la *Transversalización de la perspectiva de género* en su cooperación con el país. Este documento expresa la hoja de ruta que el PNUD Argentina ha asumido para contribuir con el país en su compromiso por alcanzar la igualdad de género. Requiere por tanto implementarse junto a los organismos gubernamentales y de la sociedad civil, así como también con las agencias, fondos y programas del Sistema de Naciones Unidas, a fin de promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres desde prácticas concretas. Propone una serie de líneas de trabajo que retoman los principios y los acuerdos logrados en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing durante el año 1995, así como los tratados internacionales de derechos humanos que son fundamento de la política de las Naciones Unidas para la protección de los derechos de las mujeres. Además, guarda correspondencia con la *Estrategia para la igualdad de género (GES) 2008-2011: Empoderamiento y equidad* elaborada por el PNUD a nivel global.

*Desafíos para la igualdad de género en la Argentina* se estructura a partir de tres dimensiones: la primera, referida a los *aspectos internos*, propone fortalecer las capacidades del equipo de trabajo del PNUD en la transversalización del enfoque de género. La segunda, aborda los *aspectos externos*, es decir, la inclusión de esta perspectiva en los proyectos que apoya el PNUD en el marco de su programa de cooperación con el país. La tercera, pone el énfasis en los *aspectos interagenciales* procurando el fortalecimiento de las acciones para la igualdad



de género y la promoción de los derechos de las mujeres que el PNUD Argentina realiza con el conjunto de agencias del Sistema de Naciones Unidas.

La estrategia que el PNUD en Argentina se ha trazado para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y varones procura que los programas de desarrollo humano en los que participamos se fortalezcan con este enfoque y para lograr profundizar en términos sustantivos nuestra cooperación con el país, en conjunto con las agencias del Sistema de Naciones Unidas. Tal como el documento señala, *“la idea de igualdad –en este caso, de género– remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima, común para todos. Permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por lo tanto, invita a identificar oportunidades y herramientas para la equiparación en el ejercicio de estos derechos”*.

De esta manera, la oficina del PNUD Argentina se ha propuesto transitar este camino, consciente del reto que ello implica y a la vez, asumiendo que dicho desafío podrá afrontarse mediante el acompañamiento a la formulación e implementación de políticas que fortalezcan las capacidades, alianzas, e iniciativas de promoción de derechos humanos en el país. Se trata, por tanto, de contribuir a la consolidación de una construcción colectiva y sostenida para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres en la Argentina.

CARLOS FELIPE MARTÍNEZ  
Representante Residente, PNUD



# Introducción

**E**ste documento presenta una estrategia para la inclusión del enfoque de igualdad de género en el conjunto de acciones que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lleva a cabo en la Argentina. En el marco del objetivo del PNUD a nivel global –promover el desarrollo humano y los derechos humanos–, la igualdad entre hombres y mujeres constituye un eje central para avanzar en esta dirección, en especial si se tienen en cuenta las particularidades del contexto argentino actual.

La estrategia para la TG (transversalización del enfoque de género) en la Oficina del PNUD busca: a) el fortalecimiento y la consolidación de una intervención de mediano a largo plazo, y b) la promoción de políticas y programas que contribuyan a alcanzar la igualdad de género, tanto dentro de la oficina del PNUD como en las esferas de decisión e implementación de políticas públicas del país.

Ahora bien, esta aproximación requiere superar la concepción del enfoque de género como apéndice suplementario o como mirada sectorial, para incorporarlo en el conjunto de programas y proyectos del PNUD en la Argentina. El fin último es contribuir al avance de la equidad de género como parte intrínseca de la promoción de derechos humanos en el país.

Así, en este documento se ofrece una propuesta que procura ser coherente y sustentable, a partir de la certeza de que revertir las desigualdades entre hombres y mujeres requiere la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas públicas. Para ello, es preciso fortalecer las capacidades técnicas, diseñar políticas sensibles a la dimensión de género, perfeccionar los análisis y diagnósticos que las originan, así como monitorear y la evaluar las acciones propuestas. Asimismo, se entiende que la búsqueda de la igualdad de género implica un profundo cambio cultural: un viraje en el modo de entender y proyectar las relaciones sociales, sustentado en un marco cognitivo y político en el que los derechos de mujeres y hombres tengan igual valor en todos los ámbitos.



El PNUD asume el compromiso de incorporar la dimensión de género como eje transversal en la promoción del desarrollo humano en 1996, poco tiempo después de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing. Allí, gobiernos, fondos, programas y Agencias del Sistema de las Naciones Unidas (SNU) declararon que la estrategia para avanzar íntegramente en la búsqueda de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres era la incorporación sistemática de esta perspectiva en sus respectivos planes de acción (*gender mainstreaming*). En el último decenio, múltiples documentos corporativos tendientes a la institucionalización de este enfoque fueron aprobados por la Junta Ejecutiva del PNUD.

Desde el año 2005, las oficinas del PNUD en distintos países fortalecieron sus iniciativas en esta dirección. En el caso argentino, en 2007 se inició el Proyecto “Transversalización del enfoque de género en el PNUD Argentina, que permitió conformar un equipo de trabajo para contribuir al proceso de institucionalización del enfoque de género en la cooperación del PNUD”.

En el marco de este proyecto, se elaboró el presente documento articulado en tres partes. La primera, resume el marco conceptual y político de la estrategia de género para la oficina de Argentina. La segunda, ofrece un panorama de las desigualdades de género presentes en el país y de las principales instituciones y políticas públicas que, en el nivel nacional, trabajan para su superación. Por último, la tercera parte sistematiza la propuesta estratégica para la oficina del PNUD en la Argentina en tres componentes:

1. *Internos*: refieren al posicionamiento del tema de género en la oficina de país y al desarrollo de capacidades para su instalación.
2. *Externos*: ponen el énfasis en la cooperación del PNUD con organizaciones públicas y privadas del nivel nacional, provincial y local.
3. *Interagenciales*: parten del fortalecimiento del trabajo del PNUD en la temática de género y su articulación con las agencias, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas en la Argentina, en el marco de su reforma.

Estos tres componentes, así como las líneas de acción que orientan el desarrollo de la presente estrategia, fueron definidos en conformidad con la política global y regional del PNUD, y adaptados al contexto de la Argentina.

Para la elaboración de este documento, se desarrolló una estrategia metodológica que supuso la inmersión de un equipo contratado *ad-hoc* en la cotidianidad de la oficina. Esto último, permitió tanto la interlocución constante con los equipos directivos y técnicos de la oficina, como la participación sistemática

en reuniones de revisión de proyectos junto a las contrapartes nacionales del PNUD en la Argentina. De este modo, fue posible conocer en detalle los procesos de gestión de los programas.

Paralelamente, se estudiaron los documentos corporativos relacionados con las políticas de igualdad de género a nivel global y regional, y las estrategias de género elaboradas por otras oficinas de la región. También se analizaron los documentos que señalan las prioridades programáticas del PNUD en el país. Por otra parte, teniendo en cuenta el objetivo de transversalidad de género, se identificaron y sintetizaron los enfoques conceptuales de mayor relevancia y pertinencia. Asimismo se relevó, sistematizó y analizó información secundaria a fin de ofrecer un diagnóstico general sobre las brechas de género en la Argentina. A partir de allí, se diseñó la propuesta estratégica que se presenta en la parte III.

La gerencia y el personal de la oficina del PNUD en la Argentina, el Grupo Temático Interagencial sobre Género y la Dirección Regional para América Latina y el Caribe, discutieron y validaron versiones preliminares del texto.

Eleonor Faur estuvo a cargo de la coordinación del equipo de trabajo responsable de la elaboración de este documento. Alejandra García y María Laura Rombolá se desempeñaron como asistentes técnicas para el desarrollo del Proyecto ARG003/2006 y colaboraron, de forma eficaz, en el relevamiento y sistematización de la información. Asimismo, Milena Leivi –punto focal de género de la oficina– contribuyó de forma sistemática en el intercambio de ideas que originaron el diseño de este documento.

En cuanto a la elaboración de las líneas de acción, fue de vital importancia la interlocución con Carlos Felipe Martínez, representante residente del PNUD. También resultó imprescindible el diálogo con el representante adjunto, Lorenzo Jiménez de Luis, y el intercambio con el coordinador del Área de Programas, Pablo Vinocur, y la coordinadora de la Unidad de Recursos Humanos, Sonia Urriza, así como con los coordinadores de clusters, Julián Bertranou, Daniel Kostzer, Daniel Novak y Daniel Tomasini. Del mismo modo, la colaboración de María Laura Barral repercutió de manera fructífera e inspiradora a la hora de hallar formas y mecanismos específicos para introducir la perspectiva de igualdad de género en el proceso de planificación y revisión de los proyectos.

A Raquel Herrera, de la Dirección Regional del PNUD para América Latina y el Caribe; a los colegas de la oficina del Coordinador Residente, Miguel Lengyel y Natalia Aquilino; a las Coordinadoras del Grupo Temático Interagencial de Género, Gladys Acosta Vargas y María del Carmen Feijoó; y a los integrantes de este mismo grupo; a todos ellos, nuestro agradecimiento por iluminar los distintos aspectos que se abordan en este documento.





# Derechos humanos, género y desarrollo

## 1.1 La igualdad de género como problema de derechos humanos

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En ese acto, reconoció la igualdad entre hombres y mujeres como base para su cumplimiento. Desde entonces, el Sistema de las Naciones Unidas ha desarrollado una amplia agenda en torno a los derechos humanos de las mujeres.

En 1979, las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –conocida como CEDAW por su sigla en inglés. Este documento puede ser leído como una efectiva *ampliación* de la Declaración de 1948, en tanto buscó orientar disposiciones para alcanzar la igualdad entre los hombres y las mujeres en distintas esferas sociales. Sus postulados se centraron en áreas como salud, educación, justicia, trabajo y participación política, especificando las medidas necesarias para eliminar la discriminación basada en el género. Producto del importante avance académico y político que cuestionó las diferencias de género en la sociedad, esta Convención reconoció tanto la especificidad de las mujeres en relación con diferencias corporales –por eso, otorga status vinculante a la necesidad de que reciban información y atención relativa a su función reproductiva–, como las desigualdades producidas por pautas culturales que atraviesan las instituciones sociales con imágenes estereotipadas y jerárquicas, y que se filtran hacia los sistemas de la órbita escolar, sanitario, laboral, judicial, familiar y político.

Al adscribir a la CEDAW, los estados-parte asumen como *injusticia* la disparidad de género y se comprometen a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres, a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad, y a promover medidas transitorias de “acción afirmativa” para modificar las asimetrías en el ejercicio pleno de derechos. En la Argentina, la CEDAW –junto con

*Al adscribir a la CEDAW, los estados-parte asumen como injusticia la disparidad de género y se comprometen a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres y a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad.*





otros tratados y convenciones de derechos humanos– ha sido jerarquizada en el texto constitucional a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994, hecho que coloca a la promoción de la igualdad de género en el mayor rango normativo. Así, como señalan Birgin, Faur y Bergallo:

“Los tratados de derechos humanos, al adquirir jerarquía constitucional, enriquecieron el sistema de derechos de las constituciones y así principios como el de ‘no discriminación’ pasan a ser de aplicación directamente constitucional. De esta forma, queda abierta para las mujeres y sus organizaciones la vía judicial para exigir el cumplimiento de las normas previstas en las convenciones, y la posibilidad de denuncia ante los organismos internacionales frente a actos de discriminación o ante incumplimiento de la igualdad real de oportunidades o la incorrecta aplicación de las medidas de acción positiva.”<sup>1</sup>

En 1994, el sistema interamericano de protección de derechos humanos sancionó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará”. Este tratado también fue ratificado por la Argentina en su Ley 24.632. Su aprobación complementa el marco jurídico ofrecido por la CEDAW y el resto de los pactos y convenciones internacionales.

***El disfrute y el ejercicio de los derechos humanos no son resultado automático de su ratificación sino que requieren de acciones específicas.***

Asimismo, el conjunto de conferencias y cumbres mundiales de las Naciones Unidas –como las conferencias de Viena, de Beijing y El Cairo, por ejemplo– contribuyeron a comprender que la igualdad entre la mujer y el hombre, así como la no discriminación de las mujeres en el disfrute y ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, no son resultado automático de la promoción y protección de los derechos humanos sino que requieren acciones específicas. Lo cierto es que una mirada aparentemente *neutral* en torno de los derechos humanos también oculta las desigualdades en el ejercicio de derechos para las mujeres, así como la especificidad de problemáticas y situaciones que deben ser abordadas en su particularidad. Así, desde sus respectivas dimensiones sectoriales (población, mujer, medio ambiente, desarrollo social, derechos humanos, etc.), las conferencias y cumbres mundiales han delineado un marco político y estratégico que toma en cuenta, en forma sistemática, la articulación de los problemas sectoriales y las desigualdades de género. Además, estos acuerdos internacionales señalan una hoja de ruta para la transversalización del enfoque de género en políticas sectoriales que atiendan las particularidades de cada contexto.

<sup>1</sup> Birgin, Haydée, Faur, Eleonor y Bergallo, Paola; 2003. *Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM*, México, UNIFEM.

En este marco, la aprobación de la Declaración del Milenio y de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el año 2000 son una oportunidad para consolidar los esfuerzos del Estado y de la sociedad civil en función de mejorar las condiciones de vida de la población, con resultados específicos para alcanzar hacia el año 2015. En especial, representa un programa mundial que alienta una promoción más activa del pleno ejercicio de los derechos humanos, incluyendo tanto a los derechos económicos, sociales y culturales, como a los derechos políticos y civiles.

Uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, adoptados por representantes de 189 países del mundo – incluyendo Argentina–, es el de la promoción de la igualdad de género. Este objetivo retoma los principios de los derechos humanos ya que al tiempo que incorpora un concepto central en este paradigma –el de *igualdad*– recupera la noción de *género*, a partir de la cual se alude a un proceso social y cultural que debe construirse desde la base del sistema de relaciones sociales<sup>2</sup>.

El objetivo “Promover la igualdad de género” no sólo establece metas específicas a ser alcanzadas y superadas, sino que también constituye un estándar legítimo para el cumplimiento del conjunto de los ODM adoptados por el Estado argentino.

Estos son:

- 1) *erradicar la pobreza extrema y el hambre;*
- 2) *alcanzar la educación básica universal;*
- 3) *promover el empleo decente;*
- 4) *promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer;*
- 5) *reducir la mortalidad infantil;*
- 6) *mejorar la salud materna;*
- 7) *combatir el VIH/SIDA, la tuberculosis, el chagas y otras enfermedades;*
- 8) *asegurar un medio ambiente sostenible;*
- 9) *promover una asociación global para el desarrollo.*

Desde una perspectiva de derechos, el cumplimiento de cada una de las metas y objetivos no debe ser tomado como punto de llegada sino como parte de un proceso de mejoramiento continuo. Dicho de otro modo: el marco de los derechos humanos –y los principios de “igualdad”, “universalidad” y “no discriminación”– llaman a no renunciar a los estándares de “progresividad” en la implementación de políticas públicas. Así, las metas se tornan peldaños sobre los cuales continuar hacia el cumplimiento de los derechos humanos en general,

2 Ver Faur, E.; 2005.

y de los derechos de las mujeres, en particular. Los distintos ODM se refuerzan entre sí, y el avance de cada uno de ellos impacta y se consolida a partir de los demás. Para su cumplimiento en el 2015, se requieren importantes esfuerzos por parte del Estado, la ciudadanía y los organismos de cooperación.

Por otra parte, la Resolución 2002/23 del ECOSOC considera que “la igualdad de género es un elemento fundamental para la consecución de un desarrollo sostenible centrado en la sociedad y en el ser humano”. En este sentido, llama a interpretar al género “como una cuestión que afecta a todos los ámbitos de la política, en lugar de limitarse a tratar a la mujer como un grupo social específico” (Parágrafo 4.a). Aprobada dos años después que la Declaración del Milenio, esta resolución invita, por un lado, a una relectura del conjunto de los ODM y de la totalidad de acciones impulsadas por las Agencias del Sistema de las Naciones Unidas, y por el otro, impulsa la transversalización de la perspectiva de la igualdad de género y su promoción integral.

## 1.2 La política de igualdad de género del PNUD

El compromiso del PNUD con la igualdad de género está estrechamente vinculado con su intensa labor en torno a la consecución de los derechos humanos desde el paradigma de Desarrollo Humano:

*“El desarrollo humano es el proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban las personas [...] Pero las libertades también dependen de otros determinantes, como las instituciones sociales y económicas (por ejemplo, los servicios de educación y de atención médica), así como los derechos políticos y humanos.”<sup>3</sup>*

Así, la participación y el empoderamiento de las personas se convierten en factores clave para el desarrollo y la mejora de las condiciones de vida de las comunidades. En este paradigma, la dimensión de la igualdad de género garantiza la protección de los derechos humanos, y al mismo tiempo, resulta esencial para el desarrollo equitativo y sostenible.

Luego de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, y tomando como referencia el aporte de otras cumbres y conferencias mundiales llevadas a cabo durante la década de los 90, el PNUD comenzó a trabajar con mayor intensidad en la promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres. Esta determinación se reflejó en múltiples documen-

3 Sen, Amartya. *Desarrollo y libertad*, Buenos Aires, Editorial Planeta, 1999.

tos corporativos aprobados por la Junta Ejecutiva en el nivel global y por la Dirección Regional para América Latina y el Caribe (ver cuadro en página 13). Particularmente, se afianzó con la puesta en marcha del mandato E/1997/66 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en el que se enfatiza en la necesidad de transversalizar el enfoque de género en la totalidad de políticas y programas de las Agencias del Sistema de las Naciones Unidas.

En este marco el PNUD adoptó las dos estrategias que fueron planteadas en Beijing para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres:

*Transversalización de la perspectiva de género (TG)*, en todas las actividades de la agencia, ya sean internas o externas. Esta estrategia concibe los intereses, experiencias y derechos de los hombres y de las mujeres como una dimensión fundamental en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. El objetivo es que ambos sexos se beneficien de forma igualitaria, impidiendo así que se perpetúe la desigualdad.

*Empoderamiento político y económico de las mujeres*, a través del fortalecimiento de políticas y programas que aborden deliberadamente los derechos humanos de las mujeres.

Ambas estrategias resultan complementarias ya que la transversalización de la perspectiva de género no implica sustituir las políticas de igualdad de oportunidades, ni las medidas de acción positiva u otras acciones destinadas al empoderamiento de las mujeres. Por el contrario, la implementación de ambas estrategias evita el tratamiento compartimentado de las prácticas y sentidos sociales que muchas veces posicionan a alguno de los sexos en situación de desigualdad.<sup>4</sup>

El compromiso de PNUD con estas estrategias asegura que las políticas y programas de la organización contribuyan activamente con la igualdad de género evitando el riesgo de una paulatina invisibilización del tema. También busca impedir que las distintas acciones orientadas a promover el desarrollo omitan el reconocimiento sobre los diferentes intereses de las mujeres y los hombres, y de las relaciones sociales entre ellos. Como se indica en el *Guidance Note on Gender Mainstreaming 1997* “la TG no es una licencia para la inac-

4 La idea original del *mainstreaming* (traducida como transversalización) alude a la necesidad de afectar las políticas y programas de forma sustantiva, aportando el enfoque de género a la *corriente principal del desarrollo*. De tal modo, se llama a superar el aislamiento del tema “mujer y género” o su relegación hacia la periferia de los programas.



tividad, sino que incluye la responsabilidad de asegurar que las actividades y políticas de la organización estén completamente en línea con la igualdad de género.”<sup>5</sup>

Este enfoque supone tanto un análisis acerca del modo en que los proyectos impactan de manera diferencial en hombres y mujeres, como la puesta en marcha de estrategias y mecanismos que permitan superar las brechas y avanzar hacia la igualdad. En este sentido, el mandato del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, según se refiere en las resoluciones *E/1997/L.30* y *E/1997/66*, consiste en incorporar la perspectiva de género en forma sistemática en todas las áreas de trabajo. En particular, en cuestiones macroeconómicas, en acciones operativas para el desarrollo, en la reducción de la pobreza, en los derechos humanos, en la ayuda humanitaria, en los presupuestos, en cuestiones de desarme, paz y seguridad, y en situaciones legales y políticas. Por otra parte, la TG supone la inclusión de este enfoque en las distintas fases del ciclo de proyectos (planificación, implementación, monitoreo y evaluación).

La TG en el PNUD se basa en tres estrategias fundamentales, a saber:

- 1) *Desarrollo de capacidades internas y externas a la organización.*
- 2) *Prestación de servicios de desarrollo que tomen en cuenta las cuestiones de género en forma sistemática.*
- 3) *Apoyo a intervenciones concretas que promuevan los derechos humanos de las mujeres.*

El cuadro que se muestra en páginas 15 y 16 sintetiza el marco normativo para la igualdad de género de las Naciones Unidas y de PNUD en particular.

5 UNDP. Guidance Note on Gender Mainstreaming (Guía sobre transversalización del enfoque de género), 1997.

Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas	Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC)	Documentos Corporativos aprobados por la Junta Ejecutiva	Documentos aprobados por la Dirección Regional para A. Latina y el Caribe
<p><b>1996. A/RES/50/203</b> La Asamblea General de las Naciones Unidas hace suyas la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción e insta a los Estados, al Sistema de las Naciones Unidas y a todos los demás participantes a que apliquen esta plataforma mediante la promoción de políticas activas que incorporen la perspectiva de género en todos los planos.</p>	<p><b>1997. Mandato del ECOSOC E/1997/L30</b>, inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del Sistema de las Naciones Unidas.</p>	<p><b>1996. Direct Line 11. Gender Equality and the Advance of Women:</b> se explicitan las prioridades de la organización respecto del <i>mainstreaming</i> y se realizan señalamientos acerca del papel de los coordinadores residentes, la asignación de recursos en todos los niveles, y los roles complementarios entre el PNUD y UNIFEM para la consecución del <i>mainstreaming</i>.</p>	
<p><b>1997. E/1997/66</b> Informe del Secretario General sobre la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de las Naciones Unidas.</p>		<p><b>1997. Guidance Note on Gender Mainstreaming</b> (Guía sobre <i>mainstreaming</i> de género). El documento señala que el propósito de la igualdad de género en todas las actividades del PNUD implica la transformación de toda la organización, especialmente en lo referido a su cultura institucional.</p>	
<p><b>1997. A/52/3 Informe del ECOSOC para 1997</b> que define la noción de <i>mainstreaming</i> de la perspectiva de género, promueve la inclusión del enfoque de género, promueve la inclusión del enfoque de género, promueve la inclusión del enfoque de género en todas las políticas y programas de las Naciones Unidas, y establece los puntos focales de género y el equilibrio de género en cada oficina.</p>		<p><b>1998. Términos de referencia del punto focal de género de las oficinas nacionales del PNUD:</b> reconoce el papel y las responsabilidades de los puntos focales de género, de acuerdo a lo establecido por el ECOSOC (A/52/3, 1997).</p>	
<p><b>2000 A/55/L2 Declaración del Milenio.</b> Los Estados Miembros de la ONU reafirman su compromiso con la Carta de NNUU y los principios de libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto por la naturaleza y responsabilidad común. Se plasma en acciones a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), entre los cuales figura la promoción de la igualdad de género.</p>	<p><b>2002. Resolución 2002/23 Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del Sistema de las Naciones Unidas,</b> alienta a los organismos subsidiarios a incorporar el enfoque de género en los programas del SNU y a sumar, recopilar y utilizar datos desglosados por sexo e información específica a cada género como uno de los medios posibles para detectar y superar los obstáculos para la integración de una perspectiva de género.</p>	<p><b>2002. Gender equality practice note (Cuaderno Político, Equidad de Género)</b> se manifiesta el interés del PNUD en transversalizar el enfoque en sus seis áreas prácticas (governabilidad democrática, reducción de la pobreza, VIH SIDA, prevención y recuperación de las crisis, energía y medioambiente, nuevas tecnologías de la información y la comunicación).</p>	



Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas	Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC)	Documentos Corporativos aprobados por la Junta Ejecutiva	Documentos aprobados por la Dirección Regional para A. Latina y el Caribe
<p><b>2002.</b> A/57/180, sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el SNU.</p>		<p><b>2003.</b> <i>Policy on Gender Balance Management (Políticas de Equidad de género en la Gestión)</i>, donde se regula lo concerniente a la política de recursos humanos del PNUD.</p>	
<p><b>2005.</b> A/ RES/ 60/ 210 se insta a los gobiernos a incorporar el enfoque de género en las políticas económicas y de desarrollo y se recomienda al SNU la planificación, la asignación de recursos, el fomento de capacidades, la promoción de leyes no discriminatorias y el acceso a la tecnología, el crédito, la tierra, la educación y la salud.</p>		<p><b>2006.</b> <i>Decisiones adoptadas por el Executive Board en el 1º período ordinario de sesiones de 2006 (DP 2016/16)</i>, se subraya la importancia del empoderamiento de la mujer para la igualdad entre los géneros y pide al PNUD que informe sobre los logros obtenidos en este sentido.</p>	<p><b>2005.</b> <i>Marco estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe (2005-2009)</i>, define las líneas estratégicas y los resultados a alcanzar en las seis áreas prácticas del PNUD a nivel regional.</p>
<p><b>2006.</b> A/ RES/ 61/244 examina las resoluciones 57/180 y 58/144 y solicita mayores esfuerzos para la aplicación de las resoluciones al mejoramiento de la situación de las mujeres dentro del Sistema de las Naciones Unidas, entre las que se sostiene que el 50% de los puestos de todas las categorías del SNU, especialmente en las categorías superiores, deberían ser ocupadas por mujeres.</p>		<p><b>2006.</b> <i>Corporate Gender Strategy and Action Plan 2006-2007(DP 2006 / 9)</i>, plantea las líneas estratégicas que se deberían asumir en el nivel regional y de los programas de país durante este bienio.</p>	<p><b>2007.</b> <i>Gender Compact between the Administrator and the Regional Bureau Director</i>, desarrolla los lineamientos estratégicos que deberían seguir las oficinas de país para transversalizar el enfoque de género durante este periodo.</p>

### 1.3 Género y desarrollo humano: preguntas y definiciones

El concepto de género se refiere a la construcción social y cultural que organiza nociones sobre aquello que sería “propio” de lo masculino y de lo femenino a partir de la diferencia sexual<sup>6</sup>. El género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social. No se trata, entonces, de una configuración identitaria que afecta exclusivamente a las decisiones individuales de las personas relacionadas con sus modos de vivir la femineidad o la masculinidad, sino que influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redundan en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política. De este modo, la configuración de la organización social de relaciones de género incide sustantivamente en el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y varones.

Por otro lado, el anclaje del concepto de género en la dimensión cultural permitió superar cierta visión esencialista de mujeres y hombres, para reconocer la variabilidad del género en distintos contextos culturales y socio-económicos, así como su dinamismo a lo largo de la historia. Esta perspectiva puso en evidencia la naturaleza del género como construcción cultural, y por ello, objeto de transformaciones.

En esa línea de pensamiento, Lourdes Benería y Gita Sen<sup>7</sup> desarrollaron un importante aporte al entrecruzar dimensiones de clase y de género para mejorar los análisis de las desigualdades sociales que atraviesan las sociedades en las que vivimos.

También es fundamental vincular el concepto de género con el de desarrollo humano, eje fundamental en la perspectiva del PNUD. Si en la década de los 70 comienza a tomar visibilidad la cuestión de las mujeres como actores excluidos de los procesos de desarrollo nacional y global (enfoque denominado “Mujeres en el Desarrollo” –MED–), durante las décadas de los 80 y los 90, surge una nueva perspectiva denominada “género en el desarrollo” (GED). Su diferencia respecto al enfoque MED reside en que reconoce que los problemas de las mujeres no se originaban *per se*, sino que eran el resultado de determinada organización social y cultural, que otorgaba mayor autonomía y participación política y social a los hombres, lo cual conducía, entonces, a la construcción de relaciones sociales de género atravesadas por jerarquías.

*El género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social.*

6 Ver Lamas; 1996.

7 Ver Benería y Sen; 1982.





En este contexto, un importante punto de inflexión surge en 1990 cuando el PNUD presenta su primer *Informe de Desarrollo Humano* e instala una perspectiva novedosa en el modo de considerar y medir el desarrollo, que se articula de forma intrínseca con los aportes que venían proponiéndose desde la mirada de género:

“El desarrollo humano trata de las personas y de ampliar sus oportunidades de llevar una vida plena y creativa con libertad y dignidad. El crecimiento económico, el incremento del comercio y de las inversiones y los avances tecnológicos son muy importantes, pero son medios y no fines en sí mismos. Para ampliar esas oportunidades, es fundamental desarrollar las capacidades humanas, es decir, la variedad de cosas que las personas pueden llegar a ser. Las capacidades más elementales del desarrollo humano son tener una vida larga y saludable, recibir una educación, tener un nivel de vida digno y disfrutar de una libertad civil y política que permita participar en la vida de la comunidad a la que se pertenece.”<sup>8</sup>

Es importante subrayar, entonces, que el género no constituye una categoría aislada ni un apéndice suplementario de otras perspectivas para analizar los procesos políticos, económicos y sociales. En verdad, tiene un rol central porque permite dar cuenta de la forma en que todos estos procesos estructuran las relaciones sociales de género naturalizadas, que como tales, tienden a perpetuar las desigualdades entre hombres y mujeres.

*El análisis de género permite dar cuenta de la heterogénea participación de hombres y mujeres en la vida social, laboral, familiar y política.*

### 1.3.1 Análisis de género y derechos humanos

El análisis de género permite dar cuenta de la heterogénea participación de hombres y mujeres en la vida social, laboral, familiar y política. Evidencia cómo los recursos de la sociedad se distribuyen inequitativamente entre los géneros; subraya el modo en que las instituciones jurídicas y sociales facilitan o no la equiparación de las voces de hombres y mujeres en la toma de decisiones. También llama la atención sobre el diseño y la implementación de políticas públicas, lo que lleva o bien a naturalizar y perpetuar las diferencias de género, a tornarlas visibles para así promover su transformación y equiparación.

8 PNUD;2003. *Informe sobre Desarrollo Humano 2003*.

El marco analítico propuesto por Naila Kabeer concibe al género como parte de un sistema de *relaciones sociales*<sup>9</sup>. Esta perspectiva proporciona una herramienta eficaz para dar cuenta de desigualdades de género en la distribución de recursos, responsabilidades y poder. Permite entender el modo en que las instituciones sociales organizan –de manera explícita o implícita– los vínculos entre hombres y mujeres a través de la asignación diferencial de recursos, responsabilidades y derechos, tanto en términos sociales como de género. Debido a su exhaustividad y consistencia, su aplicación resulta pertinente en el trabajo de la oficina del PNUD en la Argentina, en la medida en que permite sacar a la luz las desigualdades de género presentes en el país y contribuir a su transformación.

Ahora bien, las instituciones a analizar desde este paradigma no se limitan al hogar y la familia sino que abarcan la esfera del *Estado* (a través de la estructuración de normas legales, prácticas administrativas y de seguridad, así como del diseño e implementación de políticas públicas), el *mercado* (incluyendo los mercados laborales, las organizaciones empresariales, etc.), y la *comunidad* (a través de sus redes y organizaciones de diversa índole).

Este marco analítico se complementa con un enfoque basado en los derechos humanos, que busca equiparar las oportunidades y capacidades de las personas, respetando los principios de igualdad y no discriminación.

Indudablemente, afirmar que los derechos son iguales para todos no supone que las personas sean idénticas entre sí ni que tengan las mismas posibilidades para el desarrollo social y personal. Tampoco implica que las condiciones de ejercicio de estos derechos estén dadas para todos en igual medida. Ni siquiera oculta que existen barreras que hacen que algunos grupos encuentren mayores obstáculos que otros. Precisamente, o más bien *justamente*, la idea de igualdad –en este caso, de género– remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad *mínima*, común para todos. Permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por lo tanto, invita a identificar oportunidades y herramientas para la equiparación en el ejercicio de estos derechos. Al mismo tiempo, el principio de igualdad y no discriminación reconoce las diferencias entre sujetos, que surgen, por ejemplo, a partir de la diferencia sexual entre hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, se abordan temas que, sin expresar “brechas” entre géneros, refieren específicamente a problemas de las mujeres, como aquellos relativos a su salud sexual y reproductiva, y forman parte ineludible de una agenda de protección integral de los derechos humanos en general, y de los derechos de las mujeres en particular.

9 El sistema de las “relaciones sociales de género” se diferencia de los enfoques de los “roles de género” porque presenta una visión dinámica y compleja de las relaciones entre los distintos géneros. También se distingue de la perspectiva de los “triples roles” porque explicita que los distintos papeles que las mujeres asumen en sus comunidades responden, principalmente, a una dinámica de organización social cuyas bases deben ser analizadas y transformadas. Para profundizar en esta perspectiva, ver: Kabeer, 1998.

**La idea de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima, común para todos.**







# Desigualdades de género y políticas públicas en la Argentina

En el país viven aproximadamente 36.260.130 personas: el 51,3% son mujeres; el 48,7%, varones. La pequeña diferencia en la tasa de feminidad se explica por la mayor sobrevivencia de las mujeres. En efecto, mientras la esperanza de vida masculina es de 70,6 años, la expectativa promedio para las mujeres es de 78,1 años. Además, la Argentina es un país que ha atravesado una transición demográfica temprana, con un muy elevado nivel de urbanización (el 89,5% de la población se concentra en las ciudades y aglomerados con más de 2.000 habitantes) y bajas tasas de fecundidad promedio (2,4 hijos por mujer).<sup>10</sup>

Estos indicadores, así como los niveles educativos relativamente altos de la población –sin diferencias de sexo en términos cuantitativos– llevan a que la Argentina detente un índice de desarrollo relativo al género (IDG) de 0,839, según el Informe de Desarrollo Humano 2005. Este es el valor más alto de los países de América Latina. Aún así, a pesar de estos logros importantes en términos de desarrollo humano, y de otros que veremos a continuación, el país enfrenta todavía desafíos significativos para alcanzar la igualdad de género y la íntegra protección de los derechos humanos de su población.

Si bien en los últimos tres años los indicadores sociales han mostrado una mejora relativa respecto a los de la acuciante crisis de 2001 y 2002 –cuando la pobreza llegó a afectar al 54,3% de la población–, el último registro de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, correspondiente al segundo semestre de 2006, da cuenta de que el 26,9% de esta población se encuentra en situación de pobreza y el 8,6%, en situación de indigencia. En este contexto, las trayectorias y

*Pese a los logros alcanzados, el país enfrenta aún importantes desafíos para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.*

<sup>10</sup> INDEC; Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2001.



oportunidades de las mujeres argentinas a lo largo de su ciclo de vida se imbrican con las desigualdades sociales que atraviesan al país.

### Argentina: principales indicadores socio-demográficos

	Valor	Año
<b>Población total<sup>1</sup></b>	<b>32.260.130</b>	<b>2001</b>
Razón de masculinidad (cantidad de hombres por cada 100 mujeres) <sup>2</sup>	94,9	2001
Esperanza de vida al nacer (años) <sup>3</sup>	73,8	2005
Tasa anual de crecimiento del PBI (%) <sup>4</sup>	8,5	2006
Población bajo la línea de pobreza (%) <sup>5</sup>	26,9	2006
Población bajo la línea de indigencia (%) <sup>6</sup>	8,7	2006

1 INDEC; Ibidem.

2 INDEC; 2005 Dirección de Estadísticas Poblacionales.

3 INDEC; Ibidem..

4 Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Política Económica, Subsecretaría de Programación Económica; 2006. *Informe Económico 2006*.

5 INDEC; segundo semestre 2006. Encuesta Permanente de Hogares, Incidencia de la pobreza e indigencia en el total de aglomerados urbanos y por región estadística.

6 INDEC; Ibidem.

La información que se presenta a continuación, permite observar algunos de los importantes avances en el camino hacia la igualdad de género en el país. Del mismo modo, exhibe la persistencia de zonas o dimensiones en las cuales la desigualdad de género continúa afectando al desarrollo humano. En la medida de la disponibilidad de datos, también se detalla el modo en que los principales problemas sociales que atraviesa el país impactan de manera diferencial en hombres y mujeres, profundizando la desigualdad entre géneros, y colocando a estas últimas en desventaja respecto de los varones.<sup>11</sup>

11 Pese a que los datos disponibles contribuyen a valorar la situación de género a nivel nacional, es importante señalar que el país todavía no cuenta con un sistema de información completo, preciso y exhaustivo que permita dar cuenta de la interrelación del género con otras variables como las de edad, clase social y localización provincial y/o regional.

## 2.1 Brechas de género en la participación económica

A lo largo de los últimos treinta años, en la Argentina tuvo lugar un constante incremento de la participación económica de las mujeres. Sin embargo, este proceso se sucedió en el contexto de un significativo aumento de la desocupación para ambos sexos, y de precarización de los puestos de trabajo. Hacia 1980, la tasa de actividad femenina –de las mujeres mayores de 14 años– era del 32%. En 1991, trepó al 37,3% para el total de los aglomerados urbanos, y posteriormente se elevó al 42,3% en 2001.<sup>12</sup> Actualmente, la actividad femenina es de un 48,7%, lo que da cuenta de un sostenido incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aún cuando continúa siendo significativamente menor que la participación masculina, que es de 73,3 %. Por otro lado, la desocupación afecta a mayor proporción de mujeres que varones: el 6,9 % de los varones y el 11% de las mujeres económicamente activas se encuentran en esta situación.<sup>13</sup>

La siguiente tabla muestra la disminución de la brecha de género en la participación económica entre los años 1990 y 2002.<sup>14</sup>

**Tabla 1 | Tasas específicas de actividad (15 a 65 años).**

Promedios anuales (1990-2002). Total aglomerados urbanos relevados por la EPH

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
43,2	43,5	44,7	46,9	46,5	48,6	47,4	48,8	48,9	50,1	50,3	50	50,8
81,3	80,9	81,5	81,5	81	81	80,4	80,5	80,5	79,8	79,4	79,5	78,3
0,53	0,54	0,55	0,58	0,57	0,60	0,59	0,61	0,61	0,63	0,63	0,63	0,65

Fuente: DGEyEL, SSPTYEL, en base a EPH (INDEC)

12 INDEC-UNICEF; 2003. *Situación de las mujeres en la Argentina. Indicadores seleccionados.*

13 INDEC; cuarto trimestre de 2006. Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de 31 aglomerados, regiones y agrupamientos por tamaño.

14 Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; segundo trimestre de 2005. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Bs. As..



**Los modos de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo ponen de manifiesto la persistencia de segmentaciones horizontales y verticales.**

El incremento sostenido de la participación femenina en este ámbito puede explicarse por diversas razones. Por un lado, ante la disminución de los ingresos reales de los trabajadores, opera la necesidad de aumentar los ingresos en el núcleo familiar; por otro, incide el aumento de los niveles educativos, las bajas tasas de fecundidad y la alta expectativa de vida para las mujeres. Dichas transformaciones delimitan un paulatino cambio de definiciones respecto de los roles y las responsabilidades sociales de hombres y mujeres. Al respecto, Wainerman sostiene que “el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina en las últimas décadas comprometió sobre todo a mujeres casadas y unidas, con carga de familia. Al hacerlo mostró a las mujeres comportándose en el mercado de trabajo de manera relativamente independiente de las etapas del ciclo familiar que atravesasen”<sup>15</sup>

Si se considera que la Argentina incorporó un ODM específico relativo a la promoción del “trabajo decente”,<sup>16</sup> resulta aun más significativo el impacto del empleo no registrado en hombres y mujeres. Para el año 2006, la tasa de empleo no registrado alcanza a un 42,3% de la población de 18 años y más.<sup>17</sup> Entre las mujeres trabajadoras, el 47,5%, tiene empleos no registrados, mientras que este porcentaje disminuye a un 38,1% para los hombres. La informalidad y precariedad condicionan fuertemente el ejercicio de muchos de los derechos relacionados con la inserción laboral en el sector formal. En este sentido, el acceso a licencias por maternidad, la dotación de espacios de cuidado infantil y la transferencia de recursos económicos que permitan a varones y a mujeres un piso mínimo para el desarrollo de actividades de crianza son algunas de las dimensiones particularmente vulneradas a partir de la flexibilización de las condiciones laborales.

En suma, los procesos que impactaron en la transformación del mercado de trabajo afectaron de manera diferente a hombres y mujeres al tiempo que generaron profundos cambios en las relaciones sociales de género, motorizadas, en especial, por la importante salida de las mujeres al mercado de trabajo.

Pese a este crecimiento, los modos de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo ponen de manifiesto la persistencia de segmentaciones horizontales (por rama y tipo de ocupación) y verticales (por niveles de jerarquía), que acentúan la desigualdad entre sexos. Por un lado, se observa que las mujeres se insertan, en general, en actividades técnicas y científico-profesionales y en actividades de baja calificación. Principalmente, se desempeñan en actividades

15 Wainerman, Catalina; 2003. “Introducción” en Wainerman, Catalina (comp.), *Familia, Trabajo y Género, un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica-UNICEF.

16 Según la OIT, el trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: 1. principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; 2. oportunidades de empleo e ingresos; 3. protección y seguridad social; y 4. diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

17 Tasa de empleo no registrado calculada en base a los criterios metodológicos del INDEC, tal como es presentada en el informe trimestral “Indicadores socioeconómicos” bajo la denominación “Asalariados sin descuento jubilatorio”. Fuente: MTEYSS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC); tercer trimestre de 2006.

del sector de servicios tradicionalmente consideradas femeninas, tales como la enseñanza (17,8%), las actividades comerciales (15,2%) y los servicios sociales y de salud (9,6%). Un 17,1% trabaja en el servicio doméstico, que se revela como el sector de mayor vulnerabilidad puesto que el 92,3% del total no se encuentran registradas.<sup>18</sup> Como contrapartida, las mujeres están prácticamente ausentes de aquellas actividades de apoyo tecnológico. En cuanto a la segmentación vertical, según la EPH, el 63% de las posiciones directivas están ocupadas por varones y el 37% restante, por mujeres. Aun así, se presume que la segregación vertical podría ser mayor si se contara con una metodología más precisa para la ponderación de estos datos.<sup>19</sup> En consonancia con esta información, en los ingresos salariales también se hace evidente la desigualdad: mientras para los varones el salario promedio mensual es de \$879, para las mujeres es de \$623, lo cual representa una brecha salarial del 0,7/1.<sup>20</sup>

## Brechas de género en la participación económica: principales indicadores

	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad <sup>1</sup>	73,3%	48,7%
Tasa de desocupación <sup>2</sup>	6,9%	11,0%
Empleo no registrado <sup>3</sup>	38,1%	47,5%
Ingreso salarial promedio <sup>4</sup>	\$878,96	\$622,62
Cargos de dirección <sup>5</sup>	63%	37%

1 INDEC; cuarto trimestre de 2006. Encuesta Permanente de Hogares Continua. Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de 31 aglomerados, regiones y agrupamientos por tamaño.

2 INDEC; Ib idem.

3 MTEYSS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC); tercer trimestre del 2006.

4 Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; segundo trimestre de 2005. Op cit.

5 Ver Equipo Latinoamericano de Justicia y Género; 2005. Op cit..

18 INDEC; tercer trimestre 2006. Encuesta Permanente de Hogares Continua, en referencia a población ocupada de 14 años y más.

19 Especialistas llaman la atención sobre la categoría "puestos de dirección" de la EPH ya que la misma aglutina a quienes ocupan cargos de dirección en escuelas como cargos ejecutivos de máxima jerarquía en empresas de primera línea. Esto no permite advertir la disparidad en salarios y jerarquía que implican estos diferentes cargos. Un estudio específico, realizado en base a 530 empresas, demostró que sólo entre el 1y 2% de los cargos de mayor jerarquía gerencial estaba ocupado por mujeres. Ver Faur y Gherardi; 2005.

20 Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; segundo trimestre de 2005. Op cit..





*Hay una naturalización de la división sexual del trabajo en el hogar que conlleva a la sobrecarga de responsabilidades y a una menor tasa de actividad para las mujeres.*

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuenta con unidades especiales destinadas a superar las desigualdades señaladas, como es el caso de la “Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral”. La misma está conformada por representantes gubernamentales, sindicales y empresariales, con el fin de desarrollar estrategias de concertación y diálogo social para la igualdad de género en el mercado de trabajo. Junto con el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) implementa el Programa Nacional “Mujer, Equidad y Trabajo”, con el propósito de incentivar a las mujeres en el desarrollo de ciertas capacidades que les permitan mejorar su posición en el mundo del trabajo.

Otro aspecto importante a considerar es la participación de las mujeres en el sector sindical, que se ha visto favorecida por la sanción de la ley de Cupo Sindical N° 25.674 en el año 2002. En ella se establece que si los padrones cuentan con un mínimo de 30% de mujeres, entonces ello debe reflejarse en al menos un tercio de la conducción sindical. Asimismo, deja sentado que las mujeres deben estar representadas en idéntica proporción a la cantidad de trabajadoras de la actividad en las delegaciones de negociación colectiva con las patronales.

Aún así, todavía queda mucho por hacer. Para el año 2000, 1.229.582 mujeres estaban afiliadas en las organizaciones sindicales; esto es, un 31% del padrón sindical.<sup>21</sup> En el año 2007, de las 23 secretarías del organigrama de la Confederación General del Trabajo, sólo 4 están integradas por mujeres. Estas son la Secretaría de Administración, Secretaría de Capacitación Profesional, Secretaría de Estadísticas y Defensa al Consumidor y la Secretaría de Igualdad y Oportunidad de género. En el caso de la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA), su participación se registra en una cuarta parte de sus 20 secretarías.

Como se verá más adelante, las brechas de género en la participación económica de hombres y mujeres se vuelven aún más significativas si se observan las estadísticas sobre el acceso a la educación. En efecto, en ellas se revela que lo que genera diferencias de acceso al mercado de trabajo remunerado, no tiene que ver con los niveles de formación.

### **2.1.1 Economía política del cuidado y el desafío de la conciliación entre familia y trabajo**

Varios estudios dan cuenta de que en la vida cotidiana de las mujeres las esferas familiar y laboral no se encuentran separadas de una manera tajante. Por el contrario, las responsabilidades que ellas asumen en el ámbito familiar impactan de manera sustantiva en su participación en el mercado laboral, y viceversa.

En el caso de los varones, algunos estudios cualitativos demuestran que, a pesar de que paulatinamente se involucran con algunas actividades vinculadas al cuidado de los hijos y, en menor grado, al mantenimiento de la casa, aún se mantiene vigente la percepción de que las mujeres son las principales res-

<sup>21</sup> Ver: Faur y Gherardi; 2005.

ponsables de estas tareas<sup>22</sup>. Además de las representaciones sociales en torno a la responsabilidad de las mujeres en el ámbito del hogar, las instituciones y la legislación laboral muestran un sesgo similar. Al respecto se observa que la estructuración de dispositivos para el cuidado infantil, las licencias por nacimiento de hijo, etcétera, son derechos que se les reconocen a las mujeres pero no a los hombres<sup>23</sup>. De esta manera se genera una suerte de naturalización de la división sexual del trabajo en el hogar que conlleva, por un lado, la sobrecarga de responsabilidades en las mujeres y, por el otro, una menor tasa de actividad de éstas últimas en relación con los hombres. Así, ante la crianza de los hijos o la existencia de personas adultas mayores o enfermas que requieren atenciones especiales muchas mujeres “optan” por no ingresar al mercado laboral o por retirarse de éste para dedicarse exclusivamente a las tareas reproductivas. Dicho comportamiento social, acentuado por la falta de políticas públicas que aseguren el acceso a guarderías infantiles de calidad y otros espacios de cuidado, profundiza las condiciones de pobreza de gran parte de la población. En efecto, como señala el Informe de Desarrollo Humano 2005: “entre aquellos de menores recursos y con hijos, la participación económica de las cónyuges reduce la probabilidad de que el hogar caiga en la pobreza”.<sup>24</sup>

A su vez, la CEDAW, la Convención de Belem do Pará y la Convención de los Derechos del Niño –asumidas por el Estado argentino, tal como se detallara en la parte I– reconoce la igualdad y la responsabilidad compartida de mujeres y hombres dentro de la familia. Para que esto sea posible, es preciso el diseño y la consolidación de políticas públicas que permitan que ambos cuenten con los recursos necesarios para el pleno desarrollo en la vida laboral y familiar.

## 2.2 Participación de mujeres en espacios de representación pública

La participación política de las mujeres en ámbitos como el Poder Legislativo y la Corte Suprema de Justicia, ha registrado importantes avances, principalmente a partir de la definición e institucionalización de políticas de acción afirmativa coincidentes con los postulados de la CEDAW.

### 2.2.1 Participación de las mujeres en el Poder Legislativo

Con la sanción de la Ley Nacional de Cupos N° 24.012/91, Argentina se convirtió en el primer país del mundo en adoptar las cuotas mínimas como medida de acción positiva para asegurar la participación de las mujeres en los cargos elec-

*La CEDAW reconoce la igualdad y la responsabilidad compartida de mujeres y hombres dentro de la familia.*

22 Ver Cerrutti; 2003, en Wainerman Catalina (comp.). Op cit. y Faur; 2006.

23 Ver Pautassi, Faur. y Gherardi; 2004.

24 PNUD. Informe de Desarrollo Humano; 2005. *Argentina después de la crisis, un tiempo de oportunidades.*



tivos del Poder Legislativo. En la actualidad, la ley de cupos ha sido replicada en la mayoría de las jurisdicciones provinciales. Sólo resta que Jujuy y Entre Ríos promulguen sus respectivas leyes para garantizar que al menos el 30% de las bancas legislativas, nacionales y provinciales, sean ocupadas por mujeres.

El siguiente recuadro muestra la composición actual del ámbito legislativo nacional:

### Participación de hombres y mujeres en el Poder Legislativo Nacional, 2007

	Hombres	Mujeres	Total
Diputados	169	85	254 <sup>1</sup>
Senadores	41	31	72

1 En total hay 257 bancas de diputados, aunque en la actualidad son 254 los diputados en ejercicio.

Fuente: Página web de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación.

**La presencia de las mujeres en diferentes instancias de la vida política es un factor necesario pero insuficiente para dar cuenta de su efectiva participación en la toma de decisiones.**

Un estudio reciente sobre la composición legislativa del año 2005 señala que sólo una quinta parte de las presidencias de bloque eran ejercidas por mujeres.<sup>25</sup> De hecho, los bloques de mayor peso numérico y político siguen siendo presididos exclusivamente por varones, tal como sucede con las comisiones de Relaciones Exteriores y Presupuesto y la mayor parte de las especializadas en Economía. Estos datos muestran que una vez que las mujeres ingresan a las esferas de representación política, se producen nuevas brechas en su participación, que permiten anticipar nuevos obstáculos relacionados con condicionantes no siempre observables en forma directa (pautas sociales interiorizadas y naturalizadas). Dichos obstáculos se presentan entre los procesos de incorporación de las mujeres en el campo de la toma de decisiones y su efectiva participación en condiciones igualitarias. De allí que la presencia de las mujeres en diferentes instancias de la vida política sea un factor necesario pero insuficiente para dar cuenta de su efectiva participación en la toma de decisiones.<sup>26</sup>

25 A modo de ejemplo, se observa que la representación femenina en las comisiones parlamentarias es amplia en ambas cámaras: las mujeres participan en el 33,9% de las comisiones de la cámara de diputados, y en el 50,8% de la cámara de senadores. Sin embargo, sólo 23 de estas 69 comisiones parlamentarias están presididas por mujeres. De los 40 bloques que había en el 2005, sólo 8 estaban presididos por mujeres. Ver Marx, Borner y Caminotti; 2006.

26 Se trata en total de 45 comisiones en la cámara de diputados y 24 en la cámara de senadores. Ver Marx, Borner y Caminotti, lb idem.

## Participación de mujeres en secretarías y subsecretarías del Estado nacional, 2007

	Cantidad	Ocupadas x Mujeres
Secretarías de la Presidencia	6	--
Subsecretarías de la Presidencia	10	2
Secretarías nacionales	42	6
Subsecretarías nacionales	80	16
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>24</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información presentada en el sitio de Internet de la Jefatura de Gabinete de Ministros, Subsecretaría de la Gestión Pública (marzo de 2007).

### 2.2.2 Participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo

Por primera vez, Argentina ha elegido a una mujer para desempeñar el cargo de presidenta de la Nación. Otro avance significativo es que tres ministerios –Desarrollo Social, Economía y Defensa– estén encabezados por mujeres.<sup>27</sup>

Por su parte, la vicepresidencia y la mayor parte de las secretarías y subsecretarías de Estado se encuentran a cargo de varones.

En los poderes ejecutivos provinciales también fue elegida por primera vez una gobernadora. Aun así, hasta la fecha, sólo cuatro mujeres ocupan la vicegobernación en las provincias de Buenos Aires, San Luis, La Pampa y Santa Fe. En el ámbito municipal, de los 2172 municipios del país, únicamente 185 están a cargo de una mujer, es decir un 8,5%.<sup>28</sup>

### 2.2.3 Participación de las mujeres en el Poder Judicial

En cuanto al Poder Judicial, una de las novedades es la inclusión de mujeres en las máximas instancias de la justicia a partir del Decreto Presidencial N° 222/03. Esta reglamentación recoge la propuesta de reforma presentada por organizaciones de la sociedad civil, bajo el nombre “Una corte para la democracia”. En este documento –y en el Decreto Presidencial que lo retoma–, se explicita la necesidad de respetar la diversidad de género en la conformación del máximo tribunal de justicia. De hecho, desde el año 2004 dos mujeres integran la Corte Suprema de Justicia de la Nación (una de ellas en el rol de vicepresidenta) y ac-

<sup>27</sup> Este documento se terminó de elaborar en octubre de 2007, por lo que la información consignada corresponde a esa fecha.

<sup>28</sup> Ver Gherardi y Kohen;2005.



tualmente, 14 jurisdicciones provinciales cuentan con mujeres como miembros de los Tribunales Superiores de Justicia.<sup>29</sup>

En las otras instancias de decisión dentro del Poder Judicial, las mujeres se concentran mayoritariamente en los niveles jurisdiccionales de menor rango como los juzgados de Primera Instancia (a nivel nacional, el 40% de los mismos está integrado por mujeres), y en áreas específicas entre las que se encuentran mayoritariamente los fueros de familia y de trabajo, mientras los jueces varones constituyen una amplia mayoría en los fueros comerciales y penales. En cambio, la representación de mujeres juezas en las cámaras de apelación disminuye sensiblemente, alcanzando sólo al 16% en la justicia nacional.<sup>30</sup>

## 2.3 Desigualdades sociales y acceso a la educación

La Argentina ha logrado la incorporación masiva de su población al sistema educativo formal. De hecho, se registran niveles educativos altos para el contexto latinoamericano y los grados de analfabetismo son relativamente bajos. De acuerdo a los datos censales del año 2001, sólo un 2,6% de la población mayor de 10 años es analfabeta.

En este marco, entre varones y mujeres no se presentan diferencias significativas en relación al acceso y la permanencia en la educación primaria y secundaria. No obstante esto se modifica en relación a la edad de la población puesto que en algunos casos los varones dejan de ir a la escuela antes que las mujeres. Este fenómeno se vincula, en especial, con las desigualdades sociales que afectan de forma diferente a ambos sexos.

Dentro de la población en edad escolar del ciclo primario (6 a 12 años de edad), el nivel de escolarización es de 98,3% para las mujeres y 98% para varones.<sup>31</sup> En cuanto a la educación secundaria, se reduce el nivel de participación y se abre una pequeña brecha en detrimento de la participación masculina. Los datos del Censo de 2001 muestran una participación escolar del 82,7% de mujeres y 79,3% de varones de entre 13 y 18 años,<sup>32</sup> lo cual indica que todavía existe un extenso camino por recorrer hasta alcanzar la cobertura universal tanto de varones como de mujeres. A su vez, estas tasas diferenciales requieren un diagnóstico más pormenorizado que dé cuenta tanto de las brechas sociales y regionales como de las causas y consecuencias del abandono escolar en varones y mujeres.

<sup>29</sup> Sitio de Internet del CNM, consultado en febrero de 2007.

<sup>30</sup> Cabe mencionar que la escasa participación de las mujeres en otros fueros y rangos del poder judicial no se vincula estrictamente con su formación académica, ya que desde la década del 80 el número de mujeres graduadas en abogacía así como el de estudiantes de derecho mujeres supera al de los hombres. En el año 2000, el 61 % de las estudiantes de derecho era mujer. Ver Gherardi y Kohen; Op cit..

<sup>31</sup> Ver García Frinchaboy; 2005. en Equipo Latinoamericano de Justicia y Género; Op cit.

<sup>32</sup> Ib idem.

En la población de 18 a 24 años de edad, sucede algo similar. En este caso, la tasa de asistencia se reduce aun más (42.7 %), siendo relativamente superior la de las mujeres a la de los hombres. Por su parte, al observar las tasas de repitencia y abandono interanual en los niveles primario y secundario se advierte que la mayor deserción se da en los varones.<sup>33</sup>

El acceso equitativo a la educación, sumado al mayor rendimiento que manifiestan las mujeres, propicia la mayor participación de estas últimas en la educación superior. Cabe notar que, en la actualidad, poco más de la mitad del estudiantado que ingresa a la universidad está conformado por mujeres. A pesar de esto, es significativo que la presencia de mujeres y varones en las diferentes carreras universitarias siga vinculada a la definición social de lo masculino y lo femenino. Por ejemplo, en la carrera de ingeniería, de 173.040 estudiantes, 133.511 son varones. Lo opuesto ocurre en carreras como psicología y filosofía, donde las mujeres son amplia mayoría<sup>34</sup>.

En síntesis, más allá de los esfuerzos que se requieren para sostener la igualdad y la universalidad en el acceso a la educación, también resulta necesario impulsar procesos educativos que igualen los derechos de hombres y mujeres. En el sistema educativo, el problema no son las brechas de género en la participación, sino las brechas sociales implícitas y sus consecuencias diferenciales en la vida de los varones y las mujeres. Por ejemplo, existe una estrecha relación entre la maternidad en edad temprana y el abandono escolar. Esto es más habitual entre las mujeres más pobres y con menores niveles educativos, lo que a su vez dificulta el desarrollo de un proyecto de vida con mejores perspectivas laborales.<sup>35</sup> Todo esfuerzo para retener a las jóvenes estudiantes (no sólo a aquellas embarazadas) y ofrecer educación sexual en las escuelas produce un avance en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En este sentido, un importante logro del país fue la sanción de la Ley Nacional N° 26.150 en octubre de 2006, que dio lugar a la creación del Programa Nacional de Educación Sexual Integral, cuyo diseño aun se está debatiendo.

## 2.4 Desigualdades sociales y salud sexual y reproductiva

En materia de salud sexual y reproductiva se han logrado avances significativos, vinculados en buena medida a la aprobación de la Ley Nacional N° 25.673 y a la

33 La misma es de 46,1% frente al 39,3% para el caso de los varones. Ver García Frinchaboy; ib idem.

34 Ver García Frinchaboy. Ib idem.

35 Datos provenientes de una encuesta aplicada a más de 1.645 adolescentes puérperas de entre 15 y 19 años que acababan de tener a su bebé en hospitales públicos, han mostrado que casi la mitad de las jóvenes (46.3%) había abandonado la escuela antes de quedar embarazada. Entre la mitad restante, “sólo 4 de cada 10 continuó estudiando hasta el final del embarazo, o hasta por lo menos pasado el séptimo mes”. Ver Ministerio de Salud/CONAPRIS-CEDES;2004..

*En el sistema educativo, el problema no son las brechas de género en la participación, sino las brechas sociales implícitas y sus consecuencias diferenciales en la vida de los varones y las mujeres.*



**La mortalidad  
materna  
sigue siendo  
relativamente  
elevada en  
relación con  
otros indicadores  
de salud de la  
Argentina.**

creación e implementación del Programa Nacional y los Programas Provinciales de Salud Sexual y Reproductiva en casi todas las provincias argentinas. A esto se suman la implementación del Plan Nacer y el Programa Materno Infantil, ambos destinados a la prevención de la mortalidad materna infantil, y los Programas de Prevención Secundaria del Cáncer de Mama y la Detección Precoz de Cáncer de Cuello Uterino. En relación al VIH-SIDA, cabe mencionar el Plan Nacional de Lucha contra los Retrovirus del Humano, Sida y ETS, cuyo abordaje contempla el enfoque de género.

Asegurar la salud sexual y reproductiva requiere acciones específicas tanto para las mujeres como para los varones. Para ello, al acceso de materiales para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y para la anticoncepción, es preciso sumarle el acceso a la información y a la educación. Sólo así será posible remover los sesgos y estereotipos asociados a los sentidos históricamente arraigados sobre lo que significa ser hombre o ser mujer en cada sociedad.

Esto último se vuelve evidente si se analiza el ejercicio del derecho a elegir el momento de la maternidad y el número de hijos. Según el censo 2001, las mujeres tienen un promedio de 2,4 hijos; no obstante, un análisis más detallado de la tasa de fecundidad en relación con otras variables socioeconómicas, regionales y étnicas permite observar disparidades significativas. En ese sentido, la tasa de fecundidad en relación al nivel socioeconómico advierte que de las mujeres de hogares pobres, el 29% no tiene hijos y, entre las que sí tienen, el 41% son madres de cuatro hijos o más. Por el contrario, el 39% del total de mujeres de hogares no pobres no tiene hijos y, entre quienes son madres, el 84% tiene de uno a tres hijos y sólo el 16% tiene cuatro o más.<sup>36</sup> En este contexto, las provincias que tienen una mayor tasa de fecundidad son Misiones: 3,7; Santiago del Estero: 3,5; Formosa y Salta: 3,4. Las jurisdicciones con menores tasas de fecundidad son la Ciudad de Buenos Aires (1,8) y la provincia de Santa Fe (2,4).

La fecundidad entre adolescentes merece una mención aparte, ya que expresa las desigualdades sociales y regionales existentes. Entre las mujeres más pobres, los niveles son más elevados. Alrededor del 14% del total de nacimientos anuales corresponde a madres de entre 10 y 19 años. En números absolutos, en el 2005 se registró un total de 712.220 nacimientos, de los cuales 107.109 corresponden a madres de hasta 19 años.<sup>37</sup> Cabe señalar que es altamente probable que los embarazos de niñas menores de 14 años obedezcan a situaciones de abuso sexual.

Marcadas diferencias sociales y regionales se observan en las cifras de maternidad adolescente: mientras el 27,3% de las mujeres pobres ha sido madre antes de los veinte años, sólo el 1,6% de las que viven en hogares de altos nive-

<sup>36</sup> Ver Faur y Gherardi. Op cit. .

<sup>37</sup> Se registran 2.699 nacidos vivos de mujeres de entre 10 y 14 años y 104.410 de madres de entre 15 y 19 años. MSAL, *Estadísticas Vitales, Información Básica Año 2005*.

les de ingresos pasó por esa experiencia.<sup>38</sup> En las provincias argentinas también se perciben diferencias importantes en las tasas de fecundidad adolescente, lo cual alude no sólo a distintos patrones socio-culturales, sino también a las serias desigualdades en el acceso a la información, los recursos y la atención necesaria.

Otro indicador crítico es el la mortalidad materna. Para el año 2005, fue de 3,9 por 10.000 nacidos vivos.<sup>39</sup> Mejorar la salud materna y prevenir estas muertes es otro de los ODM, y un asunto central en el ejercicio de los derechos humanos. En cuanto a la Argentina, es preciso hacer dos consideraciones al respecto. En primer lugar, es de destacar que, aun cuando la tasa nacional sea inferior a la que registran los países clasificados como *de alta mortalidad materna* (50 a 100 muertes por 100.000 nacidos vivos), sigue siendo relativamente elevada en relación con otros indicadores de salud sexual y reproductiva de la Argentina, tales como la baja tasa de fecundidad, el amplio número de mujeres embarazadas que asisten a controles prenatales y el alto porcentaje de partos institucionales. En segundo lugar, es importante mencionar que la tasa nacional encubre disparidades harto significativas entre las provincias del norte y las de otras regiones del país.<sup>40</sup>

La mortalidad materna responde, principalmente, a causas obstétricas directas (56,2%) y a embarazo terminado en aborto (31,8%), donde los casos se han incrementado en relación al año 2000.<sup>41</sup> Resulta evidente, entonces, la urgencia de universalizar políticas educativas y sanitarias que permitan a las mujeres la planificación de su maternidad y el acceso a los recursos para llevarla a cabo.

#### 2.4.1 Las mujeres y el VIH-SIDA

A fines de los años noventa, el VIH-SIDA comenzó a mostrar una nueva tendencia en la Argentina y en el mundo: cada vez más mujeres están afectadas por este virus. A diferencia del año 1987, cuando la razón hombre/mujer en relación a los casos notificados de VIH era de 92/1, en el año 2004 la razón hombre/ mujer que adquirieron el virus era de 2.4/1, y el 42% del total de casos notificados para el mismo año correspondió a mujeres.<sup>42</sup> Por este motivo, en algunos ámbitos comenzó a hablarse de la “feminización de la epidemia”, dando lugar a que el Plan Nacional de Lucha contra los Retrovirus del Humano, Sida y ETS del Ministerio de Salud de la Nación incorporara el enfoque de género para el conjunto de sus acciones de atención primaria y secundaria de la salud.

38 Ver Ariño;2003, citada en Faur y Gherardi. Op cit.

39 Dirección de Estadísticas e Información del Ministerio de Salud; 2005.

40 La tasa de mortalidad materna para el total del país representa a 4 mujeres por cada 10.000 nacidos vivos. Esta cifra asciende a 8,4 para la región noreste y a 5,9 para el noroeste, mientras representa el 2,2 en la región patagónica. Fuente: Ministerio de Salud de la Nación;2003. Dirección de Estadísticas e Información del Ministerio de Salud MSAL, *Anuario Estadístico*.

41 Ministerio de Salud de la Nación;2004. Dirección de Estadísticas e Información del Ministerio de Salud.

42 Ministerio de Salud de la Nación;2005. *Boletín VIH-SIDA en la Argentina*.





**La transmisión de VIH por vía sexual ubica a las mujeres en un entrecruce de situaciones de mayor vulnerabilidad debido a factores culturales.**

Tanto en mujeres como en varones, el grupo etario más afectado es la franja de 25 a 34 años de edad, que concentra el 47.7% de los casos masculinos y el 44.7% de los femeninos. Es de destacar que para el sexo femenino, la principal vía de transmisión de SIDA son las relaciones sexuales desprotegidas, que constituyen el 82% de los casos de nuevos diagnósticos notificados.

También la población adolescente (13 a 19 años), se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad frente a esta problemática. En la actualidad, en esta franja etárea se constata que los casos notificados de – tienen una relación de 1/1 entre varones y mujeres, mientras que en los de VIH se observa una proporción de 0.8 varones portadores por cada mujer portadora.<sup>43</sup>

La transmisión de VIH por vía sexual ubica a las mujeres en un entrecruce de situaciones de mayor vulnerabilidad debido a factores culturales. Para muchas mujeres de todas las edades, pero tal vez más aún para las más jóvenes, puede resultar difícil negociar el uso del preservativo en sus relaciones sexuales. Alcanzar el ODM relativo al combate del VIH-SIDA requerirá, por tanto, tomar en cuenta estos aspectos sociales en los que intervienen las imágenes y relaciones sociales de género, que ubican a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad para el ejercicio de sus derechos.

## 2.5 Violencia contra las mujeres

En buena medida, pero no exclusivamente, la violencia contra las mujeres tiene lugar en el ámbito familiar y doméstico. Como es lógico, altera gravemente sus capacidades, sus posibilidades de desarrollo y su participación plena e igualitaria en todas las esferas de la vida.

En la actualidad, se encuentran en vigencia en el país la Ley N° 24.417/94 de Protección contra la Violencia Familiar, y la Ley N° 24632/96, que ratifica la Convención Interamericana de Belem do Pará. Estas leyes colocan en la esfera pública un problema que, hasta hace pocos años, era concebido como exclusivo del ámbito privado. Otro avance en este campo es la aprobación de leyes de violencia familiar, dictadas en 20 de las 24 provincias que otorgan competencia para recibir denuncias a los tribunales de Familia, Civiles o de Paz. A partir de entonces, se permite que los jueces tomen medidas cautelares mucho más expeditivas que las que supone otro tipo de proceso judicial. Además, la víctima cuenta con la posibilidad de acudir a la justicia penal.

Asimismo, el Consejo Nacional de la Mujer desarrolla programas para el tratamiento de esta problemática, entre los que se encuentran el Programa Nacional de Capacitación, Asistencia Técnica y Sensibilización en el tema de la violencia contra la mujer, y el Programa Nacional de Capacitación, Apoyo a la Formación y

43 Ministerio de Salud de la Nación; 2005. Ib idem.

Actualización Profesional de los Cuerpos Policiales y Fuerzas de Seguridad. Este organismo también ha puesto en marcha el Programa de Información y Monitoreo de la Violencia Familiar contra la Mujer, destinado a producir información sobre la demanda de casos atendidos por servicios en distintas regiones del país. A pesar de ello, la información completa y confiable a nivel nacional es todavía una asignatura pendiente por dos razones fundamentales: por un lado, la dificultad institucional para recabar información y producir una base de datos completa y confiable, y por el otro, el temor de las mujeres a realizar denuncias cuando la violencia es ejercida por un miembro de la familia y/o en el ámbito del hogar.

La información relevada hasta ahora proviene del registro del Poder Judicial, que está basado en denuncias sobre violencia familiar, delitos sexuales, tráfico de mujeres o feminicidio. Pese al evidente subregistro de casos –dado que muchos de ellos no llegan a los Tribunales de Justicia–, los siguientes datos permiten apreciar la magnitud del problema.

La Dirección General de Coordinación de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires informó que en el período marzo-noviembre del 2005, se recibieron más de 20.000 denuncias de violencia familiar: en el 90% de los casos las víctimas eran mujeres.<sup>44</sup> En el año 2005, se recibieron en los Tribunales de Justicia 3.779 causas de violencia sólo en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires; el 74% de éstas también corresponde a mujeres. Además, en 2005, la Dirección de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires recibió 12.379 llamadas sobre violencia familiar, y atendió 5.439 casos bajo la asistencia integral a la violencia doméstica y sexual. Por otra parte, entre 1997 y 2003 fueron asesinadas 1.284 mujeres en la provincia de Buenos Aires. En el 70% de esos casos, el crimen fue perpetrado por un conocido<sup>45</sup>.

En cuanto a los delitos contra la integridad sexual, es importante mencionar que, mediante la reforma del Código Penal de 1999, se eliminó el concepto de “mujer honesta”, se tipificaron las diferentes agresiones sexuales según el daño provocado (abuso sexual, abuso sexual calificado y violación), y se sustituyó el título “Delitos contra la honestidad” por “Delitos contra la integridad sexual”.<sup>46</sup> Entre los programas que trabajan en la atención de estos delitos se encuentra la Unidad Fiscal Especializada para la investigación de delitos contra la integridad sexual, trata de personas y prostitución infantil.

La violencia contra las mujeres es una aguda manifestación de la persistencia de estereotipos y jerarquías entre ambos géneros. Es preciso, entonces, una importante inversión en términos de políticas públicas, más efectivas y sosteni-

***La violencia contra las mujeres es una aguda manifestación de la persistencia de estereotipos y jerarquías entre ambos géneros.***

44 Ver Consejo Nacional de la Mujer; 2006

45 Ver CECYM; 2005.

46 Cabe señalar que en el año 2003 se registraron 10.255 delitos contra la integridad sexual y el honor. Ver Birgin y Pastorino; 2005.



**El marco jurídico adoptado por Argentina ubica al país en una situación óptima para adelantar políticas que promuevan la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.**

bles, que atiendan las diferentes fases del problema, desde la prevención hasta el acceso a la justicia.

## 2.6 La institucionalidad del género en el Estado argentino

En el contexto reseñado, las políticas públicas tienen una gran incidencia en la modificación de situaciones de desigualdad. Los principales desafíos en materia de igualdad social y superación de la pobreza que el país enfrenta deben articularse adecuadamente con políticas de igualdad de género sostenibles, que conciben el problema en forma integral.

Hasta el momento, el Estado argentino cuenta con oficinas de la mujer de carácter nacional, provincial y municipal y con algunas políticas públicas específicas desarrolladas por diferentes ministerios, o bien aplicadas a partir de leyes de acción afirmativa (como el cupo femenino en los parlamentos).

En este marco, es relevante mencionar que la primera oficina nacional de la mujer fue creada en el país en 1987, ocho años antes que la Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing recomendara esta institucionalidad a todos los países del mundo. Este organismo, que detentaba rango de subsecretaría, fue reemplazado en el año 1992 por el actual Consejo Nacional de la Mujer (CNM), ente estatal cuya misión consiste en promover y abogar por el cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).<sup>47</sup> Desde el año 2003, el CNM se encuentra bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social.<sup>48</sup> Por su parte, todas las provincias cuentan con áreas destinadas a la promoción de los derechos de las mujeres y son más de 100 los municipios que abordan este tema a partir de áreas específicas.

En el nivel nacional, otro organismo importante para el adelanto de las mujeres es la *Representación Especial para los Temas de la Mujer en el Ámbito Internacional* dependiente de la Secretaría de Relaciones Exteriores del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. La misma desarrolla políticas y programas vinculados a la situación de la mujer dentro del ámbito de la política exterior. En este marco, participa en actividades impulsadas por

47 Desde 1995 cuenta con dos órganos constitutivos: el Directorio, conformado por representantes de los diferentes Ministerios y de los otros poderes del Estado nacional, y el Consejo Federal de la Mujer, integrado por vocales del Directorio y representantes de los gobiernos provinciales.

48 Previamente, se inscribió en la estructura de la Jefatura de Gabinete y del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Así, pese a contar desde hace 20 años con un organismo público nacional cuya función es promover la igualdad de género, su relativa debilidad institucional se evidencia en que, a través de los sucesivos gobiernos que ha tenido la Argentina, no se ha logrado aún posicionar al CNM como un ente autónomo en un nivel de máxima jerarquía dentro del Poder Ejecutivo Nacional.

el Sistema de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, el Mercosur y otros foros regionales y subregionales.

El marco jurídico del país coloca a la Argentina en una situación óptima para fortalecer sus instituciones y adelantar políticas que, desde los distintos sectores y en cada una de las jurisdicciones del territorio nacional, persigan la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. En efecto, como ya se ha mencionado, a partir de la reforma constitucional del año 1994, Argentina otorgó rango constitucional a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a otros tratados internacionales que promueven la igualdad de género y los derechos humanos.

Los tratados internacionales cumplen una función relevante ya que consagran nuevos derechos y garantías que el Estado argentino debe promover y proteger y al mismo tiempo, habilitan a la ciudadanía a recurrir al fuero judicial en caso que esto no ocurra. Dar cumplimiento a estos compromisos requiere importantes esfuerzos en término de políticas públicas. Además, implica una transformación de las pautas culturales que, al naturalizar las diferencias entre hombres y mujeres, afectan tanto a las instituciones sociales como al mismo diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. En este sentido, el PNUD puede desempeñar un rol significativo en el acompañamiento de organismos nacionales para la protección de los derechos humanos de las mujeres.







# Mapa estratégico para la incorporación del enfoque de género en el PNUD Argentina

## Directrices generales

La estrategia de género para la oficina del PNUD Argentina supone un trabajo paralelo y complementario entre los aspectos *internos* y *externos* de la organización, así como el fortalecimiento del papel del PNUD en el trabajo interagencial, en el marco de la reforma del Sistema de las Naciones Unidas.

Los aspectos *internos* aluden al posicionamiento del tema de género en la oficina a través del compromiso político y financiero, de la vinculación de los distintos equipos y áreas de trabajo en el desarrollo de la estrategia de género, y del desarrollo de capacidades y mecanismos para lograr la implicación del personal del PNUD Argentina en la implementación de la estrategia.

Los aspectos *externos* comprenden las acciones que se llevarán adelante para la promoción del desarrollo humano y la igualdad de género en el país. Esto incluye la transversalización del enfoque de género en sus áreas y unidades, y un conjunto de propuestas para la implementación de proyectos que promuevan los derechos de las mujeres. De este modo, se fortalecerá tanto el papel sustantivo de la cooperación del PNUD con el país como el desarrollo de una agenda de investigación sobre temas que vinculen la promoción de los ODM, las plataformas de acción de Beijing y El Cairo y los derechos humanos.

El componente *interagencial* toma en cuenta el rol específico del PNUD en el Sistema de las Naciones Unidas, cuyo representante es también coordinador residente. Es decir, la propuesta incorpora el fortalecimiento del PNUD en el trabajo interagencial sobre género, y trata sobre la función de coordinación con otras Agencias del Sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, propone el forta-



lecimiento del enfoque de género en las acciones impulsadas por la oficina del Coordinador Residente.

Así, a partir del proyecto *Transversalización del enfoque de género en el programa de cooperación de PNUD Argentina* y de las otras acciones que se han llevado a cabo hasta el momento, esta estrategia persigue el desarrollo paulatino de la transversalización del enfoque de género, de manera de consolidar y profundizar los esfuerzos que esta oficina de país está realizando para avanzar en esa dirección. En este sentido, la elaboración de los planes operativos anuales resulta crucial para planificar las acciones de TG que se implementarán año tras año.

## Criterios políticos y estratégicos

Para la elaboración de este plan se han tomado en cuenta los criterios políticos y estratégicos que se detallan a continuación.

Por “criterios políticos” se hace referencia al conjunto de concepciones, principios y valores propios del Sistema de las Naciones Unidas –y del PNUD en particular– que han servido de base y guía, ofreciendo un marco institucional y político favorable a la promoción de esta estrategia –como se detalla en la parte I de este documento. En primer término, se concibe a la igualdad de género como condición para el cumplimiento de los derechos humanos. De este enfoque fundamental se deriva el análisis antes planteado y las propuestas que se detallan en este apartado. En este sentido, es importante aclarar que el enfoque de género propone un análisis que permite describir y dar visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres, interpretar las diferencias y desigualdades entre los sexos en un contexto particular; tomar decisiones y compromisos para revertir las inequidades.<sup>49</sup> En este marco conceptual, se retoma el enfoque TG (transversalización del enfoque de género), que a su vez supone compromisos y decisiones políticas y económicas que se sostienen en ciertos saberes técnicos.

Por otra parte, teniendo en cuenta que las situaciones de desigualdad que se busca transformar son profundas y están arraigadas en las relaciones sociales, en las instituciones y en nuestra cultura en general, en este trabajo la igualdad de género se concibe como parte de un proceso paulatino y constante.

En cuanto a los “criterios estratégicos”, definen algunas modalidades de operación fundamentales para alcanzar los objetivos y resultados propuestos. En primer lugar, la TG implica transformaciones al nivel de la institución y un cambio en el modo en que la organización trabaja con el país. En aras de posi-

49 PNUD; 2002. *Estrategia de Género*, Oficina de El Salvador.

cionar al PNUD como un referente de la equidad de género, resulta tan valioso el trabajo realizado hacia el interior de esta oficina como el trabajo en el nivel interagencial. Por ello, a fin de potenciar la igualdad de género y de lograr un aporte sustantivo, es clave la fluidez en la interlocución con las contrapartes de los programas y proyectos que ésta apoya.

A su vez, las acciones de transversalización del enfoque de género de esta estrategia deben complementarse con acciones específicas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres. De otra manera, se podría correr el riesgo de invisibilizar determinadas problemáticas sociales, con lo cual se perdería la posibilidad de operar frente a la vulneración de esos derechos.

Por último, es fundamental destacar que todas las acciones tendrán en cuenta el contexto particular del país y de las regiones con las que se trabajará. Dicho de otro modo, los aspectos culturales que emerjan en los distintos contextos no representarán un límite infranqueable, sino que por el contrario, serán un puntapié inicial a la hora de llevar a cabo el trabajo de promoción de igualdad de derechos.

## Objetivo general

*Incorporar el enfoque de género en la oficina del PNUD Argentina y en los programas y proyectos que ésta apoya, con el fin de contribuir, en el mediano y largo plazo, al desarrollo humano y a la protección de los derechos humanos en la Argentina.*

A continuación se detallan seis líneas de acción, teniendo en cuenta los aspectos internos, los externos y el componente interagencial. Cada línea de acción propone una serie de resultados y sugiere las condiciones necesarias para alcanzarlos.





Aspectos	Líneas de acción	Resultados
<b>Aspectos internos</b>	<b>Línea de acción 1:</b> La oficina de PNUD Argentina afianza su compromiso político y económico con la promoción de la igualdad de género.  <b>Línea de acción 2:</b> El equipo de trabajo de la oficina Argentina de PNUD se involucra activamente en el proceso de TC.  <b>Línea de acción 3:</b> Los programas y proyectos que apoya el PNUD para promover el desarrollo y los derechos humanos se fortalecen con la incorporación del enfoque de género.	<b>Resultado 1.1:</b> El enfoque de la equidad de género se posiciona como tema de alta prioridad en la oficina de PNUD Argentina. <b>Resultado 1.2:</b> Se asignan recursos humanos y económicos para consolidar el proceso de transversalización del enfoque de género. <b>Resultado 1.3:</b> Se revisan y afinan los mecanismos necesarios para lograr el balance de género en la composición de los diferentes niveles del <i>staff</i> de la oficina.  <b>Resultado 2.1:</b> Se desarrollan y fortalecen las capacidades del equipo de trabajo para la TC. <b>Resultado 2.2:</b> Se crean mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva del personal en el proceso de TC.  <b>Resultado 3.1:</b> El enfoque de género se incorpora de forma sustantiva en las estrategias de promoción del PNUD para el alcance de los ODM. <b>Resultado 3.2:</b> Las estrategias de superación de la pobreza apoyadas por el PNUD promueven la autonomía económica de las mujeres y la igualdad entre los géneros. <b>Resultado 3.3:</b> Las estrategias de gobernabilidad democrática promovidas por el PNUD para la cohesión social incorporan la participación activa de mujeres y la dimensión de la equidad de género. <b>Resultado 3.4:</b> Las estrategias de seguridad ciudadana apoyadas por el PNUD incorporan la dimensión de la equidad de género. <b>Resultado 3.5:</b> Se facilitan y promueven las oportunidades para incorporar el enfoque de equidad de género en los proyectos de los distintos <i>clusters</i> del programa de cooperación.
<b>Aspectos externos</b>	<b>Línea de acción 4:</b> Se desarrollan acciones específicas para propiciar la protección de los derechos de las mujeres en la Argentina  <b>Línea de acción 5:</b> La comunicación institucional de la oficina de PNUD Argentina incorpora el enfoque de género.	<b>Resultado 4.1:</b> Se fortalecen capacidades en el sector público y en organizaciones de la sociedad civil para la promoción y protección de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres. <b>Resultado 4.2:</b> Se diseña y se desarrolla una agenda de investigación sobre la temática de género y los derechos humanos de las mujeres.  <b>Resultado 5.1:</b> Las publicaciones que produce o apoya el PNUD Argentina (entre éstas, los informes de Desarrollo Humano y de Monitoreo del avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio) dan visibilidad a la incidencia del género en las problemáticas que abordan. <b>Resultado 5.2:</b> Los materiales de comunicación institucional –sitio web, folletería institucional, documentos corporativos, disertaciones y presentaciones institucionales, entre otros– se elaboran incorporando el enfoque de género.
<b>Aspectos interagenciales</b>	<b>Línea de acción 6:</b> La oficina del PNUD Argentina contribuye a la transversalización del enfoque de género en las acciones interagenciales, en el marco del proceso de reforma del SNU.	<b>Resultado 6.1:</b> El PNUD participa activamente de las acciones desarrolladas a nivel interagencial a través del grupo temático de género y de proyectos o acciones acordadas con otra/s agencias o fondos del sistema. <b>Resultado 6.2:</b> El PNUD ofrece, en forma permanente, recomendaciones y asistencia técnica en temas de género al UNCT (Equipo de País de las Naciones Unidas).

## 3.1 Aspectos internos

### Línea de acción 1

#### La oficina del PNUD Argentina afianza su compromiso político y económico con la promoción de la igualdad de género

El mandato del PNUD que implica avanzar hacia la igualdad de género requiere un esfuerzo sistemático y profundo. Se trata de asumir un compromiso explícito en pos de que la temática se posicione tanto hacia adentro como hacia afuera. Parte de este compromiso se plasma en la elaboración y adopción de la estrategia de género con la asignación de los recursos necesarios para su desarrollo.<sup>50</sup>

### Resultado 1.1

*El enfoque de la equidad de género se posiciona como tema de alta prioridad en la oficina del PNUD Argentina*

El compromiso hacia la igualdad de género implica decisiones que se traducen en prácticas adecuadas al contexto de país, las políticas globales y regionales del PNUD. Por un lado, ello supone la adopción y difusión de la estrategia de TG y del plan operativo, además de la vinculación de todo el personal en esta iniciativa. Por otro lado, implica la incorporación de las acciones propuestas en las herramientas y mecanismos de gestión existentes, tales como el Programa de País y el Plan Estratégico anual de la oficina.

En forma paulatina, el proceso de transversalización del enfoque de género debe introducirse en el conjunto de áreas y unidades de la organización, a saber: a) Representación; b) Programas; c) Operaciones y Administración y d) Comunicación.

### Indicadores de resultado:

1. Documento de la Estrategia de género para el Programa de Cooperación del PNUD Argentina elaborado, aprobado y difundido.
2. Plan operativo para la implementación de la Estrategia diseñado y en proceso de implementación.
3. Marco de Resultados del Programa de País consolida la inclusión del enfoque de género.

<sup>50</sup> Los resultados 1.1. y 1.2. se inspiraron en la Estrategia de género de la oficina del PNUD en El Salvador.



## Resultado 1.2

### *Se asignan recursos humanos y económicos para consolidar el proceso de transversalización del enfoque de género*

La transversalización del enfoque de género es un proceso complejo y multivariado, por lo que requiere un abordaje sistemático, así como la adecuada asignación de recursos humanos y económicos.

Si bien la *TC* es una responsabilidad colectiva, es preciso contar con especialistas en la temática de género que lo impulsen y acompañen, y que promuevan la transformación de algunos aspectos que permanecen invisibilizados en la cultura organizacional. En este marco, el rol del punto focal de género y de especialistas en la temática resultan clave sobre todo si se considera la magnitud de esta oficina de país y la complejidad que reviste la gestión de las acciones enmarcadas en la presente estrategia.

En consecuencia, será imprescindible disponer de recursos económicos que permitan solventar las acciones definidas anualmente en los planes operativos. Al respecto, es importante mencionar que el *Direct Line 11* brinda especificaciones acerca de los fondos que deberían asignarse al *mainstreaming* de género, y recuerda al Bureau Regional de Directores que la transversalización del enfoque de género, la promoción de igualdad de género y el progreso de las mujeres son dimensiones estratégicas de los indicadores de calidad necesarios para acceder a los recursos TRAC 1.1.2.<sup>51</sup> Asimismo, el “*Gender Compact*” indica que cada oficina de país debería invertir el 20% de los fondos TRAC en acciones de promoción de la igualdad de género, financiar con recursos extra-presupuestarios la labor de los puntos focales y destinar un porcentaje de los recursos adquiridos por operaciones para la implementación de programas de género.<sup>52</sup>

Resulta evidente, entonces, que la asignación de recursos humanos y económicos no es sólo una condición indispensable para avanzar en la estrategia de transversalidad de género, sino que también constituye un indicador relevante del grado de compromiso de esta oficina para con el objetivo de impulsar la *TC* en sus áreas y programas.

#### **Indicadores de resultado:**

1. Se comprometen recursos humanos y se define un esquema de responsabilidades para la transversalización del enfoque de género en la oficina.
2. Se asignan recursos presupuestarios para fortalecer proyectos y acciones de promoción de la igualdad de género.

51 UNDP;1996. *Direct Line 11. Gender Equality and the advance of Women* (Memorandum del Administrador de PNUD dirigido a los representantes residentes).

52 UNDP- RBLAC ;2007;*Gender Compact between the Administrator and the Regional Bureau Director*.

### Resultado 1.3

#### *Se revisan y afinan los mecanismos necesarios para lograr el balance de género en la composición de los diferentes niveles del staff*

La política de equidad de género en la gestión de la organización, sustentada por la resolución de la Asamblea General A/50/162 de 1999 y confirmada por la resolución A/57/180 de 2002, sostiene que para el año 2010 se debe alcanzar una distribución de sexos del 50/50 dentro de los organismos de las Naciones Unidas en todos los puestos de las categorías profesionales y superiores, en términos generales y en cada nivel. El PNUD ha validado estas resoluciones a través de su “Política de Equidad de Género en la Gestión 2003-6”. Más recientemente, las decisiones adoptadas por la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2006 (DP 2016/16), evaluaron dicha política de género y solicitaron al Administrador que establezca parámetros para lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en los cargos profesionales y directivos de nivel superior antes del 2010.

En esta oficina, para el año 2007, la proporción de mujeres y varones en la totalidad de los puestos es relativamente pareja, con una presencia levemente superior de mujeres. Sin embargo, en los cargos profesionales y gerenciales, esta tendencia se revierte, mostrando una proporción de alrededor de una mujer por cada casi cuatro hombres profesionales (27% mujeres y 73% de hombres). De modo que alcanzar la meta prevista para el año 2010 requiere de acciones específicas que buscarán profundizar muchos de los procesos ya iniciados, en base a cuatro ejes principales: *desarrollo profesional, gestión del desempeño, reclutamiento y contratación estratégica y planificación de la sucesión de puestos*. En particular, se pondrá énfasis en la mayor efectividad posible en el reclutamiento de mujeres altamente calificadas para los puestos que se concursarán en el corto y mediano plazo.

En primer lugar, se sugiere la incorporación de criterios específicos en los procesos de selección y reclutamiento de personal. Algunas de las prácticas concretas podrían ser:

1. Los anuncios de vacancias externas para todos los puestos nuevos podrán incluir una nota que señale que *se insta a las mujeres que reúnan los requisitos a enviar su candidatura*.
2. Las campañas de contratación intentarán atraer a candidatas y a todas las fuentes posibles de candidatas.
3. En los paneles de contratación, se buscará mantener un balance de género. Igualmente, las personas involucradas en el proceso de selección deberán tener en cuenta algunos criterios adicionales en su evaluación de los y las postulantes.
4. La evaluación de las candidatas:
  - a. Deberá prestar especial atención a la capacidad probada para desempeñarse a un nivel superior. En este sentido, resultará



significativo no circunscribir este requisito al desempeño de las candidatas en altos niveles del sector público (ya que la segregación ocupacional también se presenta en este sector por lo que, proporcionalmente, hay menor cantidad de mujeres que de varones que pueden satisfacer este criterio). En cambio, se evaluarán los antecedentes de las candidatas de un modo integral.

- b. En los casos en que los antecedentes y formación entre candidatos y candidatas sean equivalentes, se buscará priorizar la incorporación de mujeres.

En segundo lugar, una estrategia que podrá ponerse en práctica será la de planificar la sucesión de los puestos que serán reemplazados en el mediano y largo plazo, ya sea por jubilación del *staff* o por traslado hacia otras oficinas.

En tercer lugar, se podrán anticipar los puestos que se crearán en la oficina en el mediano plazo, procurando identificar si dentro de la estructura del *staff* existen profesionales que cuenten con las calificaciones necesarias para participar de los concursos públicos. En este sentido, se prestará particular atención a la identificación y promoción de talentos femeninos dentro de la estructura de la organización.

En cuarto lugar, se revisará y alineará la política de recursos humanos vigente en el país con las iniciativas globales que se vayan definiendo en torno al balance entre trabajo y vida familiar.<sup>53</sup>

Lógicamente, todas estas propuestas, deberán enmarcarse en un espíritu de excelencia organizacional y de demostración de méritos profesionales. Por ello la búsqueda de personal con perfiles determinados debería anticiparse, para así identificar candidatos/as con muy buenos niveles de calificación y demostradas capacidades y competencias profesionales.

En los próximos años, se espera que la proporción de mujeres y varones en el *staff* profesional y gerencial de la oficina del PNUD se equilibre acorde al mandato de la organización hasta alcanzar la paridad. En el año 2007, se han abierto dos vacantes para oficiales nacionales y en el año 2008, se concursarán otros tres nuevos puestos. A continuación, se presenta una propuesta de esquema para alcanzar los objetivos corporativos en esta dirección.

<sup>53</sup> En este sentido, por ejemplo, se procurará por un lado, facilitar la inclusión ocupacional de las parejas de aquellas mujeres que lleguen a la oficina de país para ocupar un puesto internacional, y por otro, se respetarán las estrategias de arreglos de trabajo flexible que se vayan acordando en la política global.

### Indicador de resultado:

#### Paulatina equiparación de mujeres y varones en cargos profesionales y gerenciales de la oficina de Argentina del PNUD (nivel actual y metas propuestas hasta 2010)

	Mujeres	Varones
2007 – Julio	27%	73%
2007 – Diciembre	40%	60%
2008 – Diciembre	42%	58%
2009 – Diciembre	45 %	55%
2010 – Diciembre	50 %	50 %

#### Linea de acción 2

**El equipo de trabajo de la oficina de Argentina del PNUD se involucra activamente en el proceso de TG**

La TG requiere que todas las personas que trabajan en la oficina de país conozcan y comprendan las implicancias del enfoque de equidad de género para la organización en general y para el propio trabajo en particular. Como se señala en el *Guidance Note on Gender Mainstreaming*, “el *mainstreaming* de género supone una transformación profunda que afecta no sólo a los programas y proyectos y a la gestión de recursos humanos de PNUD sino también a la propia cultura institucional. Por lo tanto, la responsabilidad no es únicamente del/de la punto focal de género sino que es una responsabilidad institucional de todo el personal”<sup>54</sup>.

Para lograr un avance significativo en la instalación de esta perspectiva en el trabajo cotidiano, deberán fortalecerse algunos mecanismos internos que permitan la participación responsable, comprometida y activa del personal. Para ello, es preciso:

- desarrollar capacidades específicas en las distintas personas y grupos de trabajo.
- fortalecer los mecanismos de responsabilidad colectiva a fin de promover la participación del personal y la operatividad de las

54 UNDP; 1997. Op cit.



acciones de transversalización del enfoque de género en cada una de las áreas de la oficina.

## Resultado 2.1

### *Se desarrollan y fortalecen las capacidades del equipo de trabajo para la TG*

La formación de recursos humanos en la temática de género tiene por objeto el desarrollo de saberes, habilidades y destrezas del personal. Así, mediante un proceso continuo de construcción, interpretación e intercambio de sentidos, se apuesta a prácticas que –hacia dentro y fuera de la oficina– contribuyan a la igualdad de género y a la promoción de los derechos humanos. Especialmente, se trabajará con el personal del área de programas, a fin de que la variable de género se incorpore en el proceso de formulación, implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos (PRODOC).

Del mismo modo, se deberá garantizar la presencia de personas que aboguen por la temática de género en las reuniones de revisión y aprobación de proyectos (L-PAC). De esta manera se buscará contribuir al desarrollo de capacidades de la oficina, de las contrapartes y de las personas que realizan servicios de consultoría y evaluación en los distintos proyectos que abarca el programa de país (por ejemplo, quienes participan de las evaluaciones ex-ante).

La propuesta de capacitación en género implica diversas modalidades y dinámicas pedagógicas, desde las capacitaciones *ad-hoc* hasta el acompañamiento y asesoramiento permanente a los equipos de trabajo de cada área, a modo de “*learning by doing*”. Las distintas modalidades de capacitación serán planificadas tomando en cuenta la diversidad de los perfiles técnicos profesionales los niveles de formación sobre el tema del personal de la oficina, y la relevancia de la transversalización del enfoque de género en la labor cotidiana de cada área y unidad. Procurando que algunas de estas instancias sean incorporadas en el Plan de Aprendizaje de la oficina, se proponen las siguientes modalidades de formación y capacitación:

- a) *Desarrollo de procesos de formación y capacitación para el staff de la oficina.* A través de esta modalidad se propone la puesta en común de algunos conceptos centrales para comprender las relaciones sociales de género y los lineamientos de política institucional. Asimismo, se ofrecen ejercicios que permitan el acceso a herramientas apropiadas para transversalizar el género en los proyectos y actividades de cada área. Así se impulsará el intercambio de ideas y de valores en torno a esta temática entre los funcionarios del PNUD. En este sentido, es importante que los procesos de formación del personal se desarrollen en entornos informales y distendidos en los que participe el *staff* de la oficina de Argentina.

- b) *Herramientas específicas para la TG.* Mediante esta modalidad se busca dotar de herramientas concretas que permitan la vinculación del enfoque de equidad de género con el trabajo que se realiza en cada una de las áreas. Su puesta en marcha implica, entre otros, la incorporación del enfoque de género en el Manual de Gestión por Resultados de la oficina de PNUD en la Argentina, la elaboración de notas técnicas sobre las problemáticas más relevantes que se abordan en cada *cluster* y una guía para la inclusión del enfoque de género en los proyectos de desarrollo.
- c) *Learning by doing / Training on the job.* Esta estrategia pedagógica implica un acompañamiento, continuo y a demanda, de las diferentes acciones y procesos que se desarrollan cotidianamente, con el propósito de profundizar los conocimientos y fortalecer las capacidades del equipo de trabajo. Para esto será importante aprovechar y crear espacios formales e informales de trabajo. Particularmente se llevarán a cabo reuniones con las diferentes áreas y unidades de la oficina, en las que se analicen aspectos puntuales de la dimensión de género, por ejemplo, en la implementación de la política institucional de recursos humanos. Además, se sugiere enfatizar este proceso de fortalecimiento de capacidades específicamente en el Área de Programas, de manera de facilitar la incorporación de la perspectiva de género como tema sustantivo dentro del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de los programas y proyectos de cada *cluster*. En este sentido, se considera estratégica la participación de especialistas en género en las reuniones de diseño y revisión de proyectos (como las reuniones de L-PAC), ya que también es una manera de acercar el análisis y las propuestas que supone el enfoque de género al personal de las distintas áreas.

#### **Indicadores de resultado:**

1. El personal participa en al menos una instancia de capacitación anual sobre enfoque de género en el PNUD.
2. Se capacita al equipo de programas y a contrapartes seleccionadas para incorporar la variable de género en el proceso de formulación de los proyectos, su implementación, monitoreo y evaluación.
3. Se elaboran y circulan una *Guía para la Inclusión del Enfoque de Género en Proyectos de Desarrollo* y al menos dos *notas técnicas* que vinculen el enfoque de género con las temáticas trabajadas anualmente por los distintos *clusters*.





## Resultado 2.2

### *Se crean mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva del personal en el proceso de TG*

Los procesos de formación enumerados en el resultado 2.1. se complementarán con la creación de mecanismos colectivos que permitan el monitoreo de la transversalización del enfoque de género en la oficina. Esta tarea estará a cargo de distintos integrantes del *staff*, quienes podrán convertirse en dinamizadores continuos del proceso y aportar propuestas para incluir este enfoque en sus áreas específicas de trabajo. Para ello, se creará de un Grupo de Acompañamiento de Género, conformado por la punto focal y por al menos un representante de cada una de las siguientes áreas: programas, administración, recursos humanos, comunicación, operaciones, representación, Informe de Desarrollo Humano y oficina del Coordinador Residente. Este *grupo de trabajo* tendrá como función el monitoreo y evaluación de las acciones relacionadas con la incorporación del enfoque de género en las distintas áreas de la oficina y sus respectivas carteras de proyectos. Así, cada participante del *grupo* actuará como punto focal de su respectiva área de trabajo, en especial en lo que se refiere al proceso de formulación de los proyectos.

El grupo de acompañamiento se fortalecerá mediante el asesoramiento y acompañamiento de especialistas en el tema. También se sugiere la puesta en marcha de una serie de procedimientos internos para asegurar su participación en instancias de decisión relacionadas al funcionamiento y los proyectos de la oficina de país. De esta manera se buscará garantizar la participación de integrantes del grupo de acompañamiento de género en reuniones de gestión administrativa, operaciones y seguimiento de programas, tales como, las instancias de aprobación y revisión de proyectos mediante los L-PAC.

Por otra parte, a fin de involucrar a los oficiales y asistentes de programas en la TG y para garantizar su seguimiento por parte de cada *cluster* de programas, se recomienda la incorporación dentro de sus RCA de un resultado relacionado con la promoción de la igualdad de género.

#### **Indicadores de resultado:**

1. *Grupo de acompañamiento de género* conformado por representantes de las distintas áreas en funcionamiento.
2. Se incorporan resultados sobre la TG en los RCA de oficiales y asistentes de programas.

## 3.2 Aspectos externos

### Línea de acción 3

**Los programas y proyectos que apoya el PNUD para promover el desarrollo y los derechos humanos se fortalecen con la incorporación del enfoque de género**

Incorporar el enfoque de equidad de género en el programa de país es una dimensión sustantiva que aporta al “giro estratégico” que esta oficina viene impulsando para su programa de cooperación. En efecto, la oficina busca incrementar su papel como facilitador del desarrollo nacional y de las instituciones del sector público y para ello, ha decidido priorizar las distintas políticas de equidad (de oportunidades, ingresos, territoriales, sociales) presentes en la Argentina, y fortalecer las instituciones<sup>55</sup>.

Al respecto, el programa de cooperación acordado con el gobierno nacional para el período 2005-2008 (*Country Programme Outline -CPO*), tiene por objetivos: 1) promover el diálogo y el consenso sobre políticas públicas en temas complejos de la agenda nacional; 2) promover la aplicación del concepto de desarrollo humano y de los ODM, y 3) cofinanciar proyectos convenidos con el gobierno, acordes con el concepto de desarrollo humano y/o con los ODM. A su vez, la cooperación del país se ha organizado en las siguientes áreas: a) desarrollo social y lucha contra la pobreza; b) desarrollo local y productivo; c) gobernabilidad democrática y d) ambiente para el desarrollo sostenible. Todas contribuyen, en distinta medida, al alcance de los ODM.

Teniendo en cuenta las desigualdades de género existentes en la Argentina (según lo analizado en la parte II del documento), el enfoque de programación estratégica del PNUD se enriquecerá con la incorporación de una perspectiva de equidad de género, esto es, uno de los componentes centrales de la equidad social y territorial y una dimensión intrínseca del desarrollo humano, presente asimismo en los ODM.

La perspectiva sugerida contribuirá, a su vez, a implementar en el país las prioridades estratégicas que el PNUD ha delineado en el nivel regional, para el área de género a través del último “*Gender compact – 2007-2008*”. En el mismo se busca la “incorporación de la dimensión de género en las estrategias de reducción de desigualdad y pobreza, con una perspectiva que vincule a los ODM”.<sup>56</sup>

55 PNUD ;2006. *Argentina: hacia el giro estratégico en el programa: los avances*, Documento de trabajo interno de la Oficina de PNUD Argentina, Buenos Aires.

56 UNDP- RBLAC; 2007. Op cit.



### Resultado 3.1

#### *El enfoque de género se incorpora de forma sustantiva en las estrategias de promoción del PNUD para el alcance de los ODM*

Lograr la inclusión del enfoque de género en los proyectos de promoción y localización de los ODM será un aporte fundamental para fortalecer los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas en el país. Se trata de adelantar una estrategia de programación basada en una perspectiva integral y multisectorial orientada a la construcción de sinergias, al desarrollo de capacidades y a la producción y difusión de conocimiento relevante para la formulación de políticas públicas.

Ya se ha apuntado que la pobreza impacta de manera diferente en mujeres y varones. En efecto, la presentación de los distintos indicadores sociales evidencia un cruce de inequidades especialmente crítico para aquellas mujeres pobres que habitan en las regiones más postergadas del país. Todo esto profundiza los desequilibrios de su autonomía política y económica, entrecruzando las dimensiones de clase y género en el ejercicio de los derechos humanos. De tal modo, la igualdad de género, expresada como uno de los objetivos del milenio, requiere un abordaje no sólo en términos específicos, sino también en tanto enfoque para cualificar el trabajo del resto de los ODM.

Como se señaló en la parte II de este informe, se observa que la mortalidad materna, el VIH-SIDA y la maternidad en adolescentes se relacionan no sólo con diferencias en la implementación de las políticas de salud en las regiones más excluidas, sino también con obstáculos en las políticas de prevención y educación que den cuenta de aspectos culturales que dificultan el cuidado integral de la salud sexual y reproductiva de las mujeres. De hecho, la asociación entre edad, nivel educativo de las madres y la mortalidad infantil, o la alta tasa de mortalidad materna relacionada con complicaciones derivadas de abortos son aspectos que, si formaran parte integral de los diagnósticos, contribuirían al diseño de políticas más efectivas.

En relación con el objetivo de promoción del *trabajo decente* en la agenda nacional de ODM, cabe señalar que su alta pertinencia requeriría hacer visible el caso específico del trabajo femenino. En buena medida, el mismo se ve afectado por la informalidad y la precariedad, lo cual redundaría en una estrecha relación con las metas vinculadas tanto a la superación de la pobreza como a la igualdad de género. Por otra parte, también los problemas relativos al medio ambiente inciden enormemente sobre la carga de trabajo doméstico de las mujeres, obstaculizando su autonomía y la igualdad de género.

Se buscará promover la inclusión del enfoque de género en la instalación de los ODM a nivel territorial, fortaleciendo las acciones que lideran el Sistema de las Naciones Unidas en provincias argentinas, y el PNUD en municipios. Para ello, especialistas en la temática brindarán asesoramiento técnico a los organismos nacionales, provinciales y locales encargados de la formulación de planes territoriales para el alcance de los ODM.

En suma, se trata, por una parte, de cualificar los diagnósticos, dando cuenta de los estrechos vínculos entre las desigualdades sociales, regionales y de género; y por otra, de fortalecer la cooperación del PNUD en los procesos de formulación, monitoreo, seguimiento y evaluación de políticas públicas para el alcance de los Objetivos de Desarrollo.

### **Indicadores de resultado:**

1. Se elabora y difunde una Guía para la Incorporación del Enfoque de Género en la promoción de los ODM.
2. Al menos una provincia y un municipio del país incorporan el enfoque de género en el proceso de monitoreo y seguimiento local de los ODM.

### **Resultado 3.2**

#### *Las estrategias de superación de la pobreza apoyadas por el PNUD promueven la autonomía económica de las mujeres y la igualdad entre los géneros*

Según la CEPAL, sin la contribución del trabajo remunerado de las mujeres, la pobreza sería alrededor de un 10% mayor en América Latina.<sup>57</sup> Pese a ello, el aporte de las mujeres en la economía nacional y en el bienestar de sus hogares rara vez se ve acompañado por estrategias que procuren la igualdad de derechos y responsabilidades de hombres y mujeres.

Desde este punto de vista, las estrategias de reducción de pobreza para ser efectivas en la promoción de la igualdad de género, requieren la identificación y consideración de los condicionantes culturales y estructurales que intervienen en la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito productivo como en la esfera familiar. También es preciso considerar las acentuadas dificultades que recaen en las mujeres a la hora de conciliar sus responsabilidades en ambas esferas, habida cuenta de que –como se explica en la parte II de este documento– siguen siendo ellas las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado de niños, adultos mayores y enfermos.<sup>58</sup>

La TG en los programas de superación de la pobreza contribuirá a que las políticas sociales y laborales que apoya el PNUD alienten el empleo de calidad para las mujeres y promuevan su acceso a programas de asistencia técnica y crediticia. Al mismo tiempo procurará que las políticas generen dispositivos específicos para facilitar la armonización de las responsabilidades familiares y laborales que tienen tanto las mujeres como los varones. De esta manera, se estará facilitando de manera sistemática la igualdad de autonomía económica de las mujeres.

57 Ver CEPAL; mayo de 2007.

58 Como se alerta en el Marco Estratégico Regional de Género 2005-2009: “no se conseguirá reducir la pobreza y las desigualdades hasta que no se pongan en marcha estrategias y políticas macroeconómicas que tengan en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, la sobrecarga de trabajos productivos, reproductivos y comunitarios que soportan y se las vea como actrices activas y proactivas que pueden y deban elegir el tipo de vida que quieren vivir”.



### **Indicadores de resultado:**

1. Al menos un proyecto de asistencia técnica y crediticia apoyado por el PNUD promueve la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres.
2. Recomendaciones del PNUD a las políticas sociales y laborales promueven el empleo de calidad de hombres y mujeres y la reducción de brechas de género en el ingreso.
3. Se elabora una agenda de investigación e incidencia para promover políticas de conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales desde un enfoque de género.

### **Resultado 3.3**

*Las estrategias de gobernabilidad democrática para la cohesión social promovidas por el PNUD incorporan la participación activa de mujeres y la dimensión de la equidad de género*

La gobernabilidad democrática se sustenta en la protección y ampliación de los derechos humanos, tanto los civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales. En este sentido, difícilmente puedan fortalecerse los procesos de democratización política y cohesión social si no se considera el papel sostenido de las mujeres en la ampliación de las bases de representación ciudadana. Sin embargo, el análisis acerca de la democratización de las sociedades ha omitido con frecuencia una dimensión tan significativa como la representación y participación política de la mitad de la sociedad.

La participación de mujeres y varones en condiciones de igualdad es una cuestión de máxima relevancia con implicancias cuantitativas y cualitativas. Alcanzar este resultado supone, entonces, la equiparación de la participación de las mujeres en los diferentes espacios de decisión política y social, a nivel nacional, provincial y municipal. Dicha estrategia presupone el desarrollo y consolidación de las capacidades de las mujeres para su efectiva intervención en la agenda de políticas públicas, de las capacidades de los hombres para mejorar sus niveles de permeabilidad frente a este cambio político y cultural y de mecanismos específicos que garanticen la “paridad participativa”. Vale decir, se reconoce que el acceso de las mujeres a los espacios de decisión es un paso imprescindible, pero que *per se* no asegura su incidencia en la agenda pública ni la inclusión de problemas relacionados con las desigualdades de género. Por este motivo es que requiere de acciones específicas.

En ese sentido, la oficina del PNUD en la Argentina se encuentra en óptimas condiciones para consolidar proyectos en esta dirección y mantener activo al menos un proyecto en cada año de ejecución a fin de profundizar la democratización de los espacios políticos del país.

### **Indicadores de resultado:**

1. Se define e implementa un proyecto con mujeres líderes de la política para promover la agenda de la igualdad de género y fortalecer la democratización de los espacios políticos del país.

### **Resultado 3.4**

#### *Las estrategias de seguridad ciudadana apoyadas por el PNUD incorporan la dimensión de la equidad de género*

Como se ha señalado, la violencia contra las mujeres es un problema serio y persistente en la Argentina, que es preciso atender y prevenir mediante acciones convergentes. No obstante, la promoción de la seguridad ciudadana rara vez incluye esta dimensión en su análisis o dentro de los desafíos de políticas públicas. Es preciso, entonces, adoptar un enfoque integral en la promoción de políticas públicas que reconozca la violencia contra las mujeres como un componente crítico.<sup>59</sup>

Desde este punto de vista, es fundamental promover prácticas legislativas y de políticas públicas, así como desarrollar acciones coordinadas a nivel nacional, de provincias y de municipios, que contemplen proyectos de prevención y atención a la violencia contra las mujeres en el ámbito de las políticas de promoción y de acceso a la justicia. También será necesario contribuir a la formación de integrantes de las instituciones de seguridad en este aspecto.

Además de dar continuidad a los procesos ya iniciados en el PNUD en el trabajo para la atención de la violencia contra las mujeres, se promoverá la formulación de nuevos proyectos de alcance nacional y local que vinculen la violencia contra las mujeres a las políticas de seguridad ciudadana.

### **Indicadores de resultado:**

1. Un proyecto de atención a víctimas de violencia doméstica y familiar impulsado por la Corte Suprema de Justicia, acompañado por el PNUD.
2. Al menos un proyecto para atender la violencia contra las mujeres en el marco de la promoción de la seguridad ciudadana, apoyado por el PNUD en una provincia o localidad argentina.

### **Resultado 3.5**

#### *Se facilitan y promueven las oportunidades para incorporar el enfoque de equidad de género en los proyectos de los distintos clusters del programa de cooperación*

La incorporación del enfoque de género a lo largo del ciclo de un proyecto se ilustra en el siguiente cuadro:

59 UNDP- RBLAC; 2007. Op cit.



## La TG en el ciclo de un proyecto

Estadio	Características
Planificación	La TG explicita las diferentes necesidades y experiencias de hombres y mujeres, y crea un espacio para todos los socios, dando voz y visibilidad a las perspectivas de las mujeres y los hombres, y asegurando que el diseño se fundamente en diagnósticos con datos desagregados por género.
Implementación	La TG implica garantizar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones, y la valoración de sus perspectivas de forma igualitaria.
Monitoreo	La TG lleva a definir los indicadores que miden el impacto diferencial de las intervenciones en términos de género.
Evaluación	La TG implica cerciorarse de que hombres y mujeres toman parte en la determinación de los criterios de evaluación; que la igualdad de género es evaluada de manera explícita; que el equipo de evaluación está equilibrado en términos de género y es sensible a este tema.

Fuente: Basado en PNUD;2002. *Gender Equality Practice Note*.

La vinculación explícita de la punto focal de género y/o de especialistas incorporados al equipo en las etapas de formulación y revisión de proyectos (por ejemplo, en instancias como los L-PAC) permitirá incluir recomendaciones específicas a los distintos proyectos. Ahora bien, no siempre la aceptación de dichas recomendaciones podrá traducirse en su efectiva implementación, dado que las debilidades institucionales, la carencia de recursos humanos capacitados y la dificultad de los equipos técnicos para incorporar modificaciones en los proyectos pueden resultar obstáculos convergentes. Por este motivo, en algunos casos, será necesaria la asignación de recursos adicionales –humanos o financieros– a los proyectos. En otros casos, podrá acompañarse su desarrollo con recursos del PNUD y de las contrapartes nacionales.

Paralelamente, se procurará que el equipo de programas de la oficina, los consultores/as y contrapartes cuenten con herramientas específicas para incluir el enfoque de género en las etapas de planificación, implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos. En particular, se impulsará la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de formulación de los PRODOC y en las *Guías de Usuario para el Programa PNUD de Argentina* para el monitoreo, seguimiento y evaluación de los proyectos. Asimismo se propiciará que el personal a cargo de las evaluaciones ex ante de los proyectos incluya la variable de género como un aspecto sustantivo de la evaluación.

Adicionalmente, se socializarán metodologías de inclusión del enfoque a partir de indicadores específicos que dimensionen el alcance de los resultados de los distintos proyectos.

Así, las intervenciones sobre género en los espacios de L-PAC contribuirán a corroborar la efectiva inclusión del enfoque en las instancias anteriores a la formulación de PRODOC y a facilitar su seguimiento.

#### **Indicadores de resultado:**

1. Los instrumentos de formulación de los PRODOC y las *Guías de Usuario para el Programa PNUD de Argentina* incorporan la perspectiva de género.
2. Al menos dos proyectos por *cluster* (Ambiente y Desarrollo Sostenible, Desarrollo Social, Desarrollo Productivo y Gobernabilidad Democrática) incorporan la perspectiva de género en las fases de diseño, implementación, monitoreo y evaluación, que se reflejan en sus respectivos PRODOC.
3. Se lleva a cabo un análisis de género en la totalidad de proyectos revisados en L-PAC. A partir de allí, se elaboran recomendaciones en el 90% de los proyectos relevantes para la transversalización del enfoque de género.

#### **Línea de acción 4**

**Se desarrollan acciones específicas para propiciar la protección de los derechos de las mujeres en la Argentina**

Más allá de la transversalización del enfoque de género en los programas apoyados por el PNUD, una estrategia integral supone también el diseño e implementación de proyectos que promuevan la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Para ello, es preciso fortalecer las capacidades institucionales y contar con estudios e investigaciones relevantes para el diseño de políticas públicas, así como una adecuada estrategia de comunicación social.

#### **Resultado 4.1**

*Se fortalecen capacidades en el sector público y en organizaciones de la sociedad civil para la promoción y protección de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres*

En la medida en que el PNUD asuma un rol proactivo en la temática de género, contribuirá al fortalecimiento de las oficinas nacionales, provinciales y locales de la mujer en la Argentina. Si bien la región revela desarrollos heterogéneos de las oficinas de la mujer, todos los países cuentan con instancias específicas.





Ahora bien, sus dificultades se relacionan, en parte, con la relativa escasez de recursos humanos y presupuestarios y con la exigua incidencia que tienen al interior de los organismos del Estado nacional, provincial y local.

En este contexto, el apoyo de la cooperación internacional en general, y del PNUD en particular, siempre resultará un aporte sustantivo para estas oficinas, y les permitirá fortalecer su coordinación con los proyectos sectoriales que respalda esta organización y potenciar sinergias con los organismos del sector público. De este modo, el PNUD podrá impulsar la generación de proyectos de cooperación en aquellos temas prioritarios para la superación de las desigualdades de género.

En forma paralela, el PNUD deberá evaluar apoyos específicos a organizaciones promotoras de derechos de las mujeres que actúan desde la plataforma de la sociedad civil. Esto último impulsará su interacción con los organismos estatales y propiciará una mayor incidencia en la agenda pública.

#### **Indicador de resultado:**

Diseño e implementación de al menos un proyecto de promoción integral de derechos de las mujeres en asociación con la oficina nacional u oficinas provinciales para el adelanto de las mujeres.

#### **Resultado 4.2**

*Se diseña y se desarrolla una agenda de investigación sobre la temática de género y derechos humanos de las mujeres*

Una estrategia de mediano a largo plazo para la promoción de la igualdad de género deberá alentar la producción de conocimientos específicos que permitan dar cuenta de los distintos aspectos que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Para ello, se convocará a universidades y/o institutos de investigación, y se promoverá una mejora de las capacidades del sector público en la producción de información que permita un seguimiento continuo de indicadores de género. Así, se propiciarán estudios relevantes para la formulación de políticas públicas tendientes a la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Entre las propuestas específicas, se considera relevante desarrollar un acuerdo de trabajo con el INDEC para fortalecer el sistema de indicadores de género, lo que permitirá tanto el fortalecimiento del Área Mujer del Instituto Nacional de Estadística y Censos, como el seguimiento continuo de los indicadores de género.

Por otra parte, será preciso que el PNUD promueva el desarrollo de investigaciones *ad-hoc* que se relacionen explícitamente con sus prioridades programáticas en el marco de los ODM y se lleven a cabo en universidades o centros de investigación.

### **Indicadores de resultado:**

1. Diseño y puesta en marcha de una agenda de investigación. Temas sugeridos:
  - a. Brechas de género en el mercado laboral y en la distribución del ingreso en la Argentina, y contribución del trabajo femenino para la superación de la pobreza;
  - b. Economía política del cuidado y estrategias de conciliación entre responsabilidades familiares y laborales;
  - c. Participación de las mujeres en altos niveles de decisión del sector público;
  - d. VIH y género
2. Implementación de al menos una investigación por año en temáticas relevantes para la promoción de la igualdad de género.
3. Apoyo a seminarios y difusión de conocimiento sustantivo en temas relevantes.

### **Línea de acción 5**

#### **La comunicación institucional de la oficina de PNUD Argentina incorpora el enfoque de género**

Avanzar hacia la igualdad de género requiere también de la revisión de los distintos modos en que la oficina de país interpela y se comunica con sus públicos. Esto implica prestar atención a los significados respecto del género que PNUD Argentina construye a través de lenguajes, materiales y medios de comunicación y al mismo tiempo, desarrollar procesos comunicativos que alienten la igualdad entre hombres y mujeres y que remuevan aquellos sentidos que operan estereotipando o reforzando los prejuicios de género.

La inclusión del enfoque de género en las publicaciones y materiales de comunicación institucionales buscará transmitir los esfuerzos realizados al interior de la oficina y, al mismo tiempo, permitirá el aprovechamiento de su potencialidad para instalar y darle tratamiento a los temas del desarrollo humano desde una perspectiva de género.

### **Resultado 5.1**

*Las publicaciones que produce o apoya la oficina dan visibilidad a la incidencia del género en las problemáticas que abordan*

Se busca que las publicaciones del PNUD contemplen la perspectiva de género. Esto supone dar visibilidad a las relaciones entre hombres y mujeres a través de datos desagregados por sexo, y producir un análisis adecuado acerca de los intereses y necesidades particulares que presenta cada uno de los géneros en re-



lación a los temas abordados en las distintas publicaciones. Asimismo, implica hacer visible el modo en que las instituciones y las políticas públicas participan en la reproducción o transformación de las relaciones sociales de género.

Será especialmente importante asumir este enfoque tanto en el Informe de Desarrollo Humano como en el Informe de Monitoreo del avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio –elaborado por el gobierno con apoyo del PNUD–, incorporando el enfoque desde el planteamiento y análisis de los problemas (indicadores, índices y herramientas metodológicas) hasta las recomendaciones de política pública que se realicen. De esta manera se estará avanzando con un doble propósito: por un lado, el abordaje de estas publicaciones desde el género enriquecerá sustantivamente el análisis y el aporte que el PNUD realiza al país mediante estos documentos; por otro lado, dado que ambas publicaciones son fuentes de información de referencia para comprender la realidad del país, al incluir la dimensión de género en su elaboración se contribuirá a instalar una nueva mirada acerca del impacto diferencial de las políticas públicas sobre los géneros y su potencialidad para revertir desigualdades.

Algo similar puede llevarse a cabo con las publicaciones realizadas a partir de los distintos proyectos, que se verán cualificados con la inclusión de un enfoque que tome en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y varones en su elaboración.

#### **Indicadores de resultado:**

1. El *Informe de Desarrollo Humano* se elabora incorporando la mirada de género y datos desagregados por sexo.
2. La oficina del PNUD promueve activamente la inclusión del enfoque de género en el informe de avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que elabora el gobierno nacional.

#### **Resultado 5.2**

*Los materiales de comunicación institucional –sitio web, folletería institucional, documentos corporativos, disertaciones y presentaciones institucionales, y otros– se elaboran incorporando el enfoque de género*

En esta instancia, se propone que las iniciativas de comunicación realizadas por la oficina del PNUD –en cualquier medio y formato– incluyan una mirada sensible a la dimensión de género. Esto implica contemplar la diversidad de los públicos, reconociendo las particularidades de cada uno de ellos y alentando la remoción de prejuicios y estereotipos de género.

Mediante la inclusión del enfoque de género en los diversos materiales de comunicación se buscará, a la vez, contribuir con el posicionamiento del PNUD en tanto Agencia de las Naciones Unidas comprometida con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

#### **Indicador de resultado:**

1. Los materiales de comunicación institucional elaborados por el PNUD incluyen el enfoque de género en sus imágenes, lenguaje, datos y abordaje utilizado.
2. Se elabora y difunde una nota técnica sobre comunicación y género.

### **3.3 Aspectos interagenciales**

#### **Línea de acción 6**

**La oficina del PNUD Argentina contribuye en la transversalización del enfoque de género en las acciones interagenciales, en el marco del proceso de reforma del SNU**

El trabajo coordinado de distintas agencias, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas para promover el avance de las mujeres y lograr la igualdad tiene sus inicios en la Conferencia Mundial de las Mujeres en México en 1975. A nivel global, el Comité Interagencial sobre Mujer e Igualdad de Género trabaja de manera estable desde 1996. En el año 2001, se estableció la red interagencial sobre mujer e igualdad de género. Paulatinamente, estos esfuerzos son reforzados en cada país a fin de crear sinergias para la implementación de proyectos interagenciales. Dicha coordinación resulta relevante, en especial, en el actual marco del proceso de reforma que se está implementando en el Sistema de las Naciones Unidas.

El SNU en la Argentina ha definido una Visión Estratégica Compartida (VEC), para la identificación de áreas programáticas en las que una acción compartida y coherente por parte del sistema añada valor a las prioridades de política pública definidas por el gobierno argentino, en términos de contribución al desarrollo humano. La VEC constituye una plataforma para la futura Evaluación Conjunta de País (*Country Common Assessment - cca*) y la elaboración de un Marco de Asistencia del Sistema de las Naciones Unidas para el Desarrollo (*United Nations Development Assistance Framework – UNDAF*). La “visión compartida” propone una matriz que articula tres ejes temáticos referidos a las áreas de desafíos prioritarios –equidad e inclusión, desarrollo productivo, y sostenibilidad ambiental– con tres ejes transversales –desarrollo de capacidades institucionales, igualdad de género y fortalecimiento regional– que definen vectores fundamentales para la acción del SNU.

En el contexto de la oficina de país, es necesario enfatizar el rol del PNUD dentro del SNU, cuyo representante residente tiene también la responsabilidad de



coordinación de los esfuerzos interagenciales en la Argentina. Esto ubica a los técnicos y especialistas del PNUD en una posición de singular responsabilidad a la hora de participar y hacer aportes sobre el desarrollo de acciones y estrategias interagenciales para promover la igualdad de género.

En este sentido, existen dos instancias fundamentales para la participación del PNUD en esfuerzos colectivos: el Grupo Temático Interagencial de Género y el Equipo de País de las Naciones Unidas –*United Nations Country Team*– UNCT. A su vez, resulta relevante fortalecer la cooperación entre el PNUD y otras agencias específicas.

### Resultado 6.1

*El PNUD participa activamente de las acciones desarrolladas a nivel interagencial a través del grupo temático de género y de programas conjuntos con otras agencias o fondos del sistema*

El PNUD, a través de su punto focal y de sus especialistas en la temática de género, ha intervenido en forma activa en el grupo temático de género (GTG), participando en la definición e implementación del Plan de Trabajo Anual de 2006 y 2007.<sup>60</sup> Estos esfuerzos deben sostenerse en los próximos años, en la medida que el GTG se fortalezca y el proceso de reforma del SNU se consolide.

Asimismo, la construcción de sinergias deberá enriquecerse a través de programas conjuntos en los que participen dos o más agencias. De este modo, mediante la intersección de aspectos y potenciación de agendas y objetivos compartidos, se fortalecerán los espacios de intervención común y se mejorará la asignación de recursos. Particularmente, la programación e implementación de proyectos conjuntos abordará áreas temáticas tales como equidad e inclusión social, sostenibilidad ambiental, violencia contra las mujeres, salud sexual y reproductiva, y paridad en la participación política y económica.

#### **Indicadores de resultado:**

1. Plan de trabajo del GTG diseñado, implementado y monitoreado con activa participación del PNUD.
2. Cada año, el PNUD participa en al menos un proyecto interagencial de promoción de la igualdad de género.
3. La oficina participa, junto al resto de agencias, fondos y programas en la Campaña de Prevención contra la Violencia contra las Mujeres, en coordinación con actores del ámbito público y privado.

<sup>60</sup>El grupo temático de género está conformado por las siguientes Agencias del Sistema de las Naciones Unidas: UNICEF, UNFPA, UNIFEM, PNUD, CEPAL, CINU, ACNUR, OPS-OMS, OIT, FAO, ONUSIDA, OCR. El objetivo central del Grupo Temático es promover y apoyar el establecimiento del tema género como una preocupación transversal a los programas y actividades del SNU. Busca además desarrollar una visión común y coherente a través del sistema para mejorar la implementación de programas y proyectos relacionados. El GTG desarrolla acciones de comunicación, abogacía y fortalecimiento institucional. Ver [www.onu.org.ar](http://www.onu.org.ar).

## Resultado 6.2

*El PNUD ofrece, en forma permanente, recomendaciones y asistencia técnica en temas de género al UNCT (Equipo de País de las Naciones Unidas)*

El Equipo de País (UNCT) está compuesto por todos los jefes de agencias residentes en Argentina. Se ocupa de proveer orientación y dirección estratégica para la planificación, elaboración e implementación de diversas iniciativas y planes de acción tendientes a apoyar el crecimiento económico sostenido y la equidad social, en un marco de plena democracia y vigencia de los derechos humanos, con una participación activa en el ámbito internacional.<sup>61</sup>

Si bien el UNCT ha ido incorporando en forma paulatina la visión de género en sus orientaciones, la misma se fortalecería si los acuerdos desarrollados en el marco del Equipo de País contaran con el asesoramiento de especialistas en la temática de género. La idea central es brindar elementos analíticos y metodológicos adecuados para incluir un enfoque de género en las distintas acciones que se lleven a cabo por el SNU.

### **Indicadores de resultado:**

1. Las orientaciones que brinda el UNCT para la planificación, elaboración e implementación de diversas iniciativas y planes de acción interagenciales incorporan el enfoque de género.
2. El SNU, apoyándose en la Visión Estratégica Compartida (VEC), promueve acciones específicas para la promoción de la igualdad de género en el país, como componente asociado a otras desigualdades sociales y regionales.

En síntesis, la estrategia de género de la oficina del PNUD en la Argentina se propone como un marco dinámico y flexible, de múltiples entradas que se complementan entre sí, y que, al tener claridad respecto de los objetivos y resultados propuestos, reconoce que su implementación dependerá del fortalecimiento de un proceso paulatino y sostenido. Para que se afiancen las líneas estratégicas propuestas en el presente documento, este proceso debe contar con la voluntad política de la gerencia y con el acompañamiento sostenido de actores internos y externos a organización.

61 Ver [www.onu.org.ar](http://www.onu.org.ar)







# Consideraciones finales

A lo largo de las páginas anteriores se ha delineado una propuesta para el desarrollo de una estrategia de incorporación del enfoque de igualdad de género en la oficina del PNUD en la Argentina. Dicha estrategia se propone como un mapa dinámico y flexible de múltiples entradas, cuyo fin último es contribuir al desarrollo humano y a la protección de los derechos humanos en la Argentina, en el mediano y largo plazo.

Se parte de un marco conceptual que entiende al género como elemento constitutivo de las relaciones sociales, y de un marco jurídico y político desarrollado por la comunidad internacional que reconoce la igualdad de derechos como base de un Estado democrático.

Como se ha analizado, las desigualdades de género presentes en la Argentina, se articulan con las desigualdades sociales, aunque esto no sucede de forma unívoca en los distintos escenarios. Vale decir: la dimensión de género puede operar como diferenciador de derechos y responsabilidades en la esfera laboral, política y familiar, tanto entre quienes viven en situación de pobreza como entre las clases más aventajadas, aún cuando sus formas de presentación y su impacto sobre la vida de hombres y mujeres sea diferente. Por tanto, no se trata de acomodar explicaciones generales a los distintos contextos, sino de comprender el modo en que el género construye relaciones sociales y legitima relaciones de poder y producción en contextos particulares.

En términos políticos, se entiende que los esfuerzos de institucionalización de la perspectiva de la igualdad de género como tema de alta prioridad se justifican en la medida que persistan las desigualdades que buscan transformar. Así, como señala la CEDAW, en su artículo 4, inciso 1:



“La adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención (...); estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”<sup>62</sup>

Idéntica expresión puede trasladarse a los esfuerzos del PNUD. El significativo compromiso que esta organización está asumiendo para incorporar la dimensión de género en sus políticas y programas es una instancia imprescindible para revertir situaciones profundamente arraigadas en las instituciones y la cultura de nuestra sociedad. Por ello, constituye una contribución a la búsqueda de un auténtico desarrollo humano en el país. El desafío es importante, pero acompaña a este esfuerzo la convicción de que las desigualdades entre géneros pueden ser transformadas, que el marco jurídico internacional sustenta idéntica posición y que, como ha señalado Kernal Davis “de hecho, no podrá haber un desarrollo auténtico sin [tomar en cuenta] la dimensión de género”.

62 Ver CEDAW.



# Bibliografía

- Beneria, Lourdes y Sen, Gita; 1982. "Class and Gender Inequalities and Women's Role in Economic Development" en *Feminist Studies*, vol. 8, n° 1.
- Birgin, Haydée, Faur, Eleonor y Bergallo, Paola; 2003. *Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM*, México, UNIFEM.
- CEPAL. *Estadística de Género, Indicadores Regionales: Pobreza*, Página web: [www.eclac.org](http://www.eclac.org).
- Consejo Nacional de la Mujer; 2006. *Evaluación de la Implementación de las Disposiciones de la Convención de Belem do Pará*, Buenos Aires.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género; 2005. *Informe sobre género y derechos humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*. . Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires, ELA- Biblos.
- Faur, Eleonor; 2004. *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*, Bogotá, UNICEF-Arango.
- Faur, Eleonor; 2005. *La Igualdad de Género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Aportes para la definición de un programa conjunto para el Sistema de las Naciones Unidas en la Argentina*, Buenos Aires, oficina del Coordinador Residente del Sistema de las Naciones Unidas. En: <http://www.undp.org.ar/biblioteca>
- Faur, Eleonor; 2006. "Género, conciliación familia-trabajo: legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina", en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público, una mirada desde el género*, México, UNFPA, GTZ.
- Giacometti, Claudia; 2005. *Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina*, Santiago de Chile, UNIFEM-CEPAL-OIT.
- Kabeer, Naila; 1998. *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento sobre el desarrollo*, México, PUEG-UNAM-IIES- Paidós.
- Lamas, Marta; 2000. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. PUEG- Miguel Ángel Porrúa.
- Lamas, Marta; 2002. *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México, Taurus.
- Marx, Jutta, Borner, Jutta y Caminotti, Mariana; 2006. *Las legisladoras. Cupos de género y política en Argentina y Brasil*, Buenos Aires, Siglo XXI editores.
- Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Política Económica, Subsecretaría de Programación Económica; 2006. *Informe Económico 2006*, Buenos Aires.
- Ministerio de Salud de la Nación; 2005. *Boletín VIH-SIDA en la Argentina*. Buenos Aires, MSAL.



- Ministerio de Salud/CONAPRIS-CEDES; 2004. *El embarazo en la adolescencia: diagnóstico para reorientar las políticas y programas de salud*, Informe final, Buenos Aires, Mimeo.
- Ministerio de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; segundo trimestre de 2005. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Buenos Aires.
- Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia; 2004. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad*, Serie Mujer y Desarrollo N° 56. Santiago de Chile, CEPAL.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); 2000. "Informe sobre Desarrollo Humano 2000", Nueva York.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); 2003. "Informe sobre Desarrollo Humano 2003" Nueva York.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); 2005. "Argentina después de la crisis, un tiempo de oportunidades" en, *Informe sobre Desarrollo Humano 2005*, Nueva York.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); 2006. *Guía Transversalización de género en proyectos de desarrollo*, México.
- Presidencia de la Nación Argentina; 2003. *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Argentina: la oportunidad para su reencuentro*. Octubre. Naciones Unidas. UNDP, FAO, CEPAL, UNUSIDA, CINU, OIT, UNCHR, Banco Mundial, UNICEF, OMS-OPS, BID.
- Sen, Amartya; 1999. *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires, Editorial Planeta.

## Documentos corporativos del Sistema de las Naciones Unidas

### Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas

- Asamblea General de las Naciones Unidas* (1979) Resolución A/34/180, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.  
[http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c\\_elim\\_disc\\_mutxt.htm](http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm).
- Asamblea General de las Naciones Unidas* (1996). Resolución A/RES/50/203, Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y aplicación cabal de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción.  
<http://www.un.org/spanish/documents/ga/res/50/list50.htm>
- Asamblea General de las Naciones Unidas* (1997) Resolución A/52/3 Informe del ECOSOC para 1997.  
<http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>
- Asamblea General de las Naciones Unidas* (2000) Resolución A /55/L2 Declaración del Milenio.  
<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html>

*Asamblea General de las Naciones Unidas* (2002) Resolución A/RES/57/180 Mejoramiento de la Situación de la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas  
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/No2/550/12/PDF/No255012.pdf?OpenElement>

*Asamblea General de las Naciones Unidas* (2005). Resolución N° A/ RES/ 60/210 *La mujer en el desarrollo*.  
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/No5/500/20/PDF/No550020.pdf?OpenElement>

*Asamblea General de las Naciones Unidas* (2006) Resolución N° A/ RES/ 61/244  
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/No6/509/04/pdf?OpenElement>

## Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC)

ECOSOC (1997). *Mandato del ECOSOC E/1997/L.30 Mainstreaming*: la perspectiva de género en todas las políticas y programas del Sistema de las Naciones Unidas.  
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-130.htm>

ECOSOC (1997). *E/1997/66 Mainstreaming del enfoque de género en todas las políticas y programas del Sistema de las Naciones Unidas*.  
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

ECOSOC (2002). Resolución 2002/23: Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas.  
<http://www.cinu.org.mx/negocios/resoluciones.pdf?Open&DS=E/2002/INF/2/Add.2&Lang=S&Area=UNDOC>

## Documentos aprobados por la Junta Ejecutiva

UNDP (1996). *Direct Line 11. Gender Equality and the advance of Women*:  
<http://www.sdn.undp.org/gender/policies/dline11.html>

UNDP (1997). *Guidance Note on Gender Mainstreaming (Guía sobre mainstreaming de género)*.  
<http://www.sdn.undp.org/gender/policies/guidance.html>

UNDP (1998). *Términos de referencia del Punto Focal de Género de las oficinas nacionales del PNUD*.  
[http://www.sdn.undp.org/gender/policies/about/gfp\\_tor.html](http://www.sdn.undp.org/gender/policies/about/gfp_tor.html)

UNDP (2002). *Gender equality practice note (Cuaderno Político, Equidad de Género)*  
<http://www.undp.org/gender/policy/docs/policynotes/gender-deco2.doc>

UNDP (2003). *Policy on Gender Balance Management (Políticas de Equidad de género en la Gestión)*.  
<http://www.sdn.undp.org/gender/>

UNDP (2006). *Decisiones adoptadas por el Executive Board en el 1º periodo ordinario de sesiones de 2006 (DP 2016/16)*.

<http://www.undp.org/execbrd/adv2006-first.htm>

UNDP (2006). *Gender Action plan, 2006-2007 (DP 2006 / 9)*

<http://www.undp.org/execbrd/adv2006-first.htm>

## **Documentos corporativos de la Dirección Regional para América Latina y el Caribe (RBLAC)**

UNDP- RBLAC (2005) *Marco estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*.

<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/>

UNDP- RBLAC (2007) *Gender Compact between the Administrator and the Regional Bureau Director*

[http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069fodbo2ea92181c5b8aec/Gendercompact.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069fodbo2ea92181c5b8aec/Gendercompact.pdf)

## **Sitios en internet**

América Latina Genera.

<http://www.americalinagenera.org/>

Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), Argentina.

<http://www.ateargentina.org.ar/>

Central de Trabajadores (CTA), Argentina.

<http://www.cta.org.ar/institucional/mesa.shtml>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL).

<http://www.eclac.cl>

Confederación General del Trabajo (CGT), Argentina.

[http://www.cgtra.org.ar/test/htdocs/index.php?id\\_seccion=38](http://www.cgtra.org.ar/test/htdocs/index.php?id_seccion=38)

Consejo Nacional de la Mujer, Argentina.

[http://www.cnm.gov.ar/leg\\_internac/indice.htm](http://www.cnm.gov.ar/leg_internac/indice.htm)

Espacio de Trabajo Regional del PNUD para América Latina y el Caribe (LAC,SURF).

<http://www.lac-workspace.undp.org.co/index.php?id=390>

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

<http://www.buenosaires.gov.ar/>

Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Argentina.

<http://www.diputados.gov.ar/>

Honorable Senado de la Nación, Argentina.

<http://www.senado.gov.ar/web/senadores/senadores>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Argentina.

<http://www.indec.gov.ar/>

Jefatura de Gabinete de Ministros, Argentina.

<http://www.jgm.gov.ar/>

Ministerio de Desarrollo Social, Argentina.

<http://www.desarrollosocial.gov.ar>.

Ministerio de Economía y Producción, Argentina.

<http://www.mecon.gov.ar/>

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Argentina.

<http://www.me.gov.ar/>

Ministerio del Interior, Argentina.

<http://www.mininterior.gov.ar/>

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Argentina.

<http://www.mrecic.gov.ar/>

Ministerio de Salud, Argentina.

<http://www.msal.gov.ar/htm/default.asp>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.

<http://www.trabajo.gov.ar>

Naciones Unidas.

<http://www.un.org/spanish/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Organización Panamericana de la Salud (OPS).

<http://www.ops.org.ar/>

Presidencia de la Nación, Argentina.

<http://www.presidencia.gov.ar/ejecutivo.aspx>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

<http://www.undp.org/>

Subsecretaría de la Gestión Pública, Argentina.

<http://www.sgp.gov.ar/>







Este libro se terminó  
de imprimir en el mes de  
julio de 2008, en  
«Marcelo Kohan /  
diseño + broker de  
impresión»,  
Olleros 3951,  
2º piso, oficina 27,  
Ciudad Autónoma de  
Buenos Aires



PN  
UD

*Argentina*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
Esmeralda 130, piso 13,  
C1035ABB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Argentina  
[www.undp.org.ar](http://www.undp.org.ar)