

014.3000
E. P. 32
I

46 fol

EK

8092

**Secretaría de Derechos Humanos
de la Provincia de Buenos Aires**

Consejo Federal de Inversiones

Observatorio Provincial de Derechos Humanos

**Informe Final
TOMO I**



Julio, 2007

Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires

Autoridades

- **Secretario:** Lic. Edgardo Ignacio Binstock
- **Subsecretaria de Derechos Humanos:** Sra. Sara Derotier de Cobacho
- **Directora Provincial por la Igualdad de Oportunidades:** Lic. Andrea Vogel
- **Directora Provincial de Promoción y Protección de los Derechos Humanos:** Prof. Lorena Riesgo
- **Directora de participación y Liderazgo de la Mujer:** Lic. Dinora Gebennini
- **Representante Alterno de Provincia de Buenos Aires en el CFI:** Cdor. Julio Ciancio

Consejo Federal de Inversiones

Autoridades

- **Secretario General:** Juan José Ciácerá

Diseño del Observatorio Provincial de Derechos Humanos-Etapa II

Equipo Técnico

Coordinación Institucional: Lic. María Cristina Andreu - adscripta Consejo Federal de Inversiones

Directora del Proyecto: Lic. Sandra Buccafusca

Especialista en análisis de políticas sociales: Lic. Guadalupe Pérez Recalde

Especialista en análisis de información cualitativa: Lic. Jorgelina Loza

Especialista en análisis de información cuantitativa: Lic. Myriam Serulnicoff

Especialista en ciencias jurídicas: Dra. Gabriela Di Pietrantonio

Especialista en Comunicación Social: Lic. Ana Laura Rodríguez

Analista en Informática: Lic. Inés Holler

Coordinadora de trabajo de campo: Lic. Mariana Serrano

Auxiliares Técnicos: Marcelo Alonso, María Victoria De Luca, Victoria Keller, Melina Silbergleit

Se agradece especialmente la disposición para el intercambio y la colaboración recibida por los miembros del equipo técnico de parte de los integrantes de las distintas dependencias de la Secretaría.

Se agradece también de modo especial a todas las personas que accedieron a ser entrevistadas por miembros del equipo, haciendo valiosos aportes al presente trabajo.

Lista de agradecimientos**Por su generosa colaboración**

Nombre	Cargo/Función
Lic. Dinora Gebennini	Directora de la Dirección de Participación, Liderazgo y Mujer de la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires
Lic. Adela Segarra	Senadora Provincial
Dra. Nélide Isabel Zampini, dr. Roberto José Loustaunau, Dr. Ricardo Domingo Monterisi	Jueces Cámara Baja, Municipio de Gral. Pueyrredón.
Lic. Jorge Barral	Director de la Dirección de la Promoción de la Igualdad
Lic. Viviana Roca	Concejal, Municipio de Gral. Pueyrredón (PJ)
María del Carmen Viñas	Concejal, Municipio de Gral. Pueyrredón. (PS)
Adriana Beatriz Di Julio	Concejal, Municipio de Gral. Pueyrredón (UCR)
Cora Otamendi	Concejal, Municipio de Quilmes (PJ)
Betina Ducan	Movimiento de Mujeres
Lic. Martín Moreno	Director de Estadísticas- Ciudad de Bs. As.
Lic. Daniela Chubarowski	INDEC
Lic. Ana Rearte	Fundación Observatorio PyME
Dra. Silvina Damandrial	Juzgado de Menores N° 1 Mar del Plata
Lic. Verónica Beresiarte	Asesora de la Senadora Provincial
Dra. Laura Shedden	Dirección de DD.HH. Municipalidad de Gral. Pueyrredón
Alejandra Patuto	Universidad Nacional de Mar del Plata
Marcela Calcopietro	Responsable del programa de salud sexual y procreación responsable del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires
Lic. Alicia Ruszkowski	Socióloga, Universidad Nacional de Mar del Plata
Lic. Cristina Barbieri	Comisión de sociólogos, Universidad de Mar del Plata
Dr. Fernando Quiroga	Departamento Judicial de La Matanza

Por su participación como informantes claves

Nombre	Cargo/Función
Nélide Borquez	Red de Mujeres la Matanza
María Angelica Mahomond	Asociación de Mujeres Bonerenses
Nelly Paliza	Comisión Pro Encuentro Nacional de Mujeres

Lic. Rivero	Asociación Argentina Desarrollo Integral de la Familia
Lidia Bomvaisier	Comisaría de la Mujer
Mirta Bruno	Red de Violencia Familiar de la Provincia de Buenos Aires
Lic. Susana Gamba	Fundación Agenda de Mujeres
Com. Mercedes Dip	Comisaría de la Mujer
Susana Pastor	Red contra la Trata de Mujeres
Monique Altschul	Mujeres en Igualdad
María Elena Rivadaneira y Lidia Braceras	Secretaría DD.HH. Secretaría Quilmes, Secretaría general, SUTEBA
María Verónica Piccone	Directora de la Dirección de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de La Plata
Ana Facal	Movimiento Ecuménico de los Derechos Humanos
María Susana Devoto	Fundación Propuesta
Dra. Marta Vedio	Asamblea Permanente por los Derechos Humanos de La Plata
Selva Guillen	Secretaria de DDHH de CTA
Mirta Bruno	Red de Monitoreo de la Red de Violencia Familiar de la Provincia de Buenos Aires
Alba	Abuelas de Plaza de Mayo
Leda	Abuelas de Plaza de Mayo
Fernanda Márquez	Secretaria - Abuelas de Plaza de Mayo
María Sondereguer	Centro "Emilio Mignone" de DD.HH de la UNQUI
Graciela Sabio	Asociación ADO
Patricia Fernández	GESOL
María Luisa Storani	CEDEM Centro de DD. HH.
Daniela Franco	Amnistía Internacional
Olga Arián	Presidenta Comisión de Mujeres empresarias – Unión Industrial Berazategui
Rosa María Gimenez	Unión Industrial Avellaneda
Carolina	Revisora de cuentas – CTA
Selva Guillen	Secretaria Administrativa General de ATE
Susana Brardinelli	Asesora Dirección General de Escuelas
Lic. Edith Pérez	Decana Facultad de Psicología UNLP
Laura Barrera	Directora Escuela Media N 20
Lic. Marcela Citati	Psicóloga, Profesora, EDIA
Lic. Elsa Garofalo	Orientadora Social EP37
Claudia Venturino	Subdirectora de Capacitación Educativa del Ministerio de Cultura y Educación de la

	Provincia de Buenos Aires
Lic. Cecilia Todoro	Oficina de Asistencia a la víctima
Ana Ines Facal	Coordinadora del Programa Defensorías del MEDH
Lic. Raquel Diesenfeld	Colaboradora Mujeres al Oeste
Griselda Salvucci	Colaboradora Dirección de Derechos Humanos, Municipalidad de Quilmes
Mariela Fernández	Dirigente Movimiento MTD Evita
Dr. Cepeda	Director programa PROSSER
Dra. Beatriz Rodríguez	Unidad Sanitaria Villa Itati
Marcela Carcopietro	Responsable del programa de salud sexual y procreación responsable del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires
Dra. Alejandara Germinaro	Integrante Servicio Zonal de Subsecretaría de Minoridad
Lic. Beatriz Aída Arza	Integrante CAMM - Centro de Atención a la Mujer Maltratada y Defensora del Pueblo Mar del Plata
Dra. Miriam Kaufan, Psic. Beatriz Mallran	Equipo de peritas del Juzgado N° 1 de Menores de Mar del Plata
Lic. María Eugenia Epelle	Directora Area Servicio Social Hospital Materno Infantil
Dra. Laura Sheden	Dirección de DD.HH
M. J. Buelga Otero	UCIP Mar del Plata
Gloria León	Delegada Región XI de la Secretaría de Derechos Humanos de Buenos Aires. Asesora del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
Miguel Ratti	Jefe - Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos
María José Chena	Socióloga, Instituto Nacional de Asuntos Indígenas
Lic. Liliana Tamagno	Antropóloga, especialista en Género
Patricia Pérez	Radio Comunitaria Quilmes
Cristina Olier	Locutora, Radio del Padre Farinello
Jazmin, Ailen, Sabrina	Estudiantes Universidad de MDQ
Lic. Mariana Urgelles y Lic. Ma. Silvana Rodríguez	Trabajadora Sociedad Unidad Sanitaria Las Heras
Cristina Ledesma	Secretaria Adjunta -Sindicato Obrero de

	Trabajadores del Pescado (SOIP)
Viviana	Secretaria de Acción Social. Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP)
Dra. Liliana Brando	Hospital Interzonal General de Agudos
Graciela Contrera	UATRE
Paulina Coggi	Tesorera Sociedad de Fomento Asociación Vecinal de Fomento Barrio General San Martín
Antonia Ávila	Directora del Comedor El sueño de los Pibes
Eleonora	HIJOS
Alejandro Urdampilleta	PAMI
Liliana Brando	Hospital Interzonal General de Agudos
Eduardo Cao	Director de Noticias del Canal 8
Alicia Meschini	Capacitadora trabajadoras textiles
Cristine Alvaro	Ayurveda Center Life
Norma Susana Di Bella de Costelli	PyMe Metalurgica
Florinda D'Antonio	Empresaria sector pesquero / Consorcio del Puerto MDQ
Sr. Lucho y Sra. Tina Figueroa	Matrimonio Rural
Mujeres trabajadoras de la pesca	Fileteras, envasadoras
Mercedes Pérez	Asociada - Mujeres del Abasto
Ana Giacarino	Encargada - Una cuadra toda de amor - Hogar un mañana
Isabel	Encargada - Orientación para la Joven
Isabel Thomas de Cofone	Presidente - Liga de Madres de Familia / Comisión Diocesanas
Alicia Martín de Gentini	Presidente - Servicio voluntarias Damas Rosadas
Marisol del Carmen Díaz	Presidente - Un cuadradito de amor
María Isabel	Encargada - Hogar Santa María Orientación para la Joven
Amalia López	Administrativa - Asociación Cristiana Femenina
Blanca Torres	Asociación de Mujeres de Negocios de Mar del Plata
Stella Carrizo	Referente de Red Argentina de Personas que viven con VIH

Sergio Solanas	Asociado – Utopía
Cristina DiRado	Presidente - Centro de Ayuda a la Familia en Riesgo
Ana D.	Integrante- Alcohólicos Anónimos
Sergio Salinas Porto	Presidente – Internautas
Ana Gairland	Fundadora - Que te importe
Noelia Martínez	Presidente - Club de Voluntarios Mar del Plata '95
Ana Ortega	Directora - Centro Asistencial de la Costa

Por su participación como articuladores territoriales (encuestadores)

Nombre	Area
Emiliano Javier Corona	La Plata
Alejo Erroz	La Plata
Gloria Virginia Trigo	Esteban Echeverría
Julieta Ale	Lomas de Zamora
Diana Barcia	Cañuelas
Laura Beatriz Soto	Ramos Mejía
Solange Funes	Lomas del Mirador
Paola Benítez	Isidro Casanova
Carla Tomas Diaz	Gregorio de Laferrere
Emilia Barrientos	San Justo
Laura Patricia Fidani	La Plata
Carolina Mielnicki	La Plata
María de los Angeles Rial	La Plata
María de los Angeles Coria	Guernica
Iranio del Rosario	Merlo Moreno
Bellinda Mitra	Berazategui
Zaira Vives	Berazategui
Roxana Molinelli	Quilmes
Ivana Peruzzi	Wilde
Viviana Pérez Recalde	Quilmes, Bernal
Elsa Pérez	Quilmes
Alexia Encalada	La Plata
Carolina Pérez	Florencio Varela
Elizabeth Pascual	Berazategui
Patricia García	Florencio Varela
Mabel y Griselda	Quilmes

INDICE

INTRODUCCIÓN	11
MARCO LEGAL	16
1. LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	16
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS DERECHOS HUMANOS	16
INFLUENCIA DEL FEMINISMO EN LA REIVINDICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	17
LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLACIÓN SISTEMÁTICA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES	24
2. LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE RECONOCEN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	27
1. DECLARACIONES, CONVENIOS, CONFERENCIAS Y PACTOS.	28
2. ORGANISMOS JURÍDICOS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER.	33
2.1 EN EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS	33
2.2 EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS:	35
2.3 NORMATIVA LABORAL DEL MERCOSUR	35
LEGISLACIÓN NACIONAL	60
LEGISLACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES	80
OTRAS LEGISLACIONES PROVINCIALES	104
REFLEXIONES FINALES RESPECTO DEL MARCO LEGAL.	112
MARCO INSTITUCIONAL	115
PROPUESTA DE ACTIVIDADES DE LA DIMENSIÓN INFORMÁTICA.	115
1. CONCEPTOS PRELIMINARES	115
2. FUNDAMENTACIÓN	117
3. CENTRO DOCUMENTAL	118
4 REGISTRO DE CASOS / DENUNCIAS-EXPEDIENTES	127
▪ PERSONAS FÍSICAS	133
▪ PERSONA JURÍDICA	134
▪ DOMICILIO PARTICULAR	134
RED DE INSTITUCIONES	146
ENTIDADES INTERMEDIAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES: RELEVAMIENTO Y DIRECTORIO	149
RELEVAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL INTERIOR DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES: EL MUNICIPIO DE GENERAL PUEYRRÉDON	156
RELEVAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL CONURBANO BONAERENSE Y LA PLATA	160
REFLEXIONES FINALES	165
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	169

LA COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. UNA APROXIMACIÓN AL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS MUJERES BONAERENSES.	171
--	------------

ANEXOS	184
---------------	------------

PONDERACIÓN DE INSTITUCIONES DE LA RED DEL OBSERVATORIO DE LOS DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	184
--	------------

INTRODUCCIÓN

El presente informe Final es el resultado de la segunda fase de estudio de viabilidad de la puesta en marcha del Observatorio Provincial de Derechos Humanos. El mismo ha sido solicitado por la Dirección de Mujer, Participación y Liderazgo (DMPyL) de la Dirección de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires (SDH-PBA).

La creación de un Observatorio de los Derechos Humanos como iniciativa de la SDH-PBA se enmarca en una estrategia tendiente a establecer articulaciones con diferentes instituciones públicas y privadas, organismos de cooperación internacional y otras instancias gubernamentales para el desarrollo de actividades que conduzcan al fortalecimiento de la capacidad de intervención eficaz. Esta acción compromete la iniciativa del Estado como ámbito de construcción y garantía de los derechos ciudadanos.

El presente Informe, así como todos los que constituyen el estudio para la puesta en marcha del Observatorio, se enmarcan en el compromiso asumido por los gobiernos signatarios de los Protocolos, Acuerdos y Convenciones Internacionales dirigidos a promover y proteger los derechos de la mujer, en proteger, promover, asistir, evaluar y fiscalizar tareas que deben realizar en forma conjunta con organismos no gubernamentales y con la sociedad civil en la búsqueda de igualdad de género.

La primera fase de estudio ha sido realizada entre los meses de noviembre 2004 y marzo 2005, con especial énfasis en la exploración de situaciones de violencia institucional y de la relación entre percepción de seguridad/inseguridad por parte de la población y la promoción y protección de los derechos humanos. Los estudios realizados en la primera etapa dan cuenta del indispensable abordaje multifacético de la temática de los derechos humanos. Su atención en el territorio de la provincia de Buenos Aires exige especial interés por parte de los actores que promueven el cumplimiento del mandato constitucional de inclusión social en igualdad de condiciones ciudadanas.

En esta segunda etapa, que se ha llevado a cabo entre los meses de enero y julio de 2007, el énfasis ha estado puesto en la ***exploración de la vulneración, promoción y protección de los derechos de las mujeres bonaerenses***.

Nuestras primeras reflexiones se encaminan a expresar que el producto alcanzado fue y es el resultado de una empresa común. Las motivaciones que impulsaron el diseño, el apoyo amalgamado en la implementación, y la redacción de los informes, son momentos que sólo se completan si la lectura como horizonte de espera se expresa resignificando el texto.

Hemos emprendido este camino, afianzando la perspectiva hermenéutica respecto al saber y conocer.

Nos resulta doblemente significativo el aporte que el enfoque realiza respecto del fenómeno a explorar y respecto al rol en la construcción de significado que tienen los actores intervinientes.

Desde esta perspectiva, la *explicación* es el primer momento de la comprensión del texto, sin embargo la fenomenología propone a la *lectura* como movimiento por el cual se llega a este modo de interpretación que no desdeña el análisis estructural, sino que lo incorpora y lo supera¹.

La lectura efectiviza las virtualidades y posibilidades del texto, despliega su mundo. En la interpretación y por la lectura el texto se efectúa como habla.

Por lo tanto, investigar es sólo un movimiento, dentro de una partitura que es la construcción de ciudadanía de los actores sociales

Esta perspectiva de la investigación puede analizarse como el *discurso del acontecimiento* a través del mundo del texto

Este desborda el sentido que le asignan los técnicos para resonar en el/ los sujetos sociales a los que se dirige. Es un movimiento complejo que permite la

¹ P.Ricoeur "Historia y Narratividad"-Introducción-pag 13-Ed Paidós- I.C.E.-U.A.Barcelona-Barcelona,1999

comunicación regular.

¿En que consiste una *identidad narrativa*?

La dimensión temporal de la *experiencia humana* o de lo que denominamos “historias de vida” o “entrevistas” en ciencias sociales, nos permite aportar a través de la refiguración realizada a la *constitución del ser*. La identidad narrativa es la resolución poética del círculo hermenéutico.

Desde esta comprensión se realiza el presente Informe Final el cual completa y profundiza los avances presentados en los Informes de Avance y Parcial.

Presentamos los resultados de la investigación siguiendo el análisis de las dimensiones indicadas en el diseño de Proyecto.

1. Los aportes para el Diseño Institucional del Observatorio de los derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires. Etapa II. Estos consideran tres dimensiones de análisis:

-el marco legal

-el diseño de un sistema de información

-el armado de una red de instituciones gubernamentales y de la sociedad civil con incumbencia en la problemática de género

- El marco legal analiza la problemática de los derechos de la mujer como derechos humanos y la posición de la mujer como grupo vulnerable en la agenda internacional y una sistematización de la legislación a nivel internacional, haciendo énfasis en la legislación avalada por Argentina; un análisis de la legislación regional (tomando como referencia el MERCOSUR), nacional y provincial en materia de derechos de la mujer.
- La Identificación, caracterización y tipologización de las organizaciones de la sociedad civil que se dedican a la promoción y protección de los derechos de la mujer y que pueden integrar la Red Institucional del Observatorio Provincial de Derechos Humanos.

- Las conclusiones acerca de los requerimientos en cuanto a Producción y Tratamiento de la Información para la puesta en marcha de un Observatorio Provincial de Derechos Humanos con especial énfasis en la problemática de género, dadas las condiciones actuales en la materia.
- La realización de estudios especiales que abarcan la caracterización de la población femenina bonaerense dando cuenta de las condiciones sociodemográficas y económicas actuales. Este objetivo se presenta en los capítulos referidos a:
 - **Sustentabilidad de las mujeres bonaerenses.**
 - **Calidad de vida de las mujeres bonaerenses.**
 - **Mujer y Medios.**

Cabe destacar que para cada uno de los estudios especiales, se presenta el análisis de datos relativos al perfil sociodemográfico de la provincia de Buenos Aires en general y de los Municipios del conurbano y del interior seleccionados en particular, como marco de referencia contextual en el que se han abordado la problemática de la protección y promoción de los derechos de la mujer.

Dada la amplitud del trabajo emprendido, este Informe Final se presenta en tres tomos:

TOMO I: Marco legal, marco institucional, Red institucional y perfil sociodemográfico de la provincia y de los Municipios seleccionados: Quilmes, La Plata, General Pueyrredón.

TOMO II: Estudios Especiales: calidad de vida

TOMO III: Mujer y medios de comunicación; Estudios Especiales: sustentabilidad, Encuestas del Uso del Tiempo, Metodología, Conclusiones generales y bibliografía general utilizada.

Es nuestro propósito que los resultados alcanzados puedan constituir un nuevo escenario desde el cual proseguir en forma consensuada la posibilidad de participar en la promoción de la población femenina bonaerense

MARCO LEGAL

1. Los derechos humanos de las mujeres

La problemática de los derechos humanos de las mujeres es a la vez la misma y distinta que la de los hombres.

Un derecho, es un conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda relación civil, a cuya observancia, las personas pueden ser compelidas por la fuerza. Siendo lo anterior así, se puede también definir que los derechos humanos son derechos inherentes a nuestra naturaleza y sin los cuales no podemos vivir como seres humanos.

Características generales de los derechos humanos

Los derechos humanos tienen determinadas características², iguales en todas partes del mundo, como son las siguientes:

1. Son innatos y congénitos, porque todos los seres humanos nacemos con ellos.
2. Son universales, en cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar.
3. Son absolutos, porque su respeto se puede reclamar indeterminadamente a cualquier persona o autoridad.
4. Son necesarios porque su existencia deriva de la propia naturaleza del ser humano.
5. Son inalienables, porque pertenecen en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano.
6. Son inviolables, porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que pueden imponerse a su ejercicio, de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.
7. Son imprescriptibles, porque forman un conjunto inseparable de derechos.

² Para una profundización sobre las características de los Derechos Humanos Ver Informe de Avance. Etapa I. Observatorio Provincial de Derechos Humanos. Capítulo 2: Marco Conceptual

Es importante resaltar también, que la Convención Americana Sobre Derechos Humanos³, reconoció un principio básico como derecho humano, que es el derecho de toda persona a mejorar económica, social y culturalmente.

Influencia del feminismo en la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres

La condición jurídica de la mujer a nivel mundial, ha logrado cambios fundamentales, como resultado del tiempo y de las modificaciones sobrevenidas en las costumbres sociales y políticas de la humanidad y en gran parte, debido a la influencia y desarrollo mundial de los movimientos liberacionistas femeninos.

Las mujeres, a través de las distintas épocas, han desplegado grandes esfuerzos de reflexión y acción, en la búsqueda de lograr el reconocimiento expreso y específico de nuestros derechos humanos. De ello hay numerosos antecedentes, tanto en diversos documentos como en la ocurrencia de hechos históricos, como son entre otros:

Siglo XVI. La obra escrita a fines del siglo XVI por María Lejars, titulada "La igualdad de los hombres y las mujeres".

1731. La obra de la inglesa Mary Astell, "La proposición formal dedicada a las damas para el mejoramiento de sus verdaderos y más grandes intereses".

1789. El primer hito histórico más importante del feminismo, se produjo en 1789 durante la Revolución Francesa, cuando las mujeres de París, mientras marchaban hacia Versalles y al grito de "libertad, igualdad y fraternidad", exigieron por primera vez el derecho al voto para la mujer.

1791. La "Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana", redactada y presentada a la Asamblea Nacional Francesa, por la activista francesa Olympia de Gouges, declaración que postula la dignidad de las mujeres y por consiguiente, el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales, cuya defensa le costó perder la vida en la guillotina y sus

³ Para una historización de los DDHH en el mundo y América, ibidem.

compañeras fueron recluidas en hospicios para enfermos mentales, convirtiéndose así en una de las primeras mártires de la causa y los movimientos feministas.

1792. La inglesa Mary Wollstoncraft, publicó el libro "Reivindicación de los derechos de la Mujer", uno de los manifiestos feministas más radicales de la historia, inspirado sobre la base de cambiar la idea de que la mujer no solo existe para el placer del hombre y proponiendo que la mujer recibiera el mismo tratamiento que aquél en educación, derechos políticos, en el trabajo y que fuera juzgada por los mismos patrones morales.

1832. Mary Smith de Stannore, una dama de alto rango, presentó a la Cámara de los Comunes de Inglaterra, una petición reclamando los derechos políticos de las mujeres.

1857. El 8 de marzo de 1857, las obreras de la industria textil y de la confección, realizan una gran huelga y se manifiestan en las calles de Nueva York, exigiendo el derecho al trabajo y garantías de condiciones de trabajo más humanas.

1866. Las mujeres logran un triunfo, cuando el Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, aprobó una resolución relativa al trabajo profesional de la mujer, documento que desafió abiertamente la tradición de que el lugar de las mujeres era el hogar.

1889. El 19 de julio de 1889, la dirigente alemana Clara Zetkin, pronuncia su primer discurso sobre los problemas de la mujer, durante el Congreso fundador de la Segunda Internacional Socialista celebrada en París. Allí defendió el derecho de la mujer al trabajo, la protección de las madres y los niños y también la participación amplia de la mujer en el desarrollo de los acontecimientos nacionales e internacionales.

1899. Se realizó una Conferencia de Mujeres en La Haya (Países Bajos), donde se condenó la guerra; echo que marcó el comienzo del **movimiento antibélico** que tuvo mucho impulso en el Siglo XX.

1908. Más de 130 mujeres obreras ofrendan su vida el 8 de marzo de 1908, cuando se produjo un incendio en una fábrica textil en Nueva York, donde se habían encerrado para reclamar iguales derechos laborales que los hombres, dando surgimiento a la celebración del Día Internacional de la Mujer.

1910. El 8 de marzo de 1910, Clara Zetkin, propuso en la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague-Dinamarca, que todos los años se celebrara un Día de la Mujer; una manifestación internacional unificada, en honor del movimiento en pro de los derechos y la libertad de la mujer. Esta propuesta fue aprobada en resolución firmada por más de 100 delegados/as de 17 países.

1911. El 8 de marzo de 1911 se celebró por primera vez en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, el Día Internacional de la Mujer, donde más de un millón de hombres y mujeres asistieron a diversas manifestaciones, exigiendo, además del ***derecho al voto y a ejercer cargos públicos, el derecho al trabajo y a la formación profesional, así como el fin de la discriminación en el trabajo.***

1912. La celebración del Día Internacional de la Mujer se extiende a otros países como Francia, Países Bajos y Suecia.

1913. Se realizó en San Petesburgo (Rusia), la primera manifestación del Día Internacional de la Mujer, a pesar de la intimidación policial.

1914. El 8 de marzo, se celebró en muchos países, el Día Internacional de la Mujer, bajo el estandarte del ***movimiento de paz***, en señal de protesta contra la guerra que amenazaba a Europa; hecho que enfatiza el compromiso del movimiento feminista con la defensa de la paz.

1952. La Organización de Naciones Unidas (ONU), instituye el 8 de marzo como "Día Internacional de la Mujer".

1975. La ONU realiza en México, la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, evento en el que se declaró 1975 como Año Internacional de la Mujer. En esta primera conferencia los Estados adoptaron un "Plan de Acción", cuyo resultado fue la proclamación por la Asamblea General de la ONU del "Decenio

de las Naciones Unidas para la Mujer" (1975-1985).

1977. La Asamblea General de la ONU aprueba la Resolución 32/142, por la cual se insta a los Estados a que conforme a sus tradiciones históricas y costumbres, proclamen un día del año, como día de las Naciones Unidas por los derechos de la mujer y la paz internacional.

1979. La Asamblea General de la ONU aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer", a la que se han adherido ya más de 130 países.

1980. Se efectúa en Copenhague, Dinamarca, la II Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo primordial fue evaluar el desarrollo del "Decenio para la Mujer" y se aprueba un "Programa de Acción" para la segunda mitad del decenio, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, salud y educación.

1981. Se efectúa en julio de 1981 el Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Bogotá -Colombia, donde se proclama el día 25 de noviembre, como fecha conmemorativa del Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer.

Esta conmemoración internacional se realiza no sólo en honor a las tres hermanas Mirabal asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por la dictadura trujillista de República Dominicana en represalia por sus activas participaciones en el desarrollo del movimiento de liberación nacional y social del pueblo dominicano sino en honor de todas las heroínas anónimas que dieron su vida por el mismo objetivo a lo largo de América Latina.

Esta gesta se ha convertido en ocasión propicia para la reflexión y la denuncia contra las distintas formas de violencia que se ejerce contra las mujeres, como un espacio para promover una **cultura de paz** entre los miembros de la familia, muy principalmente entre hombres y mujeres en sus relaciones de pareja.

1985. Se realiza en Nairobi, Kenia, la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo fue examinar y evaluar los avances logrados y los obstáculos enfrentados durante el "Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer". En

esta conferencia se aprobó por consenso de los Estados, el documento denominado "Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000"; estrategias que consisten en medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.

1994. Por iniciativa de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), en resolución aprobada el 9 de junio de 1994, en la VII Sesión Plenaria, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, aprueba la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para).

1995. La ONU realiza en Beijing, China, la " IV Conferencia Mundial sobre la Mujer", cuyo objetivo fue analizar y discutir ampliamente la situación de las mujeres en el mundo, e identificar las acciones prioritarias a realizarse para mejorar su condición de género. En esta Conferencia se adoptó por consenso de los Estados, una Plataforma de Acción, que recoge una serie de medidas que deben implementarse en un período de quince (15) años, cuya meta es el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Como se aprecia en la síntesis cronológica anterior, ha sido muy amplia la gama de documentos y hechos históricos que han enriquecido y consolidado los movimientos feministas a nivel internacional, que han contribuido al desarrollo, promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo resta reconocer las luchas de las mujeres en Asia y Africa cuyas voces nos llegan fragmentadas y por supuesto completar la búsqueda de los testimonios de las identidades de los pueblos originarios en toda América.

La Declaración de los Derechos Humanos, y los demás instrumentos relativos a los mismos, representan un valor trascendental para la humanidad. No obstante, su nacimiento ha estado fuertemente ligado a la idea del ser humano centrada en la imagen del hombre -varón- ***sin que se tomara en cuenta la manera específica de sentir, pensar, luchar y vivir del género femenino.***

A través de los siglos, la concepción patriarcal que ha prevalecido en el mundo, ha sido plasmada en los distintos instrumentos legales nacionales e internacionales, al considerar al hombre (varón) como paradigma de la humanidad; situación que se ha reflejado en la conceptualización de los derechos humanos.

La denuncia de la hegemonía patriarcal

Se entiende por patriarcado, a la supremacía masculina institucionalizada. Desde las primeras evidencias documentales que registran sus primeras expresiones formas orgánicas en Mesopotamia en el cuarto milenio antes de Cristo, el patriarcado ha tenido numerosos desafíos.

Sin embargo ha sido el feminismo surgido como movimiento durante el siglo XIX de nuestra era, quién lo desafía propiamente como tal al exigir que las mujeres deban ser tratadas como seres humanos con derechos: el derecho a la integridad física, es decir a la integridad de los cuerpos; el derecho al trabajo, a la educación, a la cultura, al acceso al poder; el derecho a una vida sexual y reproductiva plena y sana; el derecho a conservar los ingresos; el derecho a acceder a la tierra y a las facilidades financieras; el derecho a ser tratadas con dignidad. Se trata de la exigencia de gozar efectivamente, en igualdad de condiciones y oportunidades, de los derechos de que gozan los hombres⁴.

Los distintos movimientos de mujeres a nivel mundial, han continuado la labor de promoción y vigencia efectiva de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, luchando por una reformulación global de los Derechos Humanos con perspectiva de género.

Si bien los derechos humanos comprenden de manera general al hombre y a la mujer, en la realidad práctica, los instrumentos internacionales y los mecanismos de derechos humanos, invisibilizan las necesidades, deseos y demandas de las mujeres:

-en la gran mayoría de las legislaciones internas e internacionales, convenios,

⁴Mariblanca Staff Wilson- Mujer y derechos Humanos
<http://www.derechos.org/koaga/viii/index.html>)

acuerdos y tratados; en la actuación de los Estados-Parte comprometidos con los documentos sobre la igualdad que firmaron y ratificaron e inclusive, en la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos;

-en la actuación de los diversos grupos no gubernamentales que trabajan en pro de los derechos humanos, se puede constatar que las cuestiones específicas de las mujeres reciben tratamiento secundario y marginal.

Fue en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, que la comunidad internacional organizada, por primera vez, se vio precisada a declarar y reconocer que los derechos de las mujeres son también humanos, al señalar que "los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales".

Los documentos fueron elaborados en foros constituidos hegemónicamente por hombres, representantes en su mayoría de un modelo ideológico eminentemente patriarcal y no es de sorprender entonces, que no hayan tomado en cuenta nuestra manera de sentir, pensar, luchar y vivir. Esta es la razón de que los movimientos de mujeres se hayan instalado en rebeldía en el escenario interno e internacional, denunciando el desprecio a sus derechos y exigiendo que las diferencias biológicas entre los sexos, no se traduzcan en desigualdades en el plano social, jurídico, político, económico, familiar, etc.

Los desafíos pendientes

El logro más visible del género femenino, es el de haber colocado en la agenda pública mundial, la temática de la mujer en todos sus aspectos, especialmente la referida a la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos. La violencia contra la mujer, constituye un grave problema social a nivel mundial, que ha sido hasta las últimas décadas, considerado como un problema del ámbito privado, no siendo hasta años recientes, ante las constantes demandas de las mujeres y de grupos femeninos organizados, que se ha logrado ponerlo en la palestra pública, para tratar de prevenirlo, erradicarlo y sancionarlo.

Y es por ello, que se considera necesario, evaluar la efectividad de los instrumentos y mecanismos, en el campo de los derechos humanos, en la perspectiva de su reformulación, para que cumplan efectivamente su objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales de toda la humanidad, por cuanto existe una cantidad de actos violatorios a los derechos humanos de las mujeres, que no se encuentran contemplados en los diversos instrumentos jurídicos relativos a estos derechos.

La discriminación y violación sistemática de los derechos de las mujeres

Una gran cantidad de países, recogen en sus Constituciones, el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, por lo que se dice que no existen normas discriminatorias; sin embargo, cuando se hace un análisis integral de los sistemas jurídicos, queda claramente evidenciado que ***existe igualdad en teoría y desigualdad en la práctica.***

A nivel internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, constituye el instrumento jurídico que de manera universal, protege los derechos de hombres y mujeres; principios que recogen la mayor parte de las Constituciones de los países, así como otros convenios internacionales, sin embargo, en la realidad se produce una gran cantidad de actos violatorios a los derechos humanos de la mujer. Entre los cuales se puede enunciar:

Violaciones al derecho a la integridad personal

- La violencia física, psíquica, sexual y económica, que acontece en las relaciones de pareja y en la familia, que en la mayoría de los casos terminan en homicidio, suicidio o feminicidio;
- El abuso sexual y el estupro, especialmente los incestuosos;
- La violencia social a nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento e intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas, en la administración de justicia y en otros ámbitos;

- La prostitución forzada y el tráfico y la esclavitud de niñas y mujeres;
- El asesinato de mujeres, especialmente los practicados por maridos, ex-maridos, convivientes y enamorados;
- Las mutilaciones genitales de que son objeto millares de mujeres en el mundo;
- La utilización de la violación sistemática de la mujer como arma de guerra en los conflictos armados;
- La esterilización forzada, el aborto y el no aborto forzado, el infanticidio de niñas y la determinación prenatal del sexo;
- La impunidad de los agresores y las absoluciones fundamentadas en conceptos legitimadores de la opresión de la mujer por parte del hombre. Un hecho relevante, es que no obstante la mujer es víctima de la violencia en el hogar, en el trabajo, en la sociedad, es también la principal promotora de la paz.

Violaciones al derecho a la libertad

- Violaciones a la libertad del desarrollo de la personalidad, pues desde el nacimiento, las mujeres son limitadas en su desarrollo en todos los ámbitos, a través de una influencia cultural que estimula la dependencia, subordinación y discriminación, así como el pleno ejercicio de sus derechos como persona.
- Violaciones a la libertad de expresión, conciencia, religión, reunión, asociación y movilización, pues se espera que la mujer subordine su pensamiento y sus acciones a los del hombre, sea éste su padre, esposo, amante, hermano, hijo.
- Violaciones a la libertad de movimiento fuera del matrimonio, cuando el esposo o compañero no permite a la mujer que trabaje, estudie o salga sin su autorización.
- Control de la sexualidad y del cuerpo de la mujer. En muchos países, las mujeres no pueden decidir sobre el número de hijos, ni el momento en que

desea tenerlos o no, y en muchos casos, requieren para esterilizarse autorización del compañero o esposo, y si es soltera se le niega el derecho a esterilizarse, no obstante, el hombre sí puede hacerse una vasectomía en cualquier momento y sin autorización de la mujer. El resultado de todas estas violaciones, es que se limitan las oportunidades de desarrollo de la mujer y además, se pone en peligro sus vidas.

Violaciones al derecho a la igualdad

- Se producen violaciones en el acceso al sistema judicial y a la administración de justicia, especialmente en los casos de violación, abuso sexual y violencia intrafamiliar, donde los procedimientos son inadecuados y hay un gran desconocimiento del manejo de este tipo de situaciones por parte de los funcionarios/as y en la mayoría de los casos, **las víctimas resultan victimarias, al ser cuestionadas y consideradas culpables de la violencia ejercida en su contra.**

- Se viola el derecho a la igualdad, cuando se niega o se limita el acceso de la mujer a la toma de decisiones y al poder político en igualdad de derechos y oportunidades con el hombre.

- Se viola el derecho a la igualdad cuando se da un trato desigual o discriminatorio en la legislación o en los tribunales de justicia.

Todo lo descripto anteriormente es discriminación y violación a los derechos humanos de las mujeres.

Su análisis nos permite proponer la necesidad de trabajar en una reformulación de la legislación respecto de esta temática elaborando y promulgando nuevas leyes no sólo en el ámbito penal, sino también en el civil, administrativo y de procedimiento, destinadas a prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer en todas sus formas y expresiones.

Al mismo tiempo, es importante que, paralelamente con las reformulaciones a la legislación, se desarrollen programas de difusión y de educación a toda la población, sobre la existencia y alcance de sus derechos ante la ley, pues sólo

a través de su conocimiento se estará avanzando hacia la eliminación de la discriminación contra la mujer y fundamentalmente, concienciar a los hombres en tomo a la necesidad de que reconozcan y respeten los derechos de las mujeres. Como señala la doctora Nafis Sadik, Directora Ejecutiva del Fondo de Población de la ONU, "Ningún cambio fundamental en favor de la mujer será posible sin que se produzca un cambio masivo en las actitudes masculinas".

2. Los Instrumentos jurídicos que reconocen los derechos humanos de las mujeres

Un aspecto fundamental en la exploración de la vulneración, promoción y protección de los derechos de las mujeres bonaerenses es el análisis desde el ámbito jurídico-legal. En este sentido, recabar la información legislativa más destacada en cuanto al avance, fortalecimiento y cuidado de los derechos humanos de la Mujer a nivel internacional, nacional y provincial favorecerá el análisis de la situación jurídica real de los derechos de la mujer en la provincia de Buenos Aires.

La Metodología utilizada para cumplir el objetivo se basa en la sistematización de la documentación legal existente en tres niveles (Internacional – Nacional – Provincial) para luego efectuar su correspondiente análisis.

También se compara la legislación Nacional propia con la de otros países, tomando como parámetro los países del MERCOSUR y por último y del mismo modo a Nivel Provincial, comparando los avances legislativos de la Provincia de Buenos Aires con las del resto del país, en relación con los temas puntuales del presente estudio.

El marco de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, han promovido y efectuado la realización de importantes conferencias mundiales en las que se ha abordado el tema de la mujer, con resultados muy positivos, así como la aprobación de diversos instrumentos jurídicos y convenciones internacionales, tendientes a corregir la situación de desigualdad y de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Instrumentos Internacionales

Declaraciones, Convenios, Conferencias y Pactos.

Las declaraciones, convenios, conferencias y pactos más relevantes, entre otros:

1.1. Convención Sobre Nacionalidad de la Mujer: fue suscrita el 26 de diciembre de 1933 por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), que establece la prohibición de discriminar por razón del sexo en materia de nacionalidad.

1.2. Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer: aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en el año 1948, establece para las partes contratantes, que el derecho al voto y a ser electo/a para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo.

1.3. Declaración Universal de Derechos Humanos: fue aprobada por la Asamblea General de la ONU, en Resolución 217 de 10 de diciembre 1948. Esta declaración universal, constituye el documento jurídico base, sobre el que se trabaja el tema de los derechos humanos a nivel legislativo.

1.4. Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Personas y la Explotación de la Prostitución ajena: fue proclamada por la Asamblea de la ONU en resolución 317 de 2 de diciembre de 1949 y entró en vigor el 28 de julio de 1951, cuya finalidad principal es la de reprimir la trata de personas y la explotación de la prostitución ajena, mediante la adopción por parte de los Estados Partes, de medidas tendientes a sancionar y erradicar estas conductas indignas de la persona humana.

1.5. Convención Sobre los Derechos Políticos de la Mujer: aprobada por la Asamblea de la ONU en Resolución 640 de 20 de diciembre de 1952, que recoge en sus 3 primeros artículos, los derechos fundamentales de la mujer en la esfera política.

1.6. Convención Sobre Nacionalidad de la Mujer Casada: aprobada por la Asamblea General de la ONU en Resolución 1040 de 29 de enero de 1957, que entró en vigencia el 11 de agosto de 1958. Esta Convención establece que ni la celebración, ni la disolución del matrimonio entre nacionales y extranjeros, afectarán automáticamente la nacionalidad de la mujer.

1.7. Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza: adoptada por la Conferencia de UNESCO el 14 de diciembre de 1960, entró en vigor el 22 de mayo de 1962. Establece disposiciones tendientes a eliminar la discriminación en la esfera de la enseñanza por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento, clase social, posición económica o por cualquier otra situación discriminatoria.

1.8. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (P.I.D.C.P.): adoptado por la Asamblea General de la ONU en resolución 2200 de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976. Su Protocolo Facultativo fue aprobado en resolución 2200A de la misma fecha y también entró en vigor el 23 de marzo de 1976.

El Pacto desarrolla con más detalles, los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y su Protocolo Facultativo se basa en un tratado internacional, por medio del cual, los Estados partes se obligan a aceptar un procedimiento concreto y específico para examinar las denuncias sobre violación a derechos civiles y políticos protegidos por el pacto internacional correspondiente, que se presenten contra un Estado, pero el mismo sólo se aplica a los Estados partes que hayan firmado el procedimiento.

1.9. Convención de la ONU sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para el matrimonio y su registro. fue aprobada en Resolución 1763A del 7 de noviembre de 1962 y puesta en vigor el 9 de diciembre de 1964. La misma recoge en sus tres primeros artículos, disposiciones que deben adoptar los Estados partes en relación con el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraerlo y sobre su inscripción en un registro oficial destinado al efecto.

1.10. Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer: proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 2263 del 7 de noviembre de 1967.

1.11. Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado: proclamada mediante Resolución 3318 de la Asamblea General de la ONU el 14 de diciembre de 1974, es un documento que recoge en seis puntos, reglas específicas que deben observar los Estados miembros de la ONU, destinadas a la protección de la mujer y el niño que se encuentren en estados de emergencia o de conflicto armado.

1.12. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (P.I.D.E.S.C.): adoptado por la Asamblea General de la ONU en su resolución 2200A de 16 de diciembre de 1966 y que entró en vigor el 3 de enero de 1976, recoge en 31 artículos, disposiciones que desarrollan los derechos económicos, sociales y culturales de la persona humana, contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

1.13. Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José): aprobada en la Conferencia de los Estados Americanos (OEA) el 22 de noviembre de 1969 en San José, Costa Rica. Es un documento de carácter regional, que reafirma los derechos fundamentales de la persona humana, a través de la enumeración de los deberes de los Estados y los derechos protegidos; los deberes de las personas y los medios de protección de los derechos humanos.

1.14. Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (C.E.D.M.): fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Con esta Convención se dió un gran paso hacia la meta de la igualdad de derechos para la mujer, al consagrar que la discriminación contra la mujer es una injusticia y constituye una ofensa a la dignidad humana. La mencionada convención, contiene 30 artículos que consagran en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas para lograr que la mujer goce de derechos iguales

en todos los aspectos.

Esta Convención, conocida también como la "Carta Internacional de Derechos de la Mujer", representa un gran avance en el campo de los derechos de las mujeres, toda vez que amplió las disposiciones generales de los derechos humanos. La misma ha sido ratificada por más de 100 países.

1.15. Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Adelanto de la Mujer: estas estrategias fueron aprobadas en 1985, en la Conferencia de la ONU realizada en Nairobi, basadas e inspiradas en los principios fundamentales y objetivos contemplados en la Carta de Naciones Unidas, la Declaración de Derechos Humanos y otros convenios internacionales. Constituyen un conjunto de medidas generales para contrarrestar los obstáculos que impiden el adelanto de la mujer, así como para promover mejores condiciones de vida de la mujer y la erradicación de la discriminación.

1.16. Conferencia Mundial de Derechos Humanos (C.M.D.H.): la Conferencia realizada en Viena en 1993, constituye uno de los documentos internacionales más importantes para las mujeres, no sólo porque en él se reconoce los derechos de las mujeres como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales, sino porque también urge a los Estados a establecer programas de educación en derechos humanos, enfatiza la necesidad de divulgar la información y los datos, tanto teóricos como prácticos para la promoción y vigencia de los derechos humanos. Esta declaración, sin lugar a dudas, fue un importante avance en el reconocimiento de la discriminación y la violencia contra las mujeres por su condición de género, como violación a sus derechos humanos.

1.17. Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer: mejor conocida como "Convención de Belem de Pará", fue aprobada el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de Estados Americanos (OEA), en su vigésimo cuarto período de sesiones. Representa otro valioso instrumento jurídico para las mujeres, pues establece a nivel mundial, los parámetros legales en torno a la violencia contra la mujer y al cual quedan sujetos todos los países signatarios de dicha Convención.

1.18. Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (C.I.P.D.): realizada en El Cairo en 1994, representa también un avance más a nivel mundial, en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, al plasmarse un Programa de Acción que establece especialmente, los derechos de las mujeres en el área de igualdad y equidad; en el acceso a la toma de decisiones; en los derechos de salud sexual y derechos reproductivos y en el área de la violencia contra la mujer.

1.19. Cuarta Conferencia Mundial de Beijing: ha sido una de las conferencias mundiales de mayor importancia que haya organizado la ONU, y con seguridad la mayor de las conferencias especializadas en asuntos de la mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing, China, que contó con la participación de casi 50,000 personas, de las cuales más de las dos terceras partes fueron mujeres. El resultado de esta Conferencia se puede sintetizar en dos documentos de suma importancia, a saber:

a) La Declaración de Beijing: es una declaración conjunta, adoptada por los Estados Miembros de la ONU que participaron en la Conferencia, que resume las posiciones y los proyectos de medidas acordadas en la Plataforma de Acción; declaración que expresa la determinación de los gobiernos, de desarrollar e intensificar esfuerzos y acciones tendientes al logro de los objetivos de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro; promover la independencia económica de la mujer y fomentar un desarrollo sostenible enfocado hacia la persona, a través de la educación, la capacitación y la atención primaria de la salud; igualmente expresa la determinación de los gobiernos de garantizar la paz para las mujeres; la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, intensificando esfuerzos para garantizar a éstas el disfrute de condiciones de igualdad de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b) La Plataforma de Acción: es un programa dirigido a potenciar el papel de la mujer en la sociedad, en el que se proponen los objetivos y medidas estratégicas que deben adoptar durante los próximos 5 años, los gobiernos, la comunidad internacional, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales, para acelerar la promoción, protección y fortalecimiento de

los derechos humanos de las mujeres.

2. Organismos jurídicos de promoción y protección de los derechos humanos de la mujer.

2.1 En el sistema de Naciones Unidas

En el sistema de las Naciones Unidas, existen organismos cuya función primordial es la de promover y ser guardianes de los derechos de la mujer, a saber:

1.1. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJS): fue creada en el año de 1946 como un órgano subsidiario del Consejo Económico y Social. Está compuesta por 45 miembros y tiene dentro de sus funciones, promover los derechos de la mujer y formular directrices sobre actividades tendientes al mejoramiento de la condición de la mujer, en aspectos económicos, políticos, sociales, culturales y de la educación y formular recomendaciones sobre los problemas que requieren atención inmediata.

1.2. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW): fue creado en el año 1982, como un organismo de vigilancia de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer, teniendo a su cargo examinar el cumplimiento de las disposiciones de la Convención, por parte de los países que la han ratificado, así como los informes presentados por los Estados partes. Está integrado por 23 miembros/as, todos expertos/as en sus campos y se eligen por períodos de 4 años, en intervalos escalonados.

1.3. División para el Adelanto de la Mujer: constituye una Secretaría ubicada en el Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios, con sede en Viena, Austria. Sirve de Secretaría tanto para la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer, como del CEDAW. Sus programas se relacionan con la vigilancia y evaluación de la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro y también realiza estudios de investigación y coordina actividades de investigación, edita publicaciones, mantiene un importante banco de datos sobre la mujer, etc.

1.4. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): es un organismo creado en 1976, incluido dentro de la estructura del PNUD y se encarga de poner en ejecución proyectos que ayuden a la mujer a integrarse en los procesos de desarrollo, a través de la realización de actividades en pequeña escala, que generen ingresos. Este fondo se financia mediante contribuciones voluntarias de 100 países donantes, organizaciones internacionales y no gubernamentales, logrando mejorar las condiciones de vida de millares de mujeres pobres en todo el mundo, otorgándoles acceso al crédito, a la capacitación y a la tecnología.

1.5. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW): es un organismo creado por la Asamblea General de la ONU en el año de 1975, cuya sede se encuentra en Santo Domingo, República Dominicana y se financia totalmente con contribuciones voluntarias. Es una instancia que financia y realiza investigaciones, seminarios y actividades de capacitación e información, con el objeto de mejorar la metodología existente para los estudios sobre la mujer, en especial sobre la participación de ésta en el desarrollo. Actúa como centro de distribución de información e investigación y además coordina actividades privadas e institucionales de investigación y los esfuerzos de capacitación en favor de la mujer.

1.6. División Especial de la Mujer en el Desarrollo del PNUD: es una división especial del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, que mantiene estrechas relaciones de trabajo con las oficinas exteriores y promueve acciones concretas para asegurar la participación de la mujer en proyectos financiados por el PNUD y además ayuda a los gobiernos en la integración de la mujer en las actividades de desarrollo.

1.7. Dependencia Especial de la Mujer, la Población y el Desarrollo del FNUAP: es una dependencia especializada de la mujer del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), que además cuenta con un grupo asesor de mujeres que brinda conocimientos técnicos sobre la integración sistemática de los intereses de la mujer en todos los programas de desarrollo.

1.8. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO): este organismo de la ONU coordina actividades relativas a la condición de la mujer y su sede principal está en París, Francia.

Existen además dentro de la ONU, otras dependencias que coordinan programas relacionados con la mujer, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), que coordina la dependencia de integración de la mujer en el desarrollo industrial; también hay otros organismos internacionales como el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), que brinda asesoría técnica de la mujer en el desarrollo y muchos otros organismos.

2.2 En el Sistema Interamericano de la Organización de Estados Americanos:

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM): creada el 18 de febrero de 1928, como un organismo especializado de carácter permanente, para luchar por la mujer y sus derechos. Por su recomendación, han sido diversas las resoluciones que ha expedido la Asamblea General de la OEA, en relación con la promoción de la mujer, entre otras, la relativa al Año Internacional de la Mujer; sobre el Decenio de la Mujer (1975-1985); Participación de la Mujer en la cooperación para el Desarrollo de 27 de noviembre de 1980; Integración de la Mujer a través de la Educación, de 18 de noviembre de 1983; Participación plena e igualitaria para el año 2000 (1990), etc.

2.3 Normativa Laboral del MERCOSUR

Dentro del sistema de protección de los derechos de las mujeres, la legislación laboral es uno de los pilares fundamentales sobre los cuales se apoya el adelanto de la promoción de las mujeres en otros ámbitos.

La legislación de los países del MERCOSUR incide y es a su vez incidida por la acción legislativa de los miembros nacionales.

Analizamos a continuación el estado de situación de la normativa laboral en los países miembros del MERCOSUR. El mismo se elabora en base a la información presentada por la Delegación Uruguaya en la Reunión Especializada de la Mujer del MERCOSUR realizada en Buenos Aires el 22 de julio de 1998⁵.

⁵MERCOSUR/GMC/RES N° 20/98-XXX GMC -

<http://www.cancilleria.gov.ar/comercio/mercosur/normativa/resolucion/1998/res2098.html> -

<http://www.mujer.gov.ar/rem.htm>)

Cuadro N° 1 Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Normas constitucionales y legales	<p>CN art.16: Igualdad de todos los habitantes ante la ley. Igualdad en la admisión a los empleos, sin otra condición que la idoneidad.</p> <p>CN art.14: Derecho de todos los habitantes de "trabajar y ejercer toda industria lícita".</p> <p>LCT. art.17: Prohibición de todo tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo.</p> <p>LCT. art.81: Igualdad de trato en identidad de situaciones.</p> <p>LCT. art.172 inc.1: Prohibición de consagrar en convenios o reglamentos ningún tipo de discriminación</p>	<p>CN art.3. IV: No discriminación por razón de sexo.</p> <p>CN art.5.1: Igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.</p> <p>CN art.7.XXX: Prohibe diferencias en el ejercicio de funciones y en criterios de admisión por motivos de sexo.</p> <p>CN art.5.1.XIII, XLI. y Ley 4121/62: Igual capacidad que el hombre.</p> <p>Ley 5473 de 9/7/68: Prohibe discriminación de sexo en la admisión a empleos sujetos a selección.</p> <p>Ley 9029 (13-4-95): Prohibe discriminación en acceso o</p>	<p>CN art.85: Derecho de todos los habitantes al trabajo lícito, libremente escogido y en condiciones dignas y justas.</p> <p>CN art.87: Prohibición de toda discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo.</p> <p>CN art.88: los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales.</p> <p>CT art.9: No discriminación por motivo de sexo.</p> <p>CT art.128: Igualdad de derechos y obligaciones para los trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p>CT art.230: No</p>	<p>CN art.8: Igualdad de todas las personas ante la ley, sin otra distinción que los talentos y las virtudes.</p> <p>CN art.72: No se excluyen otros derechos no enumerados en la Constitución pero que son inherentes a la personalidad humana o derivan de la forma republicana democrática de gobierno.</p> <p>Ley 16045 de 2/6/89: Prohibición de toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.</p> <p>Ley 10783 de 18/9/46: Igual capacidad que el hombre para celebrar contratos de trabajo,</p>	<p>CN art.19: Se asegura a todas las personas igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos. Ni la ley ni la autoridad podrán establecer diferencias arbitrarias.(Proyecto de reforma del art.19: se agrega "El hombre y la mujer son iguales ante la ley")(Proyecto de reforma del art.1 inc.1: "Los hombres y las mujeres nacen libres e iguales en dignidad y derechos"). CT. art.2: Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de sexo.</p>

	<p>en el empleo de la mujer, fundada en el sexo o estado civil. LCT. arts.32 y 172, Ley 11537 y Ley 17711: Plena capacidad igual a la del hombre, para celebrar contratos de trabajo.</p>	<p>mantenimiento de empleo. Prohíbe tests y declaraciones sobre embarazo o esterilización.</p>	<p>discriminación por sexo en la remuneración. Ley N°1 de 15/7/92, art.1: Igual capacidad de goce y ejercicio de los derechos civiles para la mujer y el varón, cualquiera sea su estado civil. Ley N°1, art.7: Libertad de cada cónyuge de ejercer cualquier profesión o industria lícitas y efectuar fuera de la casa.</p>	<p>disponer de su producto y poner fin a la relación de trabajo.</p>	
--	---	--	--	--	--

Cuadro n° 2. Condiciones de trabajo

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Remuneración	CN art.14 bis: Igual remuneración por igual tarea. Ley 20392 de 16/5/73: Igualdad de valor de la mano de obra femenina. LCT. art.172, inc.2: Igual retribución por un trabajo de igual valor.	CN art. 7, XXX: Prohíbe diferencia de salarios por motivo de sexo. CLT, art.5: Igual salario por trabajo de igual valor, sin distinción de sexo. CLT, art.461: Siendo idéntica la función, a todo trabajo de igual valor para el mismo empleador, en la misma localidad, corresponderá igual salario sin distinción de sexo, nacionalidad o edad.	CN art.91: Corresponde básicamente igual salario por igual trabajo. CT art.47, e: Nulidad de cláusulas de menor salario por razón de sexo. CT. art.230: Tasas de remuneración no pueden establecer desigualdades por razón de sexo	CN art.54: Derecho a la "justa remuneración" para todo el que se halle en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado. Ley 16045, art.2 lit.K: Prohíbe discriminación en los "criterios de remuneración" y en la "evaluación de rendimiento".	CN art.19. num. 2 y 3: Prohibición de establecer diferencias arbitrarias e igual protección de la ley. CT. art.2: Prohíbe discriminación basada en motivos de sexo.
Jornada	Ley 11544, art.1, Dec.16115/33, LCT art.196: 8 hs. diarias y 48 semanales. Sin limitación: trabajo agrícola, doméstico, establecimientos familiares.Excepciones	CN art.7, XIII: 8 hs. diarias y 44 semanales. CLT, art.373: 8 hs. diarias, excepto casos de duración inferior. CLT, art.372: no tiene	CT, art.195: 8 hs. diarias y 48 semanales. Sin limitación: personal de dirección y vigilancia, viajantes etc. (no más de 12 hs. diarias). Trabajo insalubre: 6 hs.	CN art.54. Dec. Ley de 17/11/915: 8 hs. diarias y 48 semanales (en la industria), Dec. Ley 14320 de 17/12/74: 8 hs. diarias y 44 semanales (en el comercio).	CT, art.22: 48 hs. semanales (distribuidas en 5 ó 6 días) con límite de 10 hs. diarias. CT, art.27: jornada semanal de 72 hs. para

	<p>permanentes: personal de dirección y vigilancia; trabajo por equipos; razones técnicas; trabajos preparatorios o complementarios; trabajos intermitentes; casos de accidente o fuerza mayor. Excepciones temporarias: demanda extraordinaria de trabajo, trabajos de emergencia, etc. Trabajo en lugares insalubres: 6 hs diarias y 36 semanales</p>	<p>limitación el trabajo en establecimientos familiares.</p>	<p>díarias y 36 semanales.</p>	<p>Ley 11577: Trabajos insalubres: 6 hs. diarias y 36 semanales. Sin limitación: servicio doméstico, rural (salvo algunos sectores), personal superior, viajantes, profesionales universitarios, etc.</p>	<p>labores discontinuas y ciertas actividades. Límite: 12 hs. en el lugar de trabajo. Sin limitación: trabajadores que laboran para distintos empleadores, personal de dirección, trabajo a domicilio, viajantes, personal de naves pesqueras.</p>
<p>Horario extraordinario</p>	<p>Igual para hombres y mujeres. Ley 11544 y Dec.2882/79: En principio, horario extraordinario sólo por motivos excepcionales y con autorización del P. Ejecutivo. Límite: 3 hs. diarias, 48 mensuales y 320 anuales. Retribución: recargo de 50% en horario diurno y días hábiles; 100% en feriados y sábados.</p>	<p>CLT, art.376: Se permite a las mujeres sólo en casos de fuerza mayor y trabajo diurno, llevando la jornada un máximo de 12 hs. comunicando a la autoridad dentro de las 48 hs. Descanso de 15 minutos mínimo antes de iniciar horario extraordinario. Retribución: 50% en horario diurno y día hábil; 100% en feriado y horario nocturno.</p>	<p>CT, 130: No se prohíbe a las mujeres, salvo si representa peligro para la salud de la embarazada o del hijo en gestación, o durante la lactancia. Límite: 3 hs. diarias y 57 semanales. Retribución: en horario diurno: 50% de recargo sobre salario ordinario; en horario nocturno: 100% sobre el salario nocturno (que tiene compensación del 30%); en feriados: 100% de recargo sobre salario ordinario.</p>	<p>Ley 15996 de 17/11/88: Igual régimen para hombres y mujeres. Limitación: 8 hs. semanales. Para superar ese límite, se requiere autorización. Retribución: 100% de recargo en día hábil; 150% en feriado o día de descanso semanal</p>	<p>CT, art.30 a 32: Igual régimen para hombres y mujeres. Límite: se puede pactar hasta 2 hs. diarias en trabajos que no perjudiquen la salud. Retribución: 50% sobre el sueldo de la jornada ordinaria.</p>

<p>Horario Nocturno</p>	<p>No hay prohibición para las mujeres. Ley de Empleo derogó art. 173 LCT y denunció C.I.T. 4 y 41</p>	<p>No hay prohibición. Ley 7855 (1989) derogó prohibición del art.379 CLT,CLT, art.381: Hora nocturna es de 52 minutos y 30 segundos. Se establece compensación del 20%.</p>	<p>No hay prohibición de horario nocturno, salvo que represente peligro para la salud de la embarazada o su hijo o durante la lactancia. CT, art.130</p>	<p>No hay prohibición. Dec. Ley 15244 de 27/1/82 dispuso denuncia del Convenio N°89.</p>	<p>CT, art.30 a 32: Igual régimen para hombres y mujeres. Límite: se puede pactar hasta 2 hs. diarias en trabajos que no perjudiquen la salud. Retribución: 50% sobre el sueldo de la jornada ordinaria. No hay referencia en el CT. El convenio N° 4 fue denunciado.</p>
<p>Descanso Intermedio</p>	<p>LCT, art.174: 2 horas al mediodía, para menores y mujeres. Entre dos jornadas: 12 horas de intervalo para mujeres y varones.</p>	<p>CLT, art.383: Para las mujeres se establece un descanso no menor de una hora ni mayor de dos, en jornadas de 6 horas. Si es menor de 6 hs. y mayor de 4: quince minutos de descanso en la jornada. El descanso intermedio no se computa como tiempo trabajado. Entre dos jornadas: intervalo de 11 horas. Antes de comenzar prolongación de horario las mujeres deben tener 15</p>	<p>CT, art.201: Régimen general: descanso no menor de media hora. No se computa como tiempo trabajado. Entre dos jornadas: 10 horas de intervalo (CT art.213).</p>	<p>Dec. Ley 14320 y Dec. 242/87: Igual régimen para hombres y mujeres. Horario continuo: media hora de descanso, y se computa como trabajo efectivo. Horario discontinuo: dos horas o dos horas y media, pudiendo reducirse a una hora por acuerdo. Después de 5 horas de trabajo continuo: debe haber descanso.</p>	<p>CT, art.34: Régimen general de media hora de descanso para la colación, entre las dos partes de la jornada. No se considera tiempo trabajado.</p>

<p>Descanso Semanal</p>	<p>minutos de descanso (CLT, art. 384).</p>	<p>LCT, art.204: régimen general: desde las 13 hs. del sábado a las 24 hs. del domingo. Excepciones: no se aplican a las mujeres. Dec. 16117/33: se autoriza al P. Ejecutivo a permitir el trabajo en domingo en ciertos casos.</p>	<p>CT, art.214: la norma general es el descanso en domingo, salvo casos excepcionales, también aplicables a las mujeres. Intervalo entre dos jornadas: régimen general de 10 hs. por lo menos.</p>	<p>Ley 7318 de 10/12/20: Descanso en domingo, después de 6 días de trabajo. Dicha ley no admite excepciones al descanso en domingo para las mujeres (en la industria). Comercio: régimen general de 36 hs. de descanso: tarde del sábado y domingo entero (Ley 8797 de 22/10/31 y Dec. Ley 14320), con excepciones. En diversos sectores de servicios, el descanso semanal es de 48 hs. (sábado y domingo), o rotativo: un día de descanso después de 5 de trabajo.</p>	<p>Régimen general: descanso en domingo, salvo autorización (desde las 21 hs. del sábado a las 6 hs. del lunes) CT, arts. 35 y 36. Hay excepciones: entre ellas, los establecimientos de comercio y servicios públicos, pero deben tener por lo menos un domingo de descanso al mes.</p>
<p>Vacaciones Anuales</p>	<p>Se genera derecho a partir de un año del ingreso. Extensión: 30 días (si no hay más de 5 faltas injustificadas). Son faltas justificadas la licencia por maternidad y por aborto.</p>	<p>Régimen común a hombres y mujeres. Se toman entre el 1° de octubre al 30 de abril del año siguiente. El derecho se genera cada 1 año de antigüedad en el trabajo. Extensión: de 14 días (con menos de 5 años de antigüedad) hasta 35 (con más</p>	<p>Derecho se genera después de cada año de trabajo continuo para el mismo empleador. Extensión: puede ir desde 12 hasta 30 días (según antigüedad). Generan licencia los días no trabajados por enfermedad.</p>	<p>Ley 12590 de 23/12/58. Régimen general: 20 días, aumentando un día a partir del quinto año de trabajo. Se considera el año civil (enero a diciembre) y se genera licencia proporcionalmente a los meses trabajados en ese</p>	<p>CT, arts.67 y 68. Se genera derecho teniendo más de un año de servicio. Extensión: 15 días hábiles. A partir de 10 años de antigüedad, se aumenta un día cada tres nuevos</p>

	<p>de 20). Generan licencia los días no trabajados por causas no imputables al trabajador.</p>		<p>licencia, vacaciones, huelga y otros.</p>	<p>período. Se computan para la licencia los días no trabajados por causas ajenas al trabajador (Convenio 132).</p>	<p>años.</p>
--	--	--	--	---	--------------

Cuadro n° 3 Modalidades específicas de contratación

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Trabajo a Domicilio	Ley 12713. Comprende: el trabajador a domicilio y el tallerista que emplea asalariados. Jornada: sin limitación. Salario: En principio, por organismo paritario, y por convenio colectivo a los obreros del tallerista. Vacaciones: tienen derecho si trabajaron 12 quincenas al año. Despido: por reducción o supresión de trabajo, se sanciona con multa a favor del trabajador. Pero éste puede darse por despedido.	CLT, art.6: no se diferencia entre trabajo a domicilio o realizado en establecimiento, siempre que haya relación de trabajo. Jornada: Régimen general. Salario: régimen general de salario mínimo fijado por ley. Vacaciones y despido: régimen general, según CLT art.6.	CT, art.137. Comprende: trabajador individual y taller de familia. No admite al tallerista. Jornada: sin limitación. No se aplica el CT en jornada y descansos. Salario: no puede ser inferior al de los trabajadores similares en fábrica. Vacaciones: no tienen derecho. Despido: régimen general (CT, art. 147).	Ley 9910/40, y Ley 10229/43 (art.3). Comprende: trabajador a domicilio y tallerista (que trabaja personalmente y tiene asalariados no familiares). Jornada: se fija indirectamente con relación al salario. Salario: no puede ser inferior al de un salario mínimo por 8 hs. diarias y 48 semanales de un obrero en condiciones normales. Vacaciones: salario vacacional. Aguinaldo: tienen derecho. Despido: Suspensión de trabajo por dos meses o reducción del 25% en 6 meses genera derecho a despido.	CT, art.8. Trabajo a domicilio habitual: no se presume la existencia de relación de trabajo. Jornada: sin limitación. Salario: por acuerdo de partes. Vacaciones: hay derecho si se prueba la relación de empleo.
Trabajo domestico	No se aplica la LCT 20.744. Regulado por Dec. Ley 326/56 y Dec. 7979/56. Jornada: sin limitación. Descanso entre 2 jornadas:	Excluido de la CLT, salvo en licencia. Ley 5859/72 y Dec.71885 de 9/3/73: 20 días de vacaciones; seguridad social, etc.	CT, arts.148 a 156. Jornada: sin limitación. Descanso absoluto: 12 hs. Sin retiro: 10 para sueño y 2 para comidas. No se prevé descanso	Reglamentación en normas dispersas. Jornada: sin limitación. Descanso semanal: un día o dos medios días de 12 horas. Vacaciones: salario	CT, arts.146 a 152. Jornada máxima: 12 horas. Descanso: no menos de una hora diaria, o 12 hs. si vive en la casa. Entre dos jornadas 9 hs.

	<p>9 hs. consecutivas. Descanso semanal: 24 hs. o dos medios días de 12 horas. Vacaciones: tienen derecho. Salario: P. Ejecutivo o por acuerdo. Lic. maternidad: no se prevé. Despido: medio mes de salario por cada año de trabajo, a partir de un año.</p>	<p>CN art.7, amplía derechos: salario mínimo, aguinaldo, descanso semanal, vacaciones, salario vacacional, licencia maternidad, preaviso de 30 días, jubilación. Jornada: sin limitación.</p>	<p>semanal. Vacaciones: tienen derecho. Salario: no inferior al 40% del salario mínimo. Licencia maternidad: régimen general. Despido: se indemniza si es injustificado.</p>	<p>vacacional y aguinaldo: tienen derecho. Salario mínimo: fijado por P. Ejecutivo. En la realidad rige el fijado por las partes. Licencia maternidad: régimen general. Despido: después de un año de antigüedad.</p>	<p>Semanal: un día o dos medios días. Salario: por acuerdo. No menos del 75% del mínimo mensual. Lic. maternidad: régimen general. Despido: "indemnización a todo evento".</p>
<p>Trabajo rural</p>	<p>No se aplica la LCT. Rige la Ley 22248/80, Régimen Nacional de Trabajo Agrario, y Dec.3750/46. Comprende: actividad agraria y también venta, empaque, etc. en zonas urbanas. Jornada: no limitada. Descanso intermedio: entre 2 y 4 hs. y media. Descanso entre dos jornadas: 10 hs. Descanso semanal: domingo. Salario: en dinero y especie (vivienda, alimentación y asistencia médica). Vacaciones, aguinaldo y</p>	<p>Ley 5889/73 Jornada: 8 hs. diarias. Descanso semanal: según costumbre. Descanso entre jornadas: 11 hs. Salario: dinero, vivienda, alimentación. Vacaciones, aguinaldo y despido: régimen general.</p>	<p>CT, arts.157 a 192. Excluye personal doméstico al servicio del empleador. Incluye actividades industriales derivadas de la agricultura y ganadería. Jornada: 8 hs. diarias y 48 semanales. Nunca más de 12 hs. diarias. Descanso intermedio: una hora y media. Descanso semanal: domingo. Salario: en dinero, alimentación y vivienda. Asegurar educación de los hijos menores. Vacaciones: régimen general. Despido injustificado: derecho a indemnización y al pago del</p>	<p>Dec. Ley 14785. Estatuto del Trabajador rural, y Dec. 6477/78; leyes específicas para algunos sectores. Jornada: no limitada, salvo algunos sectores: arrocero, quintas, etc. Descanso semanal: domingo. Salario: fijado por el P. Ejecutivo (dinero, vivienda y alimentación). Medios para la asistencia médica. Vacaciones, salario vacacional. Aguinaldo y despido: Régimen general.</p>	<p>CT, arts.87 a 95. Comprende faenas de cultivo de la tierra y actividades agrícolas que no pertenezcan a empresas. Jornada: fijada por reglamento dentro de un promedio anual que no exceda las 8 hs. diarias con variaciones según las zonas. Descanso diario: media hora. Descanso semanal: domingo. Salario: en dinero y regalfas, fijado por acuerdo: vivienda y alimentación. Trabajadores agrícolas de temporada: contrato escrito. Incluye obligación de proporcionar</p>

	derecho a despido. Decreto- Ley 28.160/44 (Ley 12.921) Estatuto del peon: rige las condiciones del trabajo rural en todo el pais. Se aplica a toda tarea en la que se utilicen obreros del campo o se desarrollen en los medios rurales, montañas, bosques o ríos.		preaviso omitido.	vivienda, facilitar alimentación y transporte.
Trabajo a tiempo parcial	Ley 24013 de 13/11/91: Reducción de la jornada no sólo por contrato individual sino también por C. Colectivo.	CN art.7, XIII: posibilidad de reducir jornada legal por acuerdo individual o convenio colectivo. No se prevé en la	La legislación no lo contempla. La legislación no lo contempla. CT, art.149: se prevé para servicio doméstico	No hay regulación legal, pero se permite como forma de contratación.
Otras modalidades atípicas	LCT, art.92 bis: contrato de trabajo a tiempo parcial. Jornada: inferior en 2/3 a lo habitual. Remuneración: proporcional a la del trabajador a tiempo completo. Otras modalidades atípicas: contrato de trabajo a tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de nueva	legislación modalidades atípicas.	con retiro, la jornada "completa" o "parcial".	No hay regulación legal de modalidades atípicas.

	actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación.				
--	---	--	--	--	--

Cuadro n° 4 Protección de la maternidad

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Licencia de maternidad	LCT, art. 177: 45 días antes y 45 días después del parto. Posibilidad de reducir la anterior a 30 días y acumularla a la licencia posterior. Prórroga de licencia por enfermedad: se regula como enfermedad inculpable.	CN art. 7 y CLT, art. 392: 28 días antes y 92 después del parto. Prórroga por enfermedad: 2 semanas antes y 2 semanas después. Aborto: 2 semanas.(CLT. art. 395, modificado suprimiendo calificación de "no delictuoso").	CT, art. 133: 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Prórroga de licencia: por todo el tiempo indispensable. (CT art. 135, inc. 2)	Dec. Ley 15084 y Dec. 227/81: 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Licencia suplementaria por enfermedad: máximo 6 meses. Funcionarias públicas: 13 semanas de licencia de maternidad (Ley 16104).	CT, art. 195: 6 semanas antes y 12 semanas después del parto. Enfermedad derivada de embarazo o parto: descanso pre o post natal suplementario fijado por organismos médicos
Prestaciones económicas y sanitarias	Durante el descanso: suma igual a la que corresponde a licencia legal (LCT art. 177) Ley 24.714 (16/10/96) art. 11: Asignación por maternidad (con antigüedad de tres meses). Art. 9: asignación prenatal. Art. 11: asignación por nacimiento. Asistencia médica: Sistema Nacional del Seguro de Salud, y Obras Sociales.	Salario de maternidad: equivalente al salario integral, pagado por empleador y reembolsado por S. Social. Salario variable: promedio de los últimos 6 meses. Asignación por nacimiento: pago de una suma al dar a luz.	CT, art. 133: asistencia médica y prestaciones suficientes. Dec. Ley 1860/50: subsidio del 50% del promedio de los salarios sobre los que se colizó a la S. Social en los últimos 4 meses.	Subsidio por maternidad, calculado sobre el promedio de salarios de los últimos 6 meses. Pagado por el organismo de seguridad social (Banco de Previsión Social). Asignación familiar: desde la comprobación del embarazo. Asistencia médica a cargo del Seguro de Enfermedad, o del Servicio materno infantil del BPS.	Subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibe en actividad (CT, art. 198). El cálculo se realiza promediando lo percibido en los 6 meses previos al quinto mes anterior al comienzo del descanso (hay proyecto de Ley mejorando el método de cálculo).

Lactancia	LCT, art. 179: dos descansos de media hora, durante no más de un año.	CLT, art. 396: dos descansos de media hora hasta los 6 meses; puede ser ampliado.	CT, art. 134: dos descansos de media hora, remunerados	Dec. 1/6/54: dos descansos de media hora durante un lapso fijado por el Instituto Nacional del Menor a través de sus servicios médicos.	CT, art. 206: dos porciones de tiempo que no excedan de una hora por día para "dar alimento a sus hijos". CT, art. 203: el tiempo se ampliará si la madre debe trasladarse fuera del lugar de trabajo, y se la pagará el valor de los pasajes de transporte.
Conservación del puesto de trabajo	Se presume despido motivado en la maternidad de la trabajadora si ocurre 7 meses y medio antes o después del parto. Indemnización: un año de remuneraciones acumulable al despido sin causa (LCT, art. 178 y 182). LCT, art. 183: facultad de la trabajadora de rescindir el contrato y percibir compensación.	CN art. 10. II. b. DT: Estabilidad desde la confirmación del embarazo y hasta 5 meses después del parto. CLT, art. 391, 477, 478: embarazo no es justo motivo de rescisión del contrato. CLT, art. 394: facultad de la trabajadora de rescindir el contrato si es perjudicial para el embarazo.	CT, art. 136: Desde notificación del embarazo y durante licencia de maternidad, el preaviso y despido son nulos.	Dec. Ley 8950: ratificó C. 103. Ley 11577: se prohíbe despido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz. Obligación de conservarle el puesto de trabajo, si retorna en condiciones normales. En caso de despido: indemnización especial de 6 meses de sueldo acumulable a la común. Ley 16045: prohíbe suspensión y despido por motivo de embarazo o lactancia.	CT, art. 201: durante embarazo y hasta un año después del descanso, no puede ser despedida (fuero maternal) si no es con autorización judicial y por causas previstas legalmente. Despido por ignorancia del embarazo: obligación de reintegro y pago de salarios caídos.
Otras cuestiones relativas a la maternidad	No hay disposiciones expresas. Pero en todo caso se le prohíben tareas	CLT, art. 392.4: Mediante certificado médico, la embarazada puede cambiar	CT, art. 130: Durante el embarazo o la lactancia, no podrá realizar tareas	Se prohíben ciertas tareas a la embarazada: empleo de benzol (Dec. 14/9/45); de	CT, art. 202: Debe ser trasladada si realiza trabajos perjudiciales para

Condiciones de trabajo durante el embarazo o luego del descanso post-parto. Traslado de función.	penosas, peligrosas o insalubres.	o de puesto de trabajo.	insalubres o peligrosas. CT, art. 135: Si realiza tareas insalubres, peligrosas o penosas tiene derecho a ser trasladada a lugar de trabajo, sin reducción de salario. CT, art. 131: Define tareas peligrosas o insalubres.	benceno (Convenio 136); trabajos perjudiciales (Convenio 110); peso inferior a 25 kilos (Dec. 406/88). No hay normas sobre obligación de traslado de función.	su salud.
Notificación del estado de embarazo	LCT, art. 177: Obligación de comunicar embarazo al empleador, con certificado médico	CN prevé estabilidad desde la confirmación del embarazo. No se indica forma de realizarla: normalmente por certificado médico.	CT, art. 136: nulidad del despido desde el momento que el empleador "haya sido notificado del embarazo". No se hace referencia al certificado médico como medio de notificación del embarazo.	No hay norma expresa. Jurisprudencia: despido especial se debe si el empleador conocía estado de gravidez.	Presentación de certificado médico para hacer uso del descanso (CT, art. 197). La falta de notificación al empleador no tiene consecuencia: si se despide ignorando el embarazo, hay obligación de reintegro (CT, art. 201).
Licencia por enfermedad de hijo menor a cargo	LCT, art. 183,c): estado de excedencia, (que puede ser de entre 3 y 6 meses): opción de la trabajadora por nacimiento o enfermedad de un hijo menor de edad. No se percibe salario.	No hay normas generales.	No hay normas generales.	No hay normas generales. Se prevé en algunos convenios colectivos	CT, art. 199: Licencia por enfermedad de hijo menor de un año, cobrando subsidio. Derecho otorgado a ambos padres. Igual derecho respecto de un niño menor de un año a cargo. Licencia de 12

Licencia por paternidad	LCT, art. 156.a): dos días corridos, por nacimiento de hijo.	CLT, art. 7, XIX y CN Disp. Trans. art. 10, II, b: 5 días, pagados por el empleador.	CT, art. 62, j): dos días	No hay norma general para la actividad privada, pero se prevé en convenios colectivos uno o dos días. Funcionarios públicos: 3 días.	CT, art. 66: un día de permiso pagado	semanas y subsidio a trabajador/a con menor de 6 meses a cargo.
Guarderías infantiles	LCT, art. 179: obligación de las empresas de instalar salas maternales y guarderías, según reglamentación (no dictada). Ley 20.582 (Año 1973) Creación del Instituto Nacional de Jardines Maternales Zonales; regularía la creación y funcionamiento de guarderías de infantes en zonas prevalentemente de residencia de trabajadores de escasos recursos (Sin reglamentación ni puesta en vigencia)	CLT, art. 389, i: obligación de instalarlas en empresas con 30 trabajadoras. CLT, art. 389 y 397: Guarderías distritales y por convenio. CN art. 7, XXV: Derecho a asistencia a guarderías hasta los 6 años. Ley 9.394 (23/12/96): es deber del Estado la atención gratuita de niños de 0 a 6 años.	CT, art. 134: obligación de instalar salas o guarderías para menores de 2 años, en empresas donde trabajen más de 50 trabajadores de uno u otro sexo.	No existen normas legales obligando a instalarlas. Funcionan guarderías en muchos organismos públicos, y por convenio colectivo en el sector privado.	CT, art. 203: obligación de instalarlas en establecimientos con 20 o más trabajadoras, o mantener servicios comunes a varios establecimientos de la zona. Posibilidad del empleador de reembolsar gastos de guardería	
Despido de Causa	LCT, art. 180: Nulidad de los contratos que establezcan	CLT, art. 391, 477 y 478: Matrimonio no es justo	No hay norma en el CT.	Ley 16045: prohíbe suspensión y despido por	No hay norma especial en el CT.	

Matrimonio	<p>despido por matrimonio. Presunción de tal causal si se produce 3 meses antes o 6 después del matrimonio. Indemnización: un año de remuneración.</p>	<p>motivo de despido. No se permiten restricciones al derecho de empleo, por causa de matrimonio</p>		<p>cambio de estado civil.</p>	
------------	--	--	--	--------------------------------	--

Cuadro n° 5 Normas de seguridad e higiene

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
1. Trabajo subterráneo	Convenio N° 45: Prohibición de trabajo subterráneo. LCT, art. 176;	No hay prohibición de trabajo subterráneo ni de actividades peligrosas o insalubres. CLT, art. 390:	No hay prohibición expresa de trabajo subterráneo.	No hay prohibición de trabajo subterráneo. C.45 denunciado. Tampoco se prohíben las tareas peligrosas o insalubres para las mujeres en general.	No hay prohibición de trabajo subterráneo minero. Las labores superiores a sus fuerzas o peligrosas se prohíben para trabajadores de ambos sexos (CT, art. 187). Obligación del empleador de proporcionar asientos. (Comercio)
2. Trabajos peligrosos, penosos e insalubres	RINTA, art. 112; prohibición de emplear mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres. LCT, art. 175: Prohibición de ejecutar tareas a domicilio por mujeres ocupadas en la empresa. LCT, art. 40: nulidad del contrato cuyo objeto es una tarea prohibida. LCT, art. 176, 195: Presunción de culpa del empleador en accidentes o enfermedad a consecuencia de tareas prohibidas. Obligación de proporcionar asientos.	Limitaciones para el empleo en actividades que requieran fuerza muscular superior a 20 ó 25 kilos. CLT, art. 389: obligaciones del empleador de mujeres: higiene y seguridad, instalaciones sanitarias y asientos, vestuarios, elementos de protección individual.	Tampoco se prohíben las tareas peligrosas o insalubres para las mujeres en general (sólo para las embarazadas).	prohíben las tareas peligrosas o insalubres para las mujeres en general. Prohibición de empleo de sustancias tóxicas, limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas peligrosas. Cargas máximas a transportar no pueden superar los 25 kilos. Normas de seguridad e higiene: servicios sanitarios y dormitorios separados (Dec. 406/88); asientos suficientes (Ley 6102)	Las labores superiores a sus fuerzas o peligrosas se prohíben para trabajadores de ambos sexos (CT, art. 187). Obligación del empleador de proporcionar asientos. (Comercio)
3. Peso excesivo					
4. Responsabilidad del empleador					

Cuadro n° 6 Negociación colectiva

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Legislación	Ley 14.250 (1953);Ley 23.546 (1988);Ley 24013 (1991);Ley 23551 (1988);Ley 24185 (1992);Dec. 199/88, 1334/91 y 470/93.	CLT, arts. 611 y ss; Dec. 908/93.	CT, arts. 325 a 348	Ley 9675 (1937);Ley 13556 (1966);Ley 16170 (1990).	CT, arts. 303 a 414.
Cláusulas de promoción de igualdad	Hay cláusulas de no discriminación en el salario. No hay cláusulas sobre promoción de igualdad en Empleo y FP. Algunas tratan sobre maternidad y responsabilidades familiares.	Hay cláusulas de no discriminación en acceso y en remuneración. No hay cláusulas de promoción de igualdad en empleo y FP.Las hay sobre maternidad, licencias, responsabilidades familiares, extendiendo derechos al hombre.	IDEM al caso de Brasil, pero los beneficios por maternidad y responsabilidades familiares son menos frecuentes.	Hay cláusulas de igualdad en salarios. No hay cláusulas de promoción.Algunas tratan de licencias por responsabilidades familiares, guarderías, etc.	No hay cláusulas de promoción. Algunas incorporan beneficios: jardín, permiso para trámites, etc

Cuadro n° 7 Formación profesional

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Capacitación Laboral	CONET (1959) Ley 24013 (1991): Prevé Programas de FP. Dec. 1334/92: Subsecretaría de FP (MTSS). Convenios entre Consejo Nacional de la Mujer y MTSS (Planes de Igualdad).	SENAI (Industria, 1942) y SENAC (Comercio, 1946) CLT, art. 429	Servicio N de Promoción Profesional (1971) Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora. Secretaría de la Mujer. Servicio Nacional del Empleo (Convenios con MTSS).	Consejo Educ. Técnico-Profesional-UTU (1942). Otros organismos públicos: COCAP, CECAP, etc. Ley 16320 (arts. 322 y ss): crea dirección Nacional y Junta Nacional de Empleo y Fondo de reconversión laboral	SENCE (1976) Convenios MTSS Sernam.

Cuadro n° 8 Mecanismos de control y promoción de la igualdad

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Organismos de Control	Control administrativo: Inspección del Trabajo. Sanciones: multas.	Control administrativo: Inspección del Trabajo. Sanciones: multas (CLT, art. 636 num. 6).	Control administrativo: Dirección del Trabajo, Sección Inspección y Vigilancia. Sanciones: multas.	Control administrativo: Inspección del Trabajo (MTSS). Sanciones: amonestación multa, clausura del establecimiento. Procedimiento judicial especial: Ley 16045.	Control administrativo: Inspección del Trabajo. Sanciones: multas.
Organismos específicos de promoción de igualdad	Organismo específico de promoción: Consejo Nacional de la Mujer (Dec. 1426/92). Convenios N. de la Mujer-MTSS.	Consejo Nacional de Derechos de la Mujer.	Organismos específicos de promoción: a) Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora, b) Secretaría de la Mujer.	Instituto de la Familia y la Mujer. Comisión de Ds. De la Mujer	Organismo específico: SERNAM.
Legislación	Constitución, art. 75, num. 23. Ley 24013 (Ley N. de Empleo) y Ley 24465 de 23/3/95.	Const. art. 7, XX: protección del mercado de trabajo de la mujer.	Const. art. 48: promoción estatal de condiciones y mecanismos de igualdad.	Ley 16045: posibilita acciones positivas	Proyecto de reforma CN introduce principio de igualdad.
Acciones de igualdad	Planes de igualdad Empleo y FP (PIOME, SOLAM, etc), Acción Nacional de igualdad y Comisión tripartita.		Acción Nacional de igualdad y Grupo de Enlace tripartito.	Acción Nacional de igualdad y Comisión tripartita de igualdad de oportunidades.	Convenios MTSS Semam Acción Nacional de igualdad y Comisión Tripartita.
Legislación sobre acoso	Acoso sexual: Dec. 2385 (18/11/93) referido a la	Hay proyecto de Ley.	CT, art. 84 d): acoso sexual es causa justificada de	Acoso sexual: Se lo define como discriminación grave en el Dec.	Acoso sexual: CT, art. 171: conductas asimilables al

sexual	función pública. Proyectos de Ley sobre Acoso sexual.		terminación de contrato por voluntad del trabajador/a (por tanto, indemnizable).	37/977, reglamentario de Ley 16045. Hay proyectos de Ley.	acoso, son causa para poner fin al contrato por el trabajador/a. Hay proyecto de Ley.
--------	---	--	--	---	---

Cuadro n° 9 Normas de seguridad social

	ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY	CHILE
Jubilación	Ley 24241 (1993): Sistema integrado de jubilaciones y pensiones.	Ley 6439 (1/09/77): Dec. 99.350 (27/06/90) Leyes 8212/91 y 8213/91.	Dec. Ley 1860/50.	Ley 16713 (3/09/95)	Dec. Leyes 3500 y 3501/80.
Edad de retiro	Edad de jubilación: Mujeres 60, Hombres 65. Años de servicio: 30.	Edad de retiro: Mujeres 60, Hombres 65. Jubilación por tiempo de servicio: 25 años para Mujeres, 30 para Hombres.	Edad de jubilación: Hombres 60, Mujeres 55.	Edad de jubilación: Mujeres y Hombres: 60 años. Años de servicio: 35. Jubilación por edad avanzada: Mujeres y Hombres: 70 años.	Edad de jubilación: Mujeres 60. Hombres 65.
Derecho a pensión	Derecho a pensión: viuda, viudo, conviviente, hijos menores.	Derecho a pensión para la viuda, viudo, conviviente y dependientes.	Pensión: para la viuda (al viudo, sólo en caso de invalidez); una suma global.	Derecho a Pensión: viuda (si tiene 40 años). Menor de 30: sólo 2 años de pensión. De 31 a 39 años: sólo 5 años de Pensión. Viudo: derecho a pensión si dependía económicamente o no tiene recursos.	Derecho de pensión: a la viuda (al viudo, sólo en caso de invalidez).
Asignaciones por maternidad y cargas familiares	Ley 24714 (16/06/96): Asignación por matrimonio, prenatal, por nacimiento, por hijo menor, por familia numerosa, etc.	Salario familiar (por hijo hasta los 14 años), y prima de natalidad.	Asignación por hijo menor de 17 años.	Asignación familiar (por hijo o menor a cargo): hasta los 14, 16 ó 18 años	Dec. 150/82: Sistema Unico de Prestaciones Familiares (asignación Familiar y maternal).
Organismos administradores	Organismo: Administración Nal. De la S. Social. Administradoras de Fondos de Jubilaciones y	Organismos: Consejo Nal. De S. Social. Consejo Nal. De Previsión Social	Organismo: Instituto de Previsión Social.	Organismo: Banco de Previsión Social Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional	Organismo: Administradoras de Fondos de Pensiones

Legislación Nacional

La participación de las mujeres y la consideración de la problemática de género en las reformas constitucionales

El primer hecho jurídico en el que se consagra la participación femenina en los lugares de decisión a nivel político, es la **sanción de la ley 13.010 del 27-09-47**.

Si bien la lucha de las feministas se remonta en nuestra nación a los albores del siglo XX la emergencia como fenómeno político de las organizaciones femeninas se concretan en la década de 1940. Esto se debe sustancialmente al trabajo realizado por agrupaciones de mujeres a las que se denominó **rama femenina** en el Movimiento Nacional Justicialista. En éste confluían la emergencia cívica de los nuevos actores sociales de la Argentina industrial: los trabajadores y las mujeres.

Ahora bien como importante **antecedente**, no podemos dejar de mencionar la Reforma Constitucional realizada en 1949 motivada por la necesidad de incorporar nuevos derechos sociales y las nuevas funciones del Estado. Así fueron incorporadas numerosas cláusulas sociales, como los derechos de la ancianidad, los **derechos de la mujer**, del niño y de los trabajadores.

La presencia de estos actores sociales explica la revolucionaria inclusión en el texto dedicado a los tradicionales derechos civiles y políticos, los llamados **derechos sociales** que alcanzan a las organizaciones básicas de una comunidad nacional, es decir, a las familias y los gremios⁶. Estos derechos fueron sistemáticamente excluidos por el estado liberal, que concibe a la sociedad como suma de individuos, y a la familia y las organizaciones intermedias naturales como forma de contratos momentáneos entre personas

⁶ Andreu, María Cristina: "La mujer trabajadora en la legislación Argentina" presentado en el Congreso Nacional -La Mujer en la organización Nacional. Rosario, Provincia de Santa Fe, 1986

vecinas.

La reforma constitucional de 1949 sostiene por lo tanto, la defensa de los intereses de la familia del trabajador a partir de medidas legislativas programadas para su consolidación económica tales como: la procreación de la unidad económica familiar, como por ejemplo, impulsar la colonización mediante el otorgamiento de las parcelas que cultive a la familia labriega. Garantiza también la igualdad jurídica de los cónyuges y la patria potestad. En el mismo capítulo de la Constitución de 1949 se consagran además los derechos del trabajador, de la ancianidad y se conceptualiza a la cultura y la educación como un bien social.

En definitiva, la reforma constitucional de 1949 sintetizó y reflejó una nueva concepción filosófica en el país, que avanzó sobre el liberalismo imperante en el texto de 1853, para dar paso a una Constitución social dentro de la que se planteó una organización que tuviera en cuenta los derechos y necesidades del pueblo trabajador femenino.

Constitución Nacional Argentina. Reforma de 1994.

La Constitución Argentina incorpora los derechos de la Mujer en dos de sus artículos orientado de esta manera la legislación nacional y provincial y estableciendo la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y el reconocimiento de tratados internacionales como parámetros para el diseño y la gestión de políticas y programas de agencias gubernamentales y no gubernamentales.

Art. 37: La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

Art. 75 inc. 22: Reconoce rango constitucional a los Tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos, entre ellas la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Art. 75 inc. 23 Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en esta Constitución y por los Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las mujeres.

Leyes nacionales.

A continuación se presentan ordenadas por número de ley las leyes nacionales tendientes a la protección y promoción de los derechos de la mujer.

- ✓ **Ley 20.744.** En 1974, llega al Congreso Nacional el proyecto de ley de Contrato de Trabajo. Este se constituirá en la normativa integral de la problemática que tiene como centro el trabajador y su entorno familiar. Consigna la autonomía del derecho laboral con respecto a la materialidad económica, al punto de condicionarla y subordinarla,
- ✓ **Ley 25.808** que modifica el artículo 1º de la Ley N° 25.584, estableciéndose que los directivos o responsables de los establecimientos oficiales y privados de educación pública no podrán adoptar acciones institucionales que impidan la prosecución normal de los estudios a las estudiantes en estado de gravidez o durante el período de lactancia, y a los estudiantes en su carácter de progenitores. (Educación)
- ✓ **Ley 25.763** que adhiere en el ámbito nacional al Protocolo Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía, que complementa la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Sancionada: Julio 23 de 2003. Promulgada de hecho: Agosto 22 de 2003. Y texto del Protocolo. (Niñez)
- ✓ **Ley 25.673 y Dec Nac. 1.282/2003** que reglamenta la creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. (Salud - procreación)
- ✓ **Ley 25.273** que justifica las inasistencias a las madres adolescentes que cursan la escuela secundaria. (Educación)
- ✓ **Ley 25.087.** Delitos contra la integridad sexual. Modificación al Código Penal, 1999. (Violencia)

- ✓ **Ley 25.013** Contrato de aprendizaje, Contrato de pasantía, despido discriminatorio.(Economía)
- ✓ **Ley 24.828** Amas de casa ingresan al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Economía)
- ✓ **Ley 24.821** Instituye el día de la Mujer Destacada. (Educación)
- ✓ **Ley 24.786** Instituye el día Nacional de los Derechos Políticos de la mujer. 23 de septiembre de cada año. (Política)
- ✓ **Ley 24.784** Declara el año 1987 el cincuentenario de la consagración de los Derechos Políticos de la Mujer. (Política)
- ✓ **Ley 24.779** Régimen de adopción de menores (Niña)
- ✓ **Ley 24.716** Licencia por Nacimiento de Hijo con Síndrome de Down (derechos humanos)
- ✓ **Resolución Reglamentaria 112/96** Asignaciones Familiares (ambos cónyuges beneficiarios del sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones) (Economía)
- ✓ **Ley 24.714** Asignaciones Familiares (Economía)
- ✓ **Ley 24.660** Establece que las penas privativas de libertad deben ser cumplidas en establecimientos adecuados según el sexo (Derechos Humanos)
- ✓ **Ley 24.576** Incorpora un capítulo referido a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en materia de formación profesional. (Economía)
- ✓ **Ley 24.465** Instituye el contrato de trabajo a Tiempo parcial (Derechos Humanos - Economía)
- ✓ **Ley 24.453** elimina el delito de adulterio del Código Penal. (Derechos Humanos)
- ✓ **Ley 24.429** Habilita a las mujeres a Ingresar al servicio militar voluntario (Conflictos Armados)
- ✓ **Ley 24.417** - Protección contra la violencia familiar. (Argentina, 1994) (Violencia Familiar)
- ✓ **Ley 24.347** - Jubilación del ama de casa, complementada por Ley 24.828 (Economía)
- ✓ **Ley 24.270** Reprime al padre o tercero que, ilegalmente, impidiere u obstruyere el contacto de menores de edad con sus padres no

- convivientes. Reprime a quien mude al menor de domicilio sin autorización judicial, elevando la pena cuando lo mude al extranjero. (Violencia)
- ✓ **Ley 24.241** Extiende la edad jubilatoria, otorgando a las mujeres opción de retiro a los 60 años. (Economía)
 - ✓ **Ley 24.195** - Ley Federal de Educación, avance en relación con la situación de las mujeres (Economía)
 - ✓ **Ley 24.013** - Modificada por Ley 25.013 Sanciona la Ley de Empleo y deroga el Art. 173 de la Ley de Contrato de Trabajo. Deroga explícitamente la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y denuncia los convenios 4 y 41 de la OIT.(Economía)
 - ✓ **Ley 24.012** de 1991 y **decreto reglamentario 379/93**: Ley de cupo. Código Electoral Nacional - Sustitución del art.60 del dec 2135/83. (Adopción de decisiones)
 - ✓ **Ley 23.798** Nacional de SIDA y Decreto Reglamentario N° 1.244/91. (Salud)
 - ✓ **Ley 23.746** Estatuye una pensión mensual inembargable y vitalicia para las madres de siete o más hijos, con demás requisitos. (Familia, Economía)
 - ✓ **Ley 23.674** - Ley de profilaxis (Salud)
 - ✓ **Ley 23.592** - Ley Antidiscriminatoria (Derechos Humanos – Igualdad)
 - ✓ **Ley 23.515** - Ley de Divorcio Vincular (Derechos Humanos – Familia)
 - ✓ **Ley 23.264** Patria Potestad de Hijos menores (Derechos Humanos – Familia)
 - ✓ **Ley 23.226** Otorga el derecho a pensión del cónyuge en las uniones de hecho. (Derechos Humanos)
 - ✓ **Ley 23.054** de aprobación del **Pacto de San José de Costa Rica** sobre derechos humanos, y texto del Pacto.
 - ✓ **Ley 20.744** Ley Contrato de trabajo, modificada por Leyes: 25.013, 24.576, 24.467, 24.465, 24.013 (Economía – Derechos Humanos)
 - ✓ **Ley 20.392** Prohíbe diferencia en la remuneración para la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor. (Derechos Humanos)

- ✓ **Ley 17.711** Consagra la capacidad jurídica plena a la mujer mayor de edad cualquiera sea su estado civil. (el Código Civil de 1871 estipulaba la incapacidad jurídica de la mujer casada).-(Derechos Humanos – Familia)
- ✓ **Ley 16.668** Establece el certificado prenupcial obligatorio para las contrayentes femeninas, anteriormente sólo era obligatorio para el varón. (Salud)
- ✓ **Ley 13.010** Otorga el derecho al voto a los mayores de 18 años sin discriminación de sexo. (Política)
- ✓ **Ley 11.179** Código Penal de la Nación Argentina **ordenado según el Decreto N° 3992/84.**

Decretos Nacionales

Decreto 393/98, 9 de Abril de 1998: El poder ejecutivo Nacional dispuso la creación de la Subsecretaría de la Mujer en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, creada por el Poder Ejecutivo Nacional, asignándole las siguientes funciones:

Decreto 1426/92, 7 de Agosto de 1992: Creación del Consejo Nacional de la Mujer.

Decreto 680/95, 12 de Mayo de 1995: Se modifica la estructura organizativa del Consejo Nacional de la Mujer aprobada por decreto 1426/92

Decreto 291/95, 17 de Agosto de 1995: Creación del Directorio y del Consejo Federal de la mujer, en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer.

Decreto 280/87, 26 de Febrero de 1987 Creación de la Secretaría de la Mujer, dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social

Decreto 927/98, 6 de Agosto de 1998 se designa Delegada Titular de la República Argentina ante la Comisión Interamericana de Mujeres a la Sra. María T del V González Fernández.

Decreto 928/98, 6 de Agosto de 1998 se designa Presidenta de la Comisión Ad-Hoc para el seguimiento del Plan de Acción surgido de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer a la Sra. María T del V González Fernández.

Decreto 254/98, 9 de Marzo de 1998: Aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Decreto 18/97, Política Penitenciaria Argentina, 9 de Enero de 1997 Aprobar el Reglamento de Disciplina para los Internos, por el que se reglamenta el Cap. IV "Disciplina", de la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad N° 24660.

Decreto 235/96, 8 de Marzo de 1996 Reglamentación de la ley 24417 de protección contra la violencia familiar.

Decreto 2385/93, 23 de Noviembre de 1993 Incorporase el régimen aprobado por el Dto. 1797/ 80 en el capítulo correspondiente a los Deberes y Prohibiciones, la figura del acoso sexual.

Decreto 379/93, 11 de Marzo de 1993 Reglaméntase la Ley n° 24012, referente a los porcentajes mínimos de los representantes de las listas

Decreto 993/91, Sistema Nacional de la Profesión Administrativa de la Administración Pública, 28 de Junio de 1991 (Apruébase el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa - SINAPA)

Decreto 2.274/85 Ratificase lo actuado por el Consejo de la Vivienda Ley-14135-del Comando de Ingenieros del Estado Mayor General del Ejercito en la Resolución N° 8 (Acta N° 561). Sintetizado

Decreto 326/56 Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia.

Enumeración de leyes nacionales relacionadas a los derechos humanos y las mujeres.

Ley 25.087

Entrada en vigor: 7 de Mayo de 1999.

Tema: Violencia

Art 1: Sustituye el Título III del Libro Segundo del Código Penal "Delitos contra la honestidad" por el de "Delitos contra la Integridad Sexual". Modifica los siguientes artículos del Código Penal:

Art 119: Pune a quien abusare sexualmente de una persona de uno u otro sexo cuando, por cualquier motivo esta no pudiera prestar libremente su consentimiento. Eleva la pena para el caso de sometimiento sexual y considera punible el acceso carnal por cualquier vía.

Art 125: Pune a quien promoviere o facilitare la prostitución, aunque mediare consentimiento de la víctima. Eleva la pena para quien ejerza estas conductas con menores de dieciocho años.

Art 126: Reprime a quien con ánimo de lucro o para satisfacer deseos ajenos promoviere o facilitare la prostitución de mayores de dieciocho años.

Art 127: Castiga a quien explotare económicamente el ejercicio de la prostitución. Sanciona la entrada o salida del país de menores de dieciocho años para el ejercicio de la prostitución.

Art 127 ter: Pune a quien realice la conducta descrita en el párrafo anterior en personas mayores de dieciocho años mediando cualquier medio de intimidación o coacción.

Art 128: Penaliza a quien produjere o publicare imágenes pornográficas en las que se exhiban a menores de dieciocho años, a quien los haga participar en espectáculos públicos. Lo mismo para quien facilite el acceso de menores de catorce años a espectáculos públicos o material pornográfico.

Art 129: Sanciona la ejecución de exhibiciones obscenas expuestas a ser vistas involuntariamente por terceros.

Art 130: Reprime la sustracción o retención de una persona realizada con la intención de menoscabar su integridad sexual.

Art 131: Derogado.

Art 133: Castiga la cooperación para la comisión de algunos de los delitos mencionados.

Art 72: Clasifica a los delitos de los artículos 119, 120 y 130 como de instancia privada, así como también el impedimento de contacto de los hijos menores

con sus padres no convivientes y las lesiones leves, procediendo en estas últimas de oficio, cuando mediaren razones de seguridad o interés público.

Art 132: Insta el ejercicio de la acción penal pública con el asesoramiento o representación de instituciones oficiales o privadas en los delitos mencionados.

Ley 25.013

Entrada en vigor: 24 de Septiembre de 1998.

Tema: Economía

Art 1: El contrato de aprendizaje tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de un año.

Art 2: Configura el contrato de pasantía entre un empleador y un estudiante.

Art 3: Establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta días. Cualquiera de las partes podrá extinguirlo sin necesidad de expresión de causa.

Durante los primeros treinta días el empleador y el trabajador están obligados al pago de los aportes y contribuciones para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo del trabajo, y exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional del Empleo.

Art 10: (Fuerza Mayor, falta o disminución de trabajo. Monto de la indemnización)

Respecto del personal ingresado en un mismo trimestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se altere el orden de antigüedad.

Art 11: (Despido discriminatorio) Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial.

Art 18: Establece la creación de una comisión de seguimiento del régimen de contrato de trabajo y de las normas colectivas de trabajo.

Art 21: Deroga los artículos 18, inc. b; 31 última parte, 28 a 40 y 43 a 65 de la Ley 24.013; 5 de la Ley 24.465 y 89 de la Ley 24.467.

Ley 24.828

Entrada en vigor: 4 de Junio de 1997.

Tema: Economía

Las amas de casa comprendidas en el acápite 5) del inciso b) del artículo 3° de la Ley 24.241, modificado por el artículo 1° de la Ley 24.347, podrán optar por ingresar al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones

Ley 24.821

Entrada en vigor: 28 de Mayo de 1997.

Tema: Educación

Instituye el Día de la Mujer Destacada.

Ley 24.785

Entrada en vigor: 5 de Marzo de 1997.

Tema: Política

Declara "Día Nacional de los derechos políticos de la mujer", el 23 de septiembre de cada año.

Ley 24.784

Entrada en vigor: 5 de Marzo de 1997.

Tema: Política

Declara al año 1997 "Año del cincuentenario de la Consagración de los Derechos Políticos de la Mujer".

Ley 24.779

Entrada en vigor: 1° de Abril de 1997.

Tema: Niña

Régimen de adopción de menores

Ley 24.716 - Licencia por nacimiento de hijo con síndrome de Down

Entrada en vigor: 13 de Septiembre de 1989.

Tema: Derechos Humanos

La madre trabajadora en relación de dependencia, que tuviere un hijo con síndrome de Down tendrá derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por

maternidad. Durante el período de la licencia percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual al que habría percibido si hubiera prestado servicios.

Resolución reglamentaria 112/96

Entrada en vigor: 9 de Diciembre de 1996.

Tema: Economía

Art. 7: Cuando ambos padres trabajen, o sean beneficiarios del Sistema Integrado de jubilaciones y Pensiones o del seguro de desempleo, las asignaciones familiares podrán ser solicitadas por aquél, a quien su percepción, en función de su monto le resulte más beneficiosa.

Art. 8: En caso de fallecimiento del trabajador o del beneficiario del seguro por desempleo, el pago de las asignaciones familiares pendientes deberá efectuarse al cónyuge supérstite, a los hijos o a sus representantes si fueren menores, acorde con dicho orden de prelación.

Ley 24.714

Entrada en vigor: 18 de Octubre de 1996.

Tema: Economía

Establece el régimen de asignaciones familiares. Establece las siguientes prestaciones a quienes cobren menos de \$1500: asignación por hijo, asignación por hijo con discapacidad, asignación prenatal, asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal, asignación por maternidad, asignación por nacimiento, asignación por adopción, asignación por matrimonio.

Art. 20: cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones serán percibidas por uno solo de ellos.

Ley 24.660

Entrada en vigor: 16 de Julio de 1995.

Tema: Derechos Humanos

Establece que las penas privativas de libertad deben ser cumplidas en establecimientos adecuados según el sexo.

Las internas estarán a cargo exclusivamente de personal femenino.

En los establecimientos deberán existir dependencias especiales para la

atención de las internas embarazadas y de las que han dado a luz. Se adoptarán las medidas necesarias para que el parto se lleve a cabo en un servicio de maternidad.

La embarazada quedará eximida de la obligación de trabajar y de toda modalidad que resulte incompatible con su estado cuarenta y cinco días antes y después del parto.

No podrá ejecutarse ninguna medida que, a juicio médico, afecte al hijo en gestación o lactante.

La interna podrá retener consigo a sus hijos menores de cuatro años. Cuando se encuentre justificado se organizará en jardín maternal a cargo de personal especializado.

Ley 24.576

Entrada en vigor: 18 de Octubre de 1995.

Tema: Economía

Incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo un nuevo capítulo, "De la Formación Profesional", el cual se refiere a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en materia de formación profesional

Ley 24.465, Modificada por Ley 25.013

Entrada en vigor: 28 de Marzo de 1995.

Tema: Derechos Humanos - Economía

Instituye el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

Ley 24.453

Entrada en vigor: 5 de Febrero de 1995.

Tema: Derechos Humanos

Eliminó el delito de adulterio del Código Penal.

Constitución Nacional - Art. 37

Entrada en vigor: Reforma 1994. Tema: Derechos Políticos

La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

Constitución Nacional - Art .75, inc. 22

Entrada en vigor: Reforma 1994.

Tema: Derechos Humanos

Reconoce rango constitucional a los Tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos, entre ellas la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Constitución Nacional - Art. 75, inc. 23

Entrada en vigor: Reforma 1994.

Tema: Derechos Humanos

Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en esta Constitución y por los Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las mujeres.

Ley 24.429 - Servicio Militar Voluntario

Entrada en vigor: 14 de Diciembre de 1994.

Tema: Conflictos Armados

Art. 1: Habilita a las mujeres a ingresar al Servicio Militar Voluntario.

Ley 24.417 - Protección contra la violencia familiar

Entrada en vigor: 7 de Diciembre de 1994.

Tema: Violencia familiar

-Incluye expresamente en el concepto de grupo familiar al originado en las uniones de hecho;

-La amplitud de medios para la sustanciación de denuncias;

-Crea un procedimiento sumarísimo, en el orden nacional, en favor de quien sufra maltrato físico o psíquico por parte de uno de los integrantes del grupo familiar.

-La obligación de los profesionales de la salud y servicios asistenciales sociales y educativos de denunciar los hechos de violencia que conociera en razón de su labor;

-La competencia de los juzgados de familia para entender en estas denuncias;

- Diseño de un registro de denuncias centralizado;
- Reconocimiento del trabajo de las organizaciones no gubernamentales especializadas.
- Prevé el dictado de medidas cautelares para que el juez pueda resolver con rapidez cuestiones vitales de seguridad. Entre ellas cabe mencionar: la exclusión del autor del hecho violento de la vivienda donde habita el grupo familiar; la prohibición del acceso al domicilio de la víctima y a los lugares de trabajo o de estudio; puede decretar provisoriamente alimentos, tenencia y derecho de comunicación con los hijos.

Ley 24.347 - Jubilación del ama de casa, complementada por Ley 24.828
Entrada en vigor: 23 de Julio de 1994.

Tema: Derechos Humanos - Economía

Las amas de casa comprendidas en el capítulo 5) del Inc. b) del art. 3 de la ley 24.241, podrán optar por ingresar al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. El Poder ejecutivo podrá crear un "Fondo Solidario para las Amas de Casa", destinado a incrementar el haber jubilatorio de las beneficiarias. Las amas de casa que decidan incorporarse al sistema lo harán en la categoría mínima de aportes, pudiendo optar por otra categoría superior.

Ley 24.270

Entrada en vigor: 3 de noviembre de 1993

Tema: Derechos Humanos - Violencia

Art. 1: Reprime al padre o tercero que, ilegalmente, impidiere u obstruyere el contacto de menores de edad con sus padres no convivientes.

Art. 2: Reprime a quien mude al menor de domicilio sin autorización judicial, elevando la pena cuando lo mude al extranjero.

Ley 24.241

Entrada en vigor: 23 de Septiembre de 1993.

Tema: Derechos Humanos - Economía

Extiende la edad jubilatoria, otorgando a las mujeres opción de retiro a los 60 años.

Ley 24.195 - Ley Federal de Educación

Entrada en vigor: 14 de Abril de 1993.

Tema: Educación

Ha establecido un nuevo sistema educativo, en el que se identifican avances en relación con la situación de las mujeres. La misma se encuentra redactada en un lenguaje no sexista.

Ley 24.013 - Modificada por Ley 25.013

Entrada en vigor: 13 de Noviembre de 1991.

Tema: Economía

Sanciona la Ley de Empleo y deroga el Art. 173 de la Ley de Contrato de Trabajo. Deroga explícitamente la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y denuncia los convenios 4 y 41 de la OIT.

Ley 24.012 - Ley de cupos

Entrada en vigor: 6 de Noviembre de 1991.

Tema: Adopción de Decisiones

Consagra un mínimo de 30% de mujeres en las listas a cargos electivos, que deben estar ubicadas en puestos con expectativas de resultar electas.

Ley 23.746

Entrada en vigor: 28 de Septiembre de 1989.

Tema: Derechos Humanos - Familia - Niña

Estatuye una pensión mensual inembargable y vitalicia para las madres de siete o más hijos, cualquiera sea su edad y estado civil, siempre que no se encuentre amparada por régimen de previsión o retiro alguno o posea bienes, ingresos o recursos que le permitan la subsistencia propia y del grupo conviviente.

Ley 23.674 - Ley de profilaxis

Entrada en vigor: 8 de Junio de 1989.

Tema: Salud

Establece la profilaxis que deberá recibir toda mujer RH negativo no inmunizada en partos único o múltiple, de hijo RH positivo.

Ley 23.592 - Ley Antidiscriminatoria

Entrada en vigor: 3 de Agosto de 1988.

Tema: Derechos Humanos - Igualdad

Pune a quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional. Considera particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Ley 23.515 - Ley de Divorcio Vincular

Entrada en vigor: 3 de Junio de 1987.

Tema: Derechos Humanos – Familia

Establece el divorcio vincular, habilitando a los cónyuges para contraer nuevamente matrimonio.

Ambos cónyuges quedan en pie de igualdad jurídica, cesando la prerrogativa del hombre como jefe del hogar. El uso del apellido del marido por la mujer adquirió carácter facultativo y la fijación del domicilio conyugal surge del acuerdo común del marido y la mujer, cesando la competencia exclusiva del marido.

Ley 23.264

Entrada en vigor: 25 de Septiembre de 1985.

Tema: Derechos Humanos - Familia - Niña

Otorga la patria potestad compartida por el padre y la madre en relación a los hijos menores. En el caso de padres separados o divorciados el ejercicio de la misma estará a cargo de quien ejerza la tenencia.

Elimina toda distinción en la filiación, estableciendo la igualdad de los hijos ante la ley.

Ley 23.226

Entrada en vigor: 2 de Octubre de 1985.

Tema: Derechos Humanos

Otorga el derecho a pensión del cónyuge en las uniones de hecho.

Ley 20.744

Ley Contrato de trabajo, modificada por Leyes: 25.013, 24.576, 24.467, 24.465, 24.013 Entrada en vigor: 27 de Septiembre de 1974.

Tema: Derechos Humanos, Economía

Prohíbe expresamente hacer cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo.

Obliga al empleador a dispensar a los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, impidiendo discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo. Consagra la igualdad de ambos sexos, estableciendo pautas antidiscriminatorias.

Derechos relativos a la maternidad:

Art. 177: las mujeres gozan de estabilidad en el empleo siete meses y medio antes y siete meses y medio después de la fecha probable. La trabajadora deberá notificar al empleador su estado y la entregarle un certificado médico de parte con la fecha probable de parto. Tiene derecho a licencia durante el período de pre y post-parto (45 días en ambos casos), con reserva de empleo. Podrá reducir el período pre-parto a 30 días, acumulando el resto para el período post-parto. Esta prestación está a cargo de los sistemas de seguridad, no será pagada por el empleador. Si el parto se produce antes de la fecha prevista, se acumulará la licencia hasta completar los noventa días. Tiene la posibilidad de permanecer ausente de su trabajo con posterioridad al vencimiento del plazo fijado para la licencia de post-parto, si la causa obedeciera a enfermedad originada en el embarazo y/o parto que la incapacitara para reanudar sus tareas. Tiene derecho a dos descansos de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada laboral para amamantar a su hijo. Esta franquicia tiene extensión de hasta un año a partir de la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas se justifique un lapso más prolongado.

Art. 178: Si existe presunción que el despido se debe a razones de maternidad o embarazo y éste se efectuare dentro del plazo de siete meses y medio

anteriores o posteriores a la fecha del parto y la trabajadora haya cumplido con la notificación y acreditación del hecho, se hará efectiva la percepción de la indemnización especial prevista en el art. 182. Si la trabajadora es despedida durante los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha probable de parto tiene derecho a una indemnización agravada que comprenderá además el equivalente a un año de retribuciones 48 hs antes del vencimiento de la licencia la trabajadora deberá notificar en forma fehaciente al empleador si retomará sus tareas o no; si no lo hace y no se reincorpora en el día indicado el trabajador podrá despedirla automáticamente y sin expresión de causa.

Art. 179: El empleador deberá habilitar salas maternas y guardería, requiriendo las normas reglamentarias por parte del Poder Ejecutivo.

Art. 183: reconoce el llamado "estado de excedencia", es aquel que se da cuando la mujer asume voluntariamente ese estado a fin de atender el nacimiento o enfermedad de un hijo menor de edad a su cargo. Para hacer uso de este derecho deberá tener un año de antigüedad, vínculo laboral vigente y residencia en el país. Esta licencia es sin goce de sueldo. Este período podrá extenderse entre tres y seis meses a partir de la fecha de parto. La trabajadora podrá optar por rescindir el contrato laboral percibiendo como compensación el 25% de la indemnización correspondiente

Ley 20.392

Entrada en vigor: 29 de Mayo de 1973.

Tema: Derechos Humanos

Prohíbe diferencia en la remuneración para la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor.

Ley 17.711

Entrada en vigor: 26 de Abril de 1968.

Tema: Derechos Humanos

Consagra la capacidad jurídica plena a la mujer mayor de edad cualquiera sea su estado civil. (el Código Civil de 1871 estipulaba la incapacidad jurídica de la mujer casada).

Ley 16.668

Entrada en vigor: 21 de Julio de 1965.

Tema: Salud

Establece el certificado prenupcial obligatorio para las contrayentes femeninas, anteriormente sólo era obligatorio para el varón.

Ley 13.010

Entrada en vigor: 27 de Septiembre de 1947.

Tema: Política

Otorga el derecho al voto a los mayores de 18 años sin discriminación de sexo.

LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

En correlación con la legislación nacional, la provincia de Buenos Aires dispone a su vez de un cuerpo legislativo en relación con la protección y promoción de los derechos de la mujer.

Antecedentes institucionales

El camino recorrido hasta llegar al actual escenario ha participado de la historia nacional y las crisis que afectaron a todo el pueblo argentino. Esta situación colaboró con un recorrido institucional que refleja claroscuros a la hora de promover los derechos de la mujer y el respeto a la diversidad. En 1983, con la recuperación de la democracia, sólo existía en la provincia de Buenos Aires la Dirección de la Mujer que dependía del Ministerio de Acción Social. La adecuación del Estado al nuevo contexto y el progresivo protagonismo femenino alentaron en 1987 la creación del Consejo Provincial de la Mujer (CPM), el primer organismo abocado al diagnóstico y asesoramiento de los distintos ministerios sobre políticas de género.

En 1991, a través de la Ley N° 11.097, se incorpora institucionalmente a la estructura del Estado el Consejo Provincial de la Mujer, con facultades para implementar medidas orientadas a eliminar todo tipo de discriminación,

formular programas de género y hasta crear delegaciones zonales para hacer convenios con municipios.

En el marco de la reforma del Estado, la Ley N° 11.737 crea, en 1995, el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano, organismo que absorbió al Consejo de la Mujer. La nueva repartición planteó objetivos integrales de asistencia, y fue en su marco que el Plan Vida fue capaz de organizar la enorme fuerza militante de las mujeres bonaerenses. También se trabajaron los temas de la participación femenina en los ámbitos sociales y políticos, pero se relegó el debate referido a las desigualdades propias de un modelo patriarcal, y la deuda siguió pendiente.

Entre el año 2000 y el 2002, en el marco de una crisis que abarcaba al conjunto de la sociedad, se oyeron voces que volvieron a poner en agenda el tema, a través de la creación de la Subsecretaría de Igualdad de Oportunidades, hoy Dirección Provincial de Igualdad de Oportunidades en la órbita de la Secretaría de Derechos Humanos.

Desde este espacio, las representantes del gobierno provincial ante el Consejo Federal de la Mujer instalaron una agenda de promoción de mujeres dirigentes, tanto en el ámbito social, como gremial y político. Asimismo, promovieron el funcionamiento de un Consejo Asesor compuesto por legisladoras e integrantes del Poder Judicial, generando un espacio para el fortalecimiento de las mujeres en los ámbitos social y estatal.

Por otro lado, la ley N° 13.453 de negociaciones colectivas del ámbito público, en su artículo 7° prevé el cupo femenino en las representaciones, y se ha acordado con los representantes gremiales que los procesos de selección para la asunción de funciones jerárquicas en la administración pública, donde no rige la ley de cupos, se vele por los derechos de las mujeres a través de la veeduría de la Dirección Provincial de Igualdad de Oportunidades.

Sin embargo, los caminos de la igualdad aún deben ser recorridos, sobre todo en lo que hace al protagonismo político de la mujer.

Legislación de la Provincia de Buenos Aires

A continuación se enuncian y describen las **leyes provinciales** que rigen la promoción y protección de las mujeres en la Provincia de Buenos Aires.

1. LEY 11.733 (16-11-95) de CUPO FEMENINO

Por la cual "la Junta Electoral oficializará sus listas de candidatos conforme a las disposiciones legales pertinentes, las que **deberán tener un mínimo del treinta (30) por ciento del sexo femenino y de igual porcentaje de sexo masculino**, de los candidatos a los cargos a elegir, en todas las categorías y en proporciones con posibilidad de resultar electos. Este porcentaje será aplicable a la totalidad de la lista".

DECRETO 439/97 (8/03/97)

De REGLAMENTACION DE LA LEY 11.733 DE CUPO FEMENINO

De manera de asegurar el acceso a cargos electivos en igualdad de condiciones a hombres y mujeres, posibilitando una alternativa regular de ambos sexos en la representación de la voluntad popular.

2. LEY 13.066 (28/05/03)

De CREACIÓN DEL PROGRAMA PROVINCIAL DE SALUD REPRODUCTIVA Y PROCREACIÓN RESPONSABLE.

La presente ley encuentra su sustento jurídico en el art. 16 inciso e) de la Ley Nacional 23179 y en el derecho humano básico de toda persona a mantener y restituir su salud, como también a proteger a la familia, considerada ésta como una sociedad natural existente antes que el propio Estado.

DECRETO

PROMULGACION, CON OBSERVACIONES, DE LA LEY 13.066 DE CREACION DEL PROGRAMA PROVINCIAL DE SALUD REPRODUCTIVA Y PROCREACION RESPONSABLE

La Ley 13.066 tiene por objetivo fundamental garantizar el acceso a la

información y educación de la totalidad de la población, sin distinción de sexo ni edad, promoviendo la participación de todos los actores intervinientes desde el momento de la concepción y durante toda su vida, así como asegurar acciones de prevención, diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de las enfermedades de transmisión sexual.

DECRETO 2327/03. Publicado en el Boletín Oficial el 31/12/03

Aprueba la reglamentación de la ley 13.066, para efectivizar los contenidos y objetivos consagrados en la misma.

LEY 12.569 sobre Violencia Familiar

Define como violencia familiar, toda acción, omisión, abuso, que afecte la integridad física, psíquica, moral, sexual y/o la libertad de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.

La presente ley también se aplicará cuando se ejerza violencia familiar sobre la persona con quien tenga o haya tenido relación de noviazgo o pareja, o con quien estuvo vinculado por matrimonio o unión de hecho. Establece una legitimación activa para formular la denuncia tan amplia que faculta a hacerlo a todo ciudadano que tome conocimiento del hecho.

Análisis de la ley provincial de Violencia Familiar⁷

En la provincia de Buenos Aires, hasta diciembre de 2000 no existía una ley específica sobre violencia en el ámbito familiar y tampoco se aplicaban las disposiciones de la ley nacional 24.417.

La mayoría de los autores, como también la jurisprudencia, considera que la ley 24.417 es una ley local; en primer término, porque regula cuestiones netamente procesales y, por otra parte, en el art. 90 invita a las provincias a dictar normas de igual naturaleza y conforme a nuestro ordenamiento constitucional no se puede legislar en materia procesal para todo el país. Por consiguiente,

⁷ (Po Familia. "Algunas consideraciones sobre la ley provincial 12.569 con relación a los derechos de las Mujeres" – Publicación de Editorial Astrea 2001. Página web: www.astrea.com.ar/files/prologs/doctrina0041.pdf)

siguiendo este criterio, cada provincia debe sancionar una ley sobre violencia en el ámbito familiar.

El 6 de diciembre de 2000 la legislatura de la provincia de Buenos Aires sancionó la ley sobre violencia familiar, que describiremos más adelante.

Hasta ese momento los recursos jurídicos existentes eran la ley 11.173 (Código Procesal Civil de la Provincia de Buenos Aires) en el fuero civil y la ley 11.243 (Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires) en sede penal. Ambas leyes, incorporadas a los códigos procesales respectivos, permitían el dictado de medidas cautelares, pero razones de índole procesal sumadas a la inespecificidad de su aplicación a situaciones de violencia, tomaban poco operativos e ineficaces a los mencionados instrumentos legales.

Ahora bien, la ley 12.569, sancionada por la legislatura de la provincia de Buenos Aires, constituye un **notorio avance**. En primer término, llena un vacío importante con relación al marco jurídico necesario para prevenir y sancionar la violencia hacia la mujer. Y por otro lado, muestra considerables adelantos con respecto a la legislación nacional. Pero la normativa provincial presenta algunas situaciones merecedoras de las siguientes consideraciones.

Esta ley -similar a la 24.417- ha sido concebida en términos de protección contra la violencia familiar en general, por lo cual es objeto de cuestionamientos en relación con la falta de especificidad de la violencia de género.

Así, la ley provincial contempla distintas manifestaciones de violencia dentro del ámbito familiar de una forma neutral con relación al género. Hace referencia a situaciones de ese tipo sufridas en el ámbito familiar por cualquiera de sus integrantes, mujeres o varones, adultos o menores, ancianos, con discapacidades o sin ellas. Homologar todas estas manifestaciones de violencia, cada una de ellas con características, causas y consecuencias diversas, y pretender darles una misma respuesta, le quita eficacia y fundamentalmente oculta la dinámica de poder que circula en la familia, que

según indica la experiencia de trabajo y los datos estadísticos de las instituciones especializadas en la prevención y asistencia de la violencia hacia la mujer, son las mujeres quienes constituyen el mayor porcentaje de víctimas del maltrato masculino.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (ley 24.632), conocida como Convención de Belem do Pará, ha señalado que hay que tener en cuenta que la violencia de la que es objeto la mujer es una violencia de género, implica considerar las relaciones históricas de distribución asimétrica del poder entre hombres y mujeres como una característica crucial en la definición de la violencia dentro del ámbito familiar y de las relaciones interpersonales. Asimismo, implica un reconocimiento de la situación de vulnerabilidad de las mujeres y del hecho de que el factor de riesgo está dado por la pertenencia al género femenino.

El análisis del articulado de la ley provincial nos permite señalar que:

- El art. 1º define la violencia familiar como "toda acción, omisión, abuso que afecte la integridad física, psíquica, moral, sexual y/o la libertad de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito". Consideramos que la definición es bastante amplia en tanto comprende las distintas manifestaciones de la violencia, siguiendo así los lineamientos respectivos de la Convención de Belem do Pará y de la legislación latinoamericana.

Al igual que la ley 24.417, la ley provincial establece un sistema de integración entre las normas civiles y penales, abriendo una instancia civil para los casos violentos de menor gravedad conteniendo como tales las lesiones leves, insultos, descalificaciones, intimidaciones, etc.-, frecuentes en el contexto de la violencia familiar. Este recurso civil no excluye la posibilidad de iniciar las acciones penales correspondientes frente a los delitos cometidos. Tratándose de lesiones leves, la persona agraviada puede petitionar medidas cautelares en el fuero civil y promover la denuncia penal correspondiente, dado que es un delito de instancia privada y solamente la víctima tiene el derecho de ejercitar o no la acción penal.

- el art. 6°, "si las agresiones configuran un delito de acción pública o se encuentran afectados/as menores de edad, el juez que haya prevenido lo pondrá en conocimiento del juez competente y del Ministerio Público, previo tomar las medidas precautorias urgentes para poner fin a la situación de violencia".
- el art. 2° señala que las agresiones comprenden no sólo a la violencia ocurrida en el matrimonio, sino también uniones de hecho, relaciones de noviazgo o pareja presente o pasada. Asimismo, incluye a los ascendientes, descendientes, colaterales y/o consanguíneos y a convivientes o descendientes directos de alguno de ellos dado que el art.3° señala que no se exige el requisito de la convivencia constante.

Así, hace referencia a las personas legitimadas para denunciar, señalando como tales a las enunciadas en los arts. 1° y 2°. Extiende dicha legitimación a toda persona que haya tomado conocimiento de los hechos de violencia. Entendemos que sólo para el caso de maltrato hacia menores cualquier persona que conozca la situación de violencia debe denunciar; no así cuando se trata de violencia hacia adultos -especialmente con relación a las mujeres-, dado que el accionar de un tercero resultaría contrario al interés superior de la víctima y podría debilitarla aún más, restándole protagonismo en la toma de decisiones.

Parecería adecuado e imprescindible en los casos de alto riesgo reforzar el trabajo interdisciplinario e interinstitucional, acordando criterios y pautas de intervención, realizando un seguimiento pormenorizado de la mujer, y trabajando en su fortalecimiento a fin de lograr que tome conciencia de la situación de vulnerabilidad en que se encuentra y que pueda apropiarse de los instrumentos legales existentes para que sea ella quien con el acompañamiento de las instituciones accione judicialmente en defensa de su integridad psicofísica.

En cuanto a la forma de la denuncia, el art. 3° establece que puede ser verbal o

escrita y a pesar de que la ley no lo dice expresamente, no se requiere asistencia letrada para formularla.

Con respecto a la competencia, el art. 6° de la ley la atribuye a los tribunales de familia, juzgados de menores, juzgados de primera instancia en lo civil y comercial y juzgados de paz del domicilio de la víctima.

Pensamos que la competencia debe ser exclusiva de los tribunales de familia - en los departamentos judiciales donde están constituidos- dado que ellos cuentan con el equipo técnico interdisciplinario necesario para intervenir en la problemática. En las ciudades de la provincia que no tienen tribunales de familia, serán competentes cualquiera de los juzgados mencionados en el artículo.

Si bien la ley provincial en el art. 7 incorpora nuevas medidas de protección a las víctimas de violencia familiar, en relación con las enumeradas por la ley 24.417 debemos tener en cuenta que uno de los puntos centrales de las leyes contra la violencia familiar radica en la adopción de medidas de protección a la o las víctimas que hagan cesar el maltrato y, por lo tanto, quizá la ley debió agregar otras medidas.

La ley contempla la exclusión del hogar del agresor y el reintegro de quien debió salir para salvaguardar su seguridad y la prohibición de acceso al domicilio de la persona damnificada, lugares de trabajo, estudio o esparcimiento. También permite fijar un perímetro de exclusión al denunciado para circular o permanecer en determinada zona; hacer cesar todo acto de perturbación o intimidación; la restitución inmediata de los efectos personales a la víctima; proveer las medidas conducentes para brindar al agresor y al grupo familiar asistencia médica, psicológica y legal; otorgar la guarda provisoria de los menores; fijar en forma provisoria cuota alimentaria, tenencia y régimen de visitas, y ordenar toda otra medida urgente para asegurar la custodia y protección de las víctimas.

Entendemos que la enunciación que hace la ley de las medidas no es taxativa;

por lo tanto, el juez puede adoptar cualquier otra que ampare a quien ha sufrido el abuso, aun cuando ella no conste expresamente pues se trata de disposiciones protectoras de las personas.

Es importante que las medidas puedan ser dictadas por el juez que conoce la denuncia sin esperar la citación del denunciado agresor, pues se trata de medidas destinadas a garantizar la seguridad e integridad física o psicológica de la víctima y para que cumplan su objetivo deben ser inmediatas. Por otra parte, para que sean efectivas no deben dictarse por un tiempo preestablecido en la legislación sino que deben ser mantenidas hasta tanto se determine que el bien jurídico protegido está seguro. Por ello coincidimos con lo dispuesto por la ley en el art. 12, en cuanto señala que "el juez o tribunal deberá establecer el término de duración de la medida conforme a los antecedentes que obren en el expediente, pudiendo disponer su prórroga cuando perduren situaciones de riesgo que así lo justifiquen".

Las medidas tienen sentido en tanto sea necesaria la protección de las víctimas y es la seguridad del bien jurídico lo que debe determinar su duración.

Debemos destacar la importancia de que la ley haga **referencia a medidas conexas** al hecho denunciado y no expresamente a medidas cautelares, como establece la ley 24.417.

En razón de lo expuesto podemos ubicar a la ley provincial dentro de los denominados *procesos urgentes*. Estos procesos se caracterizan por brindar soluciones jurisdiccionales destinadas a satisfacer de forma adecuada las necesidades de respuesta inmediata planteadas por los peticionantes y se caracterizan por hacerlo con autonomía propia. Se trata de un procedimiento independiente, que no es accesorio de otro principal y puede dar por concluido el proceso.

La aparición de estos procesos "urgentes" puso en evidencia que la atención de las medidas cautelares tradicionales no resulta eficaz para aplicar a situaciones determinadas.

Al respecto, la labor de la doctrina más reciente pone especial interés en la prevención de daños, ya que la reparación de éstos, cuando llega, resulta parcial, tardía e insuficiente para satisfacer los requerimientos de la persona damnificada. Así, se está produciendo un replanteo respecto de la concepción clásica de las medidas cautelares. Éstas son de carácter instrumental, ya que sólo existen subordinadas a la existencia de un juicio principal, carecen de un fin en sí mismas y son provisionales, porque su subsistencia depende de la permanencia de la situación de hecho que motivó su pedido o hasta que haya sentencia firme en el principal.

Dentro de los procesos urgentes se crea entonces una nueva figura procesal: la *medida autosatisfactiva*, que fue definida en el "XIX Congreso Nacional de Derecho Procesal. Corrientes Agosto 1997" como "solución urgente no cautelar, despachable in extremis que procura aportar una respuesta jurisdiccional adecuada a una situación que reclama una pronta y expedita intervención del órgano judicial. Posee la característica de que su vigencia y mantenimiento no dependen de la interposición coetánea o ulterior de una pretensión principal".

Podemos afirmar, entonces, que la ley provincial encuadra dentro de los procesos urgentes, pues su objeto se agota en la prevención y protección contra la violencia familiar.

En el último párrafo del art. 7 se establece la posibilidad de recurrir a la fuerza pública ante el incumplimiento de las medidas ordenadas, en tanto el art. 14 de la ley señala que la reiteración de los hechos de violencia o el no cumplimiento de las medidas, facultan al juez o tribunal interviniente a ordenar la realización de trabajos comunitarios.

Es importante dejar en claro que la trasgresión de una orden de protección dictada por un juez civil encuadra en el delito de desobediencia y puede dar lugar a la imposición de una multa y a la iniciación de la persecución penal.

Con respecto al ***diagnóstico de interacción familiar*** efectuado por peritos de

diversas disciplinas que menciona el arto 8° de la ley, pensamos que son tres las pericias que aparecen como ineludibles: la socioambiental, la médica y la psicológica.

Éstas mismas serán requeridas a efectos de determinar los daños que la violencia provocó en las víctimas y de ninguna manera deben ser utilizadas para identificar patologías que en todo caso, si surgen, son la resultante del proceso de maltrato por el que atraviesan⁸

Si la denuncia viene acompañada por un informe de profesionales o instituciones públicas o privadas especializadas en la materia este tiene un valor análogo a la realización de la pericia .

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, señala "el deber del Estado de establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo al resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces". Siguiendo estos lineamientos, según gran parte de las leyes especiales que tratan la violencia familiar, la víctima tiene derecho a reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios ocasionados; así, por ejemplo, disponen que el juez o tribunal pueda ordenar que el agresor indemnice los daños causados, incluyendo gastos de mudanza, reparaciones de la propiedad, gastos médicos, legales, de orientación, de rehabilitación, lucro cesante, etcétera.

Coincidimos con Kemelmajer de Carlucci (*"Nuevos perfiles del Derecho de Familia, Editorial Rubinzal Culzoni, Año 2006"*) en tanto afirma la conveniencia de que expresamente la norma atribuya la responsabilidad civil de quien en el contexto de una relación familiar daña a otro, dado que no sólo responde a un fin de justicia sino que contribuye a modificar ciertas creencias sociales y culturales que legitiman el abuso en el ámbito familiar.

⁸ Corsi Jorge, Lecciones y ensayos. Violencia Familiar, "Revista de la asociación Argentina de Prevención de la Violencia Familiar" Bs.As. 1997).

El art. 11 de la ley constituye sin lugar a dudas un logro, al haber eliminado cualquier instancia de mediación o conciliación y establecer que las audiencias deberán llevarse a cabo por separado, en días y horas distintos. A pesar de ello el juez tiene facultad de instar al grupo familiar o a las partes involucradas a asistir a programas educativos o terapéuticos, sin distinguir entre la situación de la víctima y el victimario y hace responsables a las partes de acreditar la concurrencia a ellos.

Teniendo en cuenta que el maltrato ocurre en el contexto de una relación abusiva, razón por la cual la mujer que lo padece ha atravesado un proceso de desvalorización, culpabilización anulación personal, pérdida de la autoestima, sensación de desprotección y resignación, es significativo señalar que los tratamientos terapéuticos conjuntos a menudo profundizan el deterioro emocional y la sensación de impotencia, provocando una situación de despersonalización y vulnerabilidad frente al agresor.

Si bien el juez no puede ejercer ninguna coacción o disponer forzosamente el tratamiento terapéutico, creemos que frente a la no concurrencia o abandono de él -situación bastante frecuente en los agresores-, es posible aplicar medidas como por ejemplo astreintes, cesación de ciertos beneficios concedidos, continuidad del proceso judicial y utilización de ciertos criterios valorativos de la conducta de las partes en sentido desfavorable para el o la reticente.

Por otra parte, es recomendable no exponer a las mujeres a un tratamiento compartido con el agresor dado que, si bien consideramos necesaria la asistencia para las mujeres que sufren violencia doméstica, no se las puede poner en pie de igualdad con los agresores respecto de su obligación de asistir a programas terapéuticos indicados por el juez. Ella es la víctima y no la victimaria y, en todo caso, la asistencia a programas terapéuticos es su derecho. Si ella no quisiera asistir, esto no debería perjudicarla en el proceso.

En relación con las políticas públicas y la implementación de programas y

servicios destinados a prevenir y asistir a las mujeres en situaciones de violencia doméstica, consideramos que el art. 15 de la ley presenta notables avances respecto de la ley nacional. Éste establece que el Poder Ejecutivo debe instrumentar programas específicos de prevención, asistencia y tratamiento, arbitrando los medios y recursos para articular políticas, desarrollar programas de capacitación y campañas de prevención, creando equipos de atención para niños y adolescentes, destinando personal especializado en comisarías, capacitando agentes de salud y desarrollando servicios en los municipios.

Esta ley constituye un instrumento valioso por el reconocimiento público de una problemática que históricamente se mantuvo oculta, y la consiguiente necesidad de contar con una legislación específica.

Sin lugar a dudas, un aspecto importante de la ley es la intervención de los tribunales de familia en los casos en que las conductas violentas no configuren delito, facultándolos a ordenar medidas concretas para la protección de las víctimas.

Si bien los cambios legislativos son necesarios, no son suficientes para modificar prácticas sociales y culturales públicas y privadas que legitiman la violencia doméstica, pero debemos reconocer que la ley provincial 12.569, objeto del presente análisis, constituye una herramienta valiosa en defensa de los derechos humanos de las mujeres.

LEY 13.168

VIOLENCIA LABORAL

Se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato

físico, psicológico y/o social.

En el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. En este sentido, las mujeres aparecen como las más afectadas y vulnerables a esta agresión.

Existe una discriminación negativa basada en el sexo, consolidada en pautas culturales de sumisión y que en el devenir histórico ha producido la "naturalización" de la violencia de género. Estas pautas también se reproducen en el ámbito laboral.

Si bien en las actuales condiciones de precariedad e inestabilidad del empleo, tanto hombres como mujeres se ven sometidos a injustas situaciones de violencia laboral, la estadística de casos registrados en 1994 en la Administración Pública Nacional por la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato de UPCN indica que **las trabajadoras son con mayor frecuencia las víctimas.**

La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad, según la definición elaborada por la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación. Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial traslados compulsivos, acoso y el acoso sexual.

El **maltrato psíquico y social** se manifiesta como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Por ejemplo:

- ✓ constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a.
- ✓ cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano. prohibir hablar con compañeros/as.
- ✓ obligar a realizar tareas denigrantes.
- ✓ juzgar de manera ofensiva su desempeño.-asignar tareas sin sentido con el fin de humillar.
- ✓ encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- ✓ promover el complot sobre el/la subordinado/a. menazar con despidos sin fundamento real

Por **maltrato físico** se entiende toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el/la trabajador/a, desde el encierro hasta golpes.

El **acoso** refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros.

Otra forma de violencia laboral es la **inequidad salarial**, es decir, hombres y mujeres con idéntica responsabilidad, en igualdad de condiciones y que, sin embargo, no reciben la misma remuneración, y/o en el caso que el/la trabajador/a tenga bajo su responsabilidad la ejecución de tareas que no se derivan de su jerarquía escalafonaria, ni de su función de revista.

Especialmente son las **mujeres las más afectadas** por la violencia laboral, debido a que en su mayoría ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tienen poder de decisión. Y en tanto abuso de poder, todo acto de violencia es ejercido por el que lo detenta contra el que no lo tiene.

La violencia laboral produce **consecuencias físicas y psíquicas** en sus víctimas, alterando tanto su rendimiento como su integridad social. Este estado

de vulnerabilidad e inseguridad se refleja en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, abulia, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica, además de enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

Es indudable que este estado de salud repercute en la productividad del/la trabajador/a: reducción de la calidad de su trabajo, ausentismo, abandono físico y estético, desvalorización, accidentes en el manejo de materiales o instrumental, entre otros.

Esta desmotivación laboral es llevada por la víctima también a su hogar y a su vida social, replegándose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa y por lo tanto, afectando a toda la comunidad.

Violencia político-burocrática

Una investigación realizada en la Administración Pública Nacional durante 1997 y 1998 releva como formas de violencia más frecuentes la violación de normas vigentes, los criterios irracionales de selección de personal, los concursos espurios, los sumarios injustificados, el desaliento a la excelencia profesional, la desigualdad salarial en funciones similares, el desprecio y la destrucción de la producción de los agentes y también el acoso sexual "como salvoconducto para conseguir o mantener puestos de trabajo y ausencia de pronunciamiento administrativo frente a los reclamos presentados por los agentes" (Diana Scialpi).

La violencia padecida por los trabajadores de la Administración pública -si bien está vinculada a temáticas como la "violencia institucional", la "violencia social" y a "condiciones y medio ambiente de trabajo"- no ha sido tratada específicamente. Diana Scialpi las denomina **violencias político-burocráticas**: en primer lugar, porque se desarrollan dentro de la Administración Pública que es por definición una organización burocrática dirigida por políticos. Segundo, porque estas prácticas ajenas a la ley son

efectuadas justamente por quienes tienen la responsabilidad social y legal de mantener el orden y cuidar a los ciudadanos.

"La violencia político-burocrática es una variante de la violencia política, perpetrada por funcionarios políticos de la Administración Pública y por agentes de alto rango (personal jerárquico), que tienen la responsabilidad social, legal y administrativa de cuidar a los trabajadores del Estado y de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes. Es fortalecida además por el apoyo de no-decisores que convalidan dichas prácticas", señala Scialpi.

Esta violencia político-burocrática tiene un doble aspecto: hacia fuera, cuando se traduce en maltrato y arbitrariedades que reciben los ciudadanos en general y hacia adentro en tanto se ejerce sobre los empleados.

Acoso moral en el trabajo

"El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo", define la psiquiatra y psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen. Se trata de una violencia en pequeñas dosis pero cuyo efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos constituye la agresión.

Es un fenómeno que despierta enorme preocupación social en Europa y se espera que pronto se reglamente su sanción. Pero es necesario diferenciar el acoso de lo que no lo es, como por ejemplo, el estrés, el conflicto, el maltrato de la dirección, la agresión esporádica, la violencia externa, la violencia física y la violencia sexual, las malas condiciones de trabajo y las coacciones profesionales. Si bien se trata de límites difusos y cuestiones emparentadas, el acoso moral se identifica como una conducta abusiva, humillante, continua, oculta, consciente, asimétrica y degradante del ambiente laboral. Con respecto al acoso sexual, Hirigoyen realiza una distinción teórica entre ambas problemáticas aunque reconoce que es frecuente el paso de uno a otro.

En el acoso moral el blanco es el individuo que "molesta" y por eso, se lo perjudica. No se plantea un conflicto abierto, confesable, sino que se da en una relación de dominante-dominado, ya sea por diferencias jerárquicas o por dominación psicológica entre pares, porque en todos los casos existe la desestimación del otro como interlocutor válido, destruyendo su identidad.

En el origen de esta conducta no hay una explicación sino "sentimientos inconfesables": el rechazo al que es distinto en su aspecto y en sus elecciones de vida, piensa diferente o no se suma a las reglas implícitas de la empresa, la envidia y la rivalidad, el miedo y la desconfianza.

El acoso moral no es nuevo y hay numerosos estudios que identifican el mismo fenómeno con matices diferentes (mobbing, bullying, harassment, whistleblowers e ijime, en Japón). El acento que pone Hirigoyen en el acoso moral es que se refiere a agresiones sutiles y difíciles de probar, ya que otros tipos de violencia y discriminación ya han sido tenidos en cuenta por la legislación francesa. Son conductas hostiles de menor a mayor evidencia, que van desde los atentados contra las condiciones de trabajo hasta el aislamiento, los atentados contra la dignidad y la violencia verbal, física o sexual.

La mayoría de las víctimas rondan los 48 años y en un 70 por ciento y son mujeres. Lo más común es que el acoso a las mujeres tenga connotaciones machistas o sexistas. Muchas veces, aquellas que rechazan los avances de un superior o de un colega, luego se ven marginadas, humilladas o maltratadas, por eso es que acoso sexual y moral se mezclan fácilmente en el caso femenino. También por el simple hecho de ser mujeres, muchas son acosadas o marginadas para impedir que alcancen puestos de mayor responsabilidad.

En cuanto a las consecuencias, Hirigoyen constató que en el 67 por ciento de los casos, la persona es excluida, al menos temporalmente, del mundo del trabajo, ya sea por renuncia o por enfermedad (depresiones, ansiedad y trastornos psicosomáticos).

Encuesta sobre violencia laboral de la OIT

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta entre trabajadores/as de 36 países en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral.

Según el informe, Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra señalaron las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de empleo para las mujeres y la segunda, para los hombres.

Centrado en el análisis de las tendencias globales, el informe señala:

-los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

-en algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como taxistas, personal del servicio sanitario, personal docente o el trabajo solitario, sobre todo en el turno noche de los comercios, existe un grado de riesgo a la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones.

-dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

-tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral.

Entre los datos obtenidos en la Argentina para esta encuesta de 1996, el 6,1 por ciento de los varones y el 11,8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual

¿Qué hacer?

La denuncia es la herramienta para detener el abuso de poder. La denuncia debe realizarse ante la organización sindical, que es la garante necesaria para el tratamiento del tema en los máximos niveles, salvaguardando la identidad de la víctima. Hasta tanto no se obtenga asesoramiento, es conveniente no relatar los hechos a las jefaturas ya que puede existir solidaridad jerárquica.

La Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato de UPCN ha elaborado junto con la senadora Beatriz Raijer (PJ-Córdoba), un proyecto de ley para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, que fue presentado en el Senado el 8 de marzo del 2001 y puede ser consultado en www.upcndigital.com.

LEY 12.764

ACOSO SEXUAL

Art. 1: Todo funcionario y/o empleado de la Provincia, tiene prohibido ejercer sobre otro las conductas que esta ley tipifica como acoso sexual.

Art. 2: Se entiende por acoso sexual el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posesión jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando someterse a dicha conducta se convierta de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento par la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente laboral de abuso, intimidante, hostil u ofensivo.

¿Qué es el acoso sexual?

Según la OIT, para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

"El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida", define la abogada Carmen González.

Según la investigación realizada en 1994 por la Secretaría de la Mujer de la UPCN con trabajadoras del sector público, se determinaron cinco niveles de conductas de acoso sexual, para las que se tuvo en cuenta el tipo de interacción (verbal - no verbal), el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la implicación o no de contacto físico:

Nivel 1) Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5) Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El agresor sabe o debería saber que la persona destinataria de su accionar lo considera ofensivo. Es necesario establecer la diferencia entre sabe o debería saber para poder amparar tanto las situaciones en que la víctima le ha hecho

saber su molestia u ofensa al agresor como aquellas en las que éste no ha sido puesto en conocimiento pero que resultan claramente ofensivas o no resultan propias de las relaciones entre trabajadores.

El acoso sexual es una forma de violencia de género, intersección de la violencia sexual y la violencia laboral e institucional. Según María José Lubertino, por un lado, el acoso sexual "fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del 'hombre' productor (dominante) y de la mujer 'reproductora' (sumisa), reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, absolviendo a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción". Para la especialista, dado que no sólo responde a diferencias de poder real sino también al poder cultural, la mayoría de las víctimas de acoso son mujeres, si bien los varones también pueden también ser víctimas de acoso sexual por parte de mujeres o gays, especialmente cuando éstos son sus superiores jerárquicos.

Por otro lado, "el acoso sexual viola derechos sexuales básicos como el derecho a la libertad sexual (la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida) y el derecho a la autonomía sexual, integridad sexual y seguridad del cuerpo sexual, lo que incluye el control y el placer de nuestros cuerpos libres de violencia de cualquier tipo", para Lubertino. Y, todos los especialistas concluyen que, cuando esta violación a la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, es decir, es también violencia laboral (ver Violencia laboral).

El proyecto de ley sobre acoso sexual elaborado originariamente por el Instituto Social y Político de la Mujer, con el aporte de la Asociación Europea de lucha contra la Violencia contra las mujeres en el trabajo (www.avffrance.org), consensuado en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato del Ministerio de Trabajo de la Nación (www.trabajo.gov.ar) y que fue presentado por senadoras de todos los bloques parlamentarios, contempla innovaciones al extender el concepto de acoso no sólo al lugar de trabajo sino

también a otros ámbitos institucionales como el educativo, el sindical, el de médico-paciente y el de las Fuerzas Armadas y de seguridad.

Define como **acoso sexual directo** a "todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, sexista u homofóbica no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral, educativo, político o sindical, o su bienestar personal". También incluye el **acoso sexual ambiental** como "todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbica, que sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad."

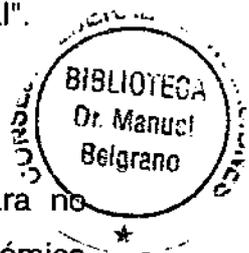
Tiene **connotación sexual** si "tiene por fin inducir a la víctima a acceder a requerimientos sexuales no deseados"; **sexista** "cuando su contenido discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo"; u **homofóbica** "cuando su contenido implica rechazo o discriminación de la persona en razón de su orientación o identidad sexual".

Consecuencias

El acoso sexual puede ocasionar que una mujer deje su empleo para no afrontar el problema, si bien debido a la actual crítica situación socioeconómica de la Argentina lo más probable es que calle y se someta para no perder su ingreso. Puede ser despedida o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas. La mujer acosada tiene siempre una sensación de culpabilidad generada por la carga social y cultural que, ante estos hechos, ve a la mujer como una "provocadora".

Las víctimas sufren de tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, que a menudo pueden dar lugar a depresión, insomnios y otros trastornos psicósomáticos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, etc.

El acoso sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el empleo.



Pero además, "el daño infringido a la mujer como consecuencia de hostigamiento sexual perjudica también a la compañía. Cuando una empleada se enferma o tiene problemas de concentración o cuando comete errores en el trabajo, la productividad baja y esto significa dinero", apunta Corine van der Vliet, de la Confederación Sindical de los Países Bajos (pág.35, Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?, en: Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual!, ver Acoso sexual - Bibliografía).

El acoso sexual, la discriminación y la violencia laboral, según la Unión Europea, cuesta 500.000 millones de dólares al año aproximadamente. "Esto significa que se tiene que luchar denodadamente contra el hostigamiento sexual, no sólo en interés de las mujeres, sino también de los patrones", considera Van Der Vliet.

Situación en la Argentina

La Argentina es uno de los países con más alta tasa de acoso sexual en el mundo. Según el informe de la OIT de 1996, el 6,1 por ciento de los varones y el 11,8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual. A pesar de las recomendaciones de los organismos internacionales, a nivel gubernamental aún no existen cifras estadísticas ni estudios sobre el tema.

El único trabajo al respecto fue la encuesta realizada entre junio y agosto de 1994 por la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) a las empleadas de ese gremio. La investigación arrojó los siguientes resultados:

- ✓ 143 mujeres, el 47,4 % de las 302 que conformaron la muestra, habían sufrido acoso.
- ✓ Entre ellas, el 32,1 % había sufrido acoso nivel 1.
- ✓ 34,1 % en nivel 2.
- ✓ 17,9 % en nivel 3.
- ✓ 15,6 % en nivel 4.
- ✓ 5 % en nivel 5.

En cuanto a los acosadores, en el 61,5 % de los casos provenían de quienes tenían la misma jerarquía ocupacional y sólo el 34,1 % del personal jerárquico.

El tipo de mujer acosada en los niveles leve, moderado y medio es menor de 30 años, atractiva, de categoría laboral indistinta o más baja que la del acosador y estado civil, nivel educativo y antigüedad laboral indistintas. En cambio, en los niveles fuertes de acoso pierden significancia las características personales y sociolaborales de las acosadas.

El tipo de acosador, en su mayoría, resultó mayor de 40 años, casado y de jerarquía superior a la acosada.

A pesar de haber contestado afirmativamente por lo menos alguna de las preguntas indicativas de padecimiento de acoso, el 21 % negó haber sido objeto de acoso sexual. Después de padecer un acoso sexual, el 63,7 % de las afectadas consideró que éste es un problema privado no vinculado con el régimen laboral y sólo el 12,6 % asumió la agresión como un problema laboral y recurrió a un superior jerárquico o al sindicato.

El 70 % tenía una confusa conceptualización del acoso sexual al ignorar que éste se caracteriza por ser no deseado y no recíproco. El 15,4 % consideró que son las propias mujeres quienes lo provocan y el 54,6 % que tanto hombres como mujeres participan de un juego de seducción.

Sólo el 8,6 % comentó saber de casos donde se realizó la denuncia, a pesar de que el 60 % conocía la existencia de algún tipo de medida legal para sancionar esa conducta. El 30,7 % dijo desconocer totalmente las normas que penan el acoso sexual.

Situación en otros países

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta entre trabajadores/as de 36 países en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral.

Según el informe, Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra señalaron las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de empleo para las mujeres y la segunda, para los hombres.

Centrado en el análisis de las tendencias globales, el informa señala:

-los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

-en algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como taxistas, personal del servicio sanitario, personal docente o el trabajo solitario, sobre todo en el turno noche de los comercios, existe un grado de riesgo a la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones.

-dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

-tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral.

LEY 13.074 (26-06-03)

CREACION DEL REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS

Por la que se crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos. Todo obligado al pago de cuota alimentaria cuya obligación conste en sentencia firme o convenio debidamente homologado, que incumpliera con el pago de tres veces continuadas o cinco alternadas una vez intimado y si no hubiere podido demostrar su cumplimiento deberá ser inscripto inmediatamente por orden judicial y a solicitud de parte mediante oficio al Registro de Deudores Alimentarios Morosos.

Decreto 340/04 del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, reglamentando la Ley 13.074 de Creación del Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos

Otras legislaciones provinciales

A continuación se presenta una serie de cuadros que resumen la situación legislativa de diversas provincias respecto de promoción y protección de los derechos de las mujeres.

Cuadro N° 10 Legislación de la Provincia de Buenos Aires referida a la mujer

Tema	Leyes
Leyes de cupo	Ley 11733
Salud reproductiva:	Ley 13 066 que crea el Programa Provincial de Salud Reproductiva y Procreación Responsable Decreto 938/2003 de promulgación de la Ley 13066 con observaciones. Decreto 2327/03 que reglamenta la Ley 13066. 31/12/2003.
Violencia Familiar	Ley 12 569 Ley 11.243 Código de Procedimiento Penal. Incorporación del Capítulo V – Medida Cautelar- Ley 13.138 Conmemoración del Día de la No Violencia contra la Mujer.

Violencia Laboral	Ley 13.168 que sanciona la Violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial.
Acoso Sexual	Ley 12.764 Acoso sexual en el ámbito laboral público
Plan de igualdad de oportunidades	(No registra hasta el momento)
Deudores alimentarios	Ley 13 074 Creación de un Registro de Deudores Alimentarios Morosos. 26/06/2003. Decreto 340/04, reglamentando la Ley 13.074 de Creación del Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos. 08/03/2004.

Cuadro N° 11 Legislación de la Provincia de Santa Fe referida a la mujer

Temas	Leyes
Leyes de Cupo	Ley 10802
Salud reproductiva:	<p>Ley 11888 que crea el Programa Provincial de Salud Reproductiva y Procreación Responsable</p> <p>Decreto 2.442/2002 que reglamenta la Ley 11888.</p> <p>Decreto 3.009/2002 que modifica la Reglamentación de la Ley 11888.</p>
Violencia Familiar	<p>Ley 11 529</p> <p>Decreto 1.745/2001 que Reglamenta la Ley 11 529</p>
Violencia laboral	Ley 11948 Acoso sexual en el ámbito laboral público
Plan de igualdad de oportunidades	(No registra hasta el momento)
Deudores alimentarios	Ley 11945 Creación de un Registro de Deudores Alimentarios Morosos

Cuadro N° 12 Legislación de la Provincia de Córdoba referida a la mujer

Temas	Leyes
Leyes de cupo	Ley 8.901 de CUPO FEMENINO, sancionada el 19 de diciembre de 2000
Salud reproductiva:	LEY 8.535 de CREACION DEL PROGRAMA DE SALUD REPRODUCTIVA Y SEXUALIDAD Sancionada el 25 abril de 1996.
Violencia Familiar	(No registra hasta el momento)
Violencia laboral	(No registra hasta el momento)
Plan de igualdad de oportunidades	(No registra hasta el momento)
Deudores alimentarios	LEY 8.892 CREACION DEL REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS y Anexo de reglamentación. Sancionada el 4 de marzo de 2003.

Cuadro N° 13 Legislación de la Provincia de Mendoza referida a la mujer

Temas	Leyes
Leyes de cupo	Ley 6831 de Cupo Femenino Decreto 1.641/2001 que reglamenta la ley 6831. 24/08/2001
Salud reproductiva:	Ley 6433 que crea el Programa Provincial de Salud Reproductiva. 22/10/96.
Violencia Familiar	Ley 6672 de Violencia Familiar. 20/04/99 Ley 6182 de Violencia Familiar, que incorpora los artículos 216 bis y 216 ter que incorporan la figura de "exclusión del hogar". 28/09/94. Ley 6080 Código procesal Penal Derechos de la Víctima, que incorpora el artículo 89 Bis y que en su artículo a) establece que la víctima deberá 'Recibir un trato digno y respetuoso por parte de las autoridades competentes'. 28/10/93.
Violencia laboral	(No registra hasta el momento)

Plan de igualdad de oportunidades	(No registra hasta el momento)
Deudores alimentarios	Ley 6879 de Creación de un Registro de Deudores Alimentarios Morosos.30/03/01.

Cuadro N° 14 Legislación de la Provincia de Chaco referida a la mujer

Temas	Ley
Leyes de cupo	<p>Ley 3.747 de Cupo Femenino. Sancionada el 20 de mayo de 1992.</p> <p>Ley 3.858 de Cupo Femenino (Complementaria de la Ley 3.747) Sancionada el 5 de mayo de 1993.</p>
Salud reproductiva:	<p>LEY 4.276 de creación del Programa de Educación para la Salud y Procreación Humana Responsable, sancionada el 10 de abril de 1996.</p> <p>DECRETO 462/96 Reglamentación de la Ley 4.276, sancionado el 24 de marzo de 1997.</p>
Violencia Familiar	<p>LEY 4.175 de Violencia Familiar. Sancionada el 28 de junio de 1995.</p> <p>LEY 4.377 de Creación del Programa Provincial de Prevención y Asistencia Integral a las Víctimas de la Violencia Familiar, sancionada el 12 de diciembre de 1996.</p> <p>DECRETO 620/97 Reglamentario de la LEY 4.377, 1997.</p> <p>LEY 4.633 Bases Programáticas para la Prevención y Asistencia a las Madres Niñas, a los Padres Niños y a su Entorno Familiar, sancionada el 14 de julio de 1999.</p>

Violencia laboral	(No registra hasta el momento)
Plan de igualdad de oportunidades	(No registra hasta el momento)
Deudores alimentarios	<p>Ley 4.767 Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Re.D.A.M.) Sancionada el 9 de agosto del año 2000.</p> <p>DECRETO 346/2001, REGLAMENTACION DE LA LEY 4.767 Sancionado el 23 de marzo del 2001.</p> <p>RESOLUCION 246/2001 que establece las Funciones, inscripciones, Efectos, Rectificaciones de Asientos, etc. del Re. D.A.M., 5 de abril de 2001.</p>

Como se observa el plano en el que existe un mayor atraso en cuanto a promulgación de leyes es en los Planes de Igualdad de Oportunidades. En ninguna de las provincias mencionadas existe legislación en tal sentido.

Por su parte, en los campos de cupo femenino, violencia familiar y salud reproductiva es en donde existe una mayor homogeneidad respecto del tratamiento del tema.

Es significativa la ausencia de legislación específica sobre violencia laboral en la mayor parte de las provincias cuya legislación se enuncia.

Avanzar hacia una nueva legislación más equitativa, que respete, proteja y garantice la efectividad de los derechos de las mujeres sin discriminación, donde la aplicación práctica de la justicia se vea en todas las situaciones y momentos de la vida, es avanzar en la universalización de los derechos

humanos.

Reflexiones Finales respecto del marco legal.

Si bien es cierto que estudios e investigaciones recientes, señalan el avance significativo en la condición jurídica de las mujeres en la región latinoamericana, a través de las distintas leyes y convenciones que han otorgado una mayor igualdad de derechos a las mujeres y que han permitido la consolidación de sus derechos humanos, no menos cierto es, que a pesar de estos logros, aún está lejos la garantía del pleno respeto y disfrute de los derechos humanos de las mujeres, pues muchas de las leyes que supuestamente benefician a la mujer, no están libres de prejuicios sexistas, o porque sólo ofrecen respuestas parciales o no responden a la realidad social e institucional de los países, siendo por tanto, limitada su aplicación y efectividad.

De lo anterior, surge como premisa fundamental, la importancia de desarrollar a todos los niveles, amplios programas de promoción y divulgación de los derechos, convenios y leyes, pues es un mecanismo que entre otros, permite poner fin a la discriminación.

Por otra parte, los diferentes instrumentos emitidos por las Naciones Unidas, en relación con la problemática de las mujeres, constituyen un avance e innovaciones que se dirigen a una redefinición de lo humano, hecho que está relacionado directamente con los grandes esfuerzos realizados por los movimientos y organizaciones de mujeres en todo el mundo.

Sin embargo, es necesaria la ampliación, reformulación y sistematización de los Derechos Humanos en un nuevo instrumento internacional, que sin invalidar los logros recogidos en la Declaración de 1948, integre en un documento de similar naturaleza, los avances obtenidos por la humanidad, tanto en la teoría como en la práctica y que se haga tomando en cuenta la perspectiva de género, es decir, que los mismos tomen en consideración la riqueza de la universalidad, de la pluralidad y las diversidades humanas sin discriminación. Esta, constituye la propuesta de reformulación de los Derechos Humanos que hacen las mujeres a nivel mundial, de cara a los retos que implica la entrada a

un nuevo milenio.

En cuanto a la salud de la mujer, ésta constituye un requisito previo indispensable, para garantizar el disfrute de sus derechos humanos sin discriminación y para ello hay que adoptar medidas tendientes a asegurarle en pie de igualdad, un acceso adecuado a los servicios de atención de la salud, nutrición, planificación familiar, incluyendo su derecho a decidir el número y espaciamiento de hijos; aumentar su esperanza de vida, etc.

Por su parte, la educación es clave fundamental para facultar políticamente a la mujer, y es además, una inversión de alto rendimiento para el desarrollo general de la sociedad, pues al educar a la mujer se educa a toda la familia; de allí la importancia de que se promueva un plan de acción estratégica, tendiente a la eliminación del analfabetismo entre las mujeres. La educación de la mujer es una herramienta eficaz para combatir los estereotipos sexuales y las conductas discriminatorias en su contra, permitiéndole un mejor disfrute de sus derechos humanos.

En este sentido, es preciso reconocer expresamente y valorar equitativamente el trabajo de la mujer, pues la misma realiza múltiples funciones y responsabilidades que contribuyen de manera muy importante en el desarrollo socioeconómico, sin embargo, sus contribuciones no son tomadas en cuenta; de allí la necesidad de incorporar su efectiva participación en los programas de ajuste y de desarrollo; asegurándole además, condiciones equitativas de trabajo, que le permita gozar de manera práctica de sus derechos humanos en el campo laboral.

Es necesario plantear el análisis de los problemas de discriminación que aún subsisten en los sistemas jurídicos y en una reconceptualización del concepto humanidad, para que abarque y exprese de manera integral a toda la población mundial, promoviendo un marco jurídico que garantice a las mujeres el pleno respeto y goce efectivo de sus derechos humanos, ya que los mismos constituyen parte integral, inalienable e indivisible de los derechos humanos universales.

Y en la realización universal de los derechos humanos, los gobiernos tienen una responsabilidad primordial de promoverlos y garantizar su protección, pero es imprescindible, que se trabaje en la reformulación de todos los cuerpos jurídicos vigentes, empezando por sensibilizar a toda la sociedad y en especial a las instancias que tengan que ver con la elaboración y promulgación de leyes, a partir del reconocimiento de que todos los actos violatorios a los derechos de las mujeres, constituyen un claro desprecio a sus derechos humanos.

MARCO INSTITUCIONAL

Propuesta de Actividades de la dimensión Informática.

1. Conceptos Preliminares

El Sistema de Información es el entorno de trabajo que permite convertir la información proveniente de los distintos ámbitos en información disponible, en el momento de la toma de decisiones para todos aquellos involucrados en el proceso. Para ello, se deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

- La información básica a explotar será la proveniente de
 - Dirección Provincial de Igualdad de Oportunidades.
 - Dirección de Protección y Promoción de los Derechos Humanos
 - Centro de Protección de los Derechos de la Víctima.
 - Dirección de Liderazgo y Participación de la MujerY datos provenientes de otras fuentes (internas y/o externas, que poblaran el componente de investigación).
- La información deberá concernir a:
 - acciones de promoción de los derechos humanos: tipo de actividades (asistencia individual, grupal, eventos, capacitación, etc.)
 - acciones de protección (prevención y gestión ante la vulneración de derechos)
 - información acerca de violación de derechos
 - producción documental vinculada fundamentalmente al concepto de genero
- Se deberá tener presente que datos podrán ser de acceso publico
 - La característica de estatuto legal de un dato sobre vulneración de los derechos condiciona las posibilidades de acceso.

- El tratamiento, gestión y calidad de datos será potenciado para asegurar la satisfacción de las necesidades del usuario final.

Todos los reportes, consultas, módulos, etc. tendrán la posibilidad de poseer acceso públicos, privados o de grupo de usuarios

Limpieza de datos

Es el módulo del Sistema que tiene como fin la Limpieza, Estandarización e Integridad de la información en la Base de Datos.

Permite utilizar la funcionalidades de la limpieza de datos en línea (on line) o en forma batch para los datos que no necesitan tener disponibilidad inmediata.

Módulo de importación / exportación

Son Interfaces Flexibles de Importación y Exportación de datos que permiten nutrir a la aplicación de información proveniente de otras fuentes y/o generar información para alimentar otras interfaces.

Administración de programas

Es un conjunto de herramientas orientadas a explotar el valor de la información

Módulo de recuperación y resguardo de datos.

Este módulo permite resguardar la información en medios magnéticos disponibles según las características del Hardware.

Administración de fuentes de datos

Es un módulo mediante del cual se realiza la administración de las distintas fuentes de datos relacionadas al Sistema.

Dentro de la Dirección de Protección y Promoción de los Derechos, existe una base de datos desarrollada con capacidad de almacenar información acerca de 'denuncias, gestiones y personas'.

Las entidades que almacena la información permiten que exista un número único para cada denuncia y un número único para cada persona las gestiones se encuentren relacionadas por el número de denuncia de las mismas y éstas a su vez se relacionen por el número único de personas. Las categorías y subcategorías de denuncias, encontrándose estructuradas faciliten la proyección de estadísticas sobre las denuncias.

Esta plataforma eventualmente podría llegar a constituirse en la base para el desarrollo del sistema Sistema de Información de la Secretaría de Derechos Humanos.

Para que todos los datos puedan constituirse en información funcional a los fines planteados, se induce la necesidad de incorporar una oficina encargada de instrumentar con una visión uniforme todos los aplicativos/ formularios para el ingreso sistemático de datos, con el fin de engrosar la base con atributos estructurales básicos y tendiendo a normalizarla a través de codificaciones únicas, que a su vez permitan realizar cruces con datos provenientes de otras fuentes que oportunamente se consideren relevantes.

2. Fundamentación

Dado que es competencia de la SDs Hs de la pcia de Bs As intervenir en la promoción y reafirmación en la sociedad y en los poderes públicos de los derechos humanos de todos los ciudadanos, la construcción de un sistema de información que reconozca los recursos existentes y los potencie es un objetivo ineludible.

La puesta en marcha de un Sistema de Información dentro de la Secretaría de Derechos Humanos (SisDsHs) , tendrá el objetivo de tratar de conocer, mostrar y cuantificar las violaciones a los derechos humanos que no quedan reflejados en los indicadores existentes, pero también el de contribuir a

construir una red de información que sostenga la promoción de los derechos humanos.

Los relevamientos realizados en la Dirección de Liderazgo y Participación de la Mujer, permitieron la recolección y clasificación de :

- Información institucional referente a fuentes documentales bajo soporte grafico y magnético-
- Información referida a la existencia de un Directorio de Instituciones con incumbencia en la temática de derechos humanos.

Por otra parte el llevado a cabo dentro de la Dirección Provincial de Igualdad de Oportunidades reveló la necesidad de contar con una base de denuncias ampliada, capaz de almacenar la diversidad de información que les llega.

Otra fuente entrevistada durante el transcurso del desarrollo de la investigación, fue el Juzgado N° 1 de Menores de Mar del Plata.

- En oportunidad de la visita al mismo, los funcionarios entrevistados expresaron la necesidad de contar con un sistema de registro de información que les permita el seguimiento y monitoreo de los casos/denuncias que ingresan y se gestionan dentro de la institución

Dichos relevamientos dieron origen al diseño de desarrollo de bases de información para ser aplicadas en el ámbito institucional, teniendo en cuenta que la disponibilidad de tecnologías de procesamiento de información y comunicación brinda las herramientas necesarias para responder a las necesidades de seguridad, calidad y disponibilidad de información.

3. Centro documental

3.1 Escenario.

La gran calidad de información que existe dentro de la Dirección de Liderazgo y Participación de la Mujer, importa la necesidad de contar con una base de datos administrada adecuadamente, que incluya la experiencia institucional de

promoción y protección de los derechos, tanto como de las actividades de gestión y producción documental (publicaciones, trabajos, ponencias, legislación y otros).

Una estrategia eficiente de registro no solo posibilitará el intercambio de información con otros actores, sino que dará facilidad a políticas de desarrollo que apunten a incrementar el trabajo intelectual realizado. Añadiendo a ello el atesorar la experiencia cotidiana: acciones promovidas, programas vigentes, investigaciones realizadas y el registro y resultado de los cursos de capacitación que periódicamente se llevan a cabo.

Esto comporta un desafío, en primera instancia debido la gran variedad de datos que se recolectan y en segunda instancia dado los muchos generadores de información en el ámbito de la secretaría.

La información actualmente se encuentra dispersa y registrada únicamente en los discos rígidos de los ordenadores de los empleados, con escasa seguridad desde el punto de vista de resguardos (backups) que mantengan inalterable su contenido y vigencia ante posibles daños.

Actualmente la Dirección de Liderazgo y Participación está realizando una ardua tarea de relevo y clasificación de dicha documentación, con algunos de los cánones fijados en este documento, a fin de ir demarcando el campo de aplicación futura del Centro Documental y además evitar las pérdidas o alteraciones de la información de su propiedad.

3.2 Objetivos

Por lo tanto el objetivo del desarrollo de este modulo es posibilitar el registro del total de la información de las distintas dependencias, para que puedan ser consultados en todo momento dentro de todo el ámbito de la Secretaría en forma restringida o pública, dentro de una arquitectura cliente / servidor.

La digitalización de la información deberá ser simple, siguiendo el esquema clásico de la organización de bibliotecas (tema, título y autor).

3.3 Categorías bases de la información.

a). Documentos institucionales

- Políticas, programas, planes, actividades
- Acción legislativa

b). Informes estadísticos socio productivos.

Los informes estadísticos que brindará el sistema proporcionarán información resumida de los datos elaborados por el SisDsHs. Los mismos serán presentados mediante gráficos de barras, tortas y matrices de datos.

- natalidad, mortalidad y migraciones
- crecimiento poblacional
- participación de la mujer en el mercado laboral
- población rural femenina que habita la provincia de Buenos Aires
- estructura y composición de la población por sexo y por edad
- composición según franja etarea
- composición migrante según países
- composición según lugar de nacimiento
- migración interna
- sustentabilidad

c). Registro de organizaciones públicas con incumbencia en la protección y promoción de los Derechos de la Mujer.

d). Informes descriptivos

Los informes descriptivos son trabajos (documentos, traducciones) elaborados por la SDsHs.

Estarán relacionados con la temática que se tenga como importante al momento de la implementación, en función del relevamiento inicial podemos señalar las siguientes:

- Ciudadanía-grupos migrantes
- Discriminación y violencia contra la mujer.
- Discriminación y violencia contra el niño y el adolescente
- Tortura y malos tratos a los detenidos - cárceles
- Libertad de Opinión y Prensa
- Libertad de Reunión y Derecho de Petición
- Derecho al Trabajo
- Derecho a la Educación
- Derecho a la Vivienda
- Derecho a la Jubilación y la Protección Social
- Derecho a la Salud
- Pueblos Indígenas

e). Documentación de terceros (Links con las paginas publicadas por Universidades, Ongs entre otros relacionadas con los temas objeto de la Secretaría)

f). Modelos. Plantillas básicas para la presentación de los documentos que permitirán que resulten consistentes para ser ingresados.

Esta estrategia de carga (a través de modelos) simplifica y permite una rápida y económica captura de los datos

3.4 Estandarización de la información de la base de datos

El centro documental del SisDsHs tendrá un conjunto de entidades diferenciadas por la característica del ingreso que se registre, que permitirán el almacenamiento de la información de las diferentes fuentes en forma consistente.

Para determinar qué elementos serán incluidos, se deberá tomar en cuenta el

cumplimiento, al menos, de alguno de los siguientes puntos:

1. Que se relacione con el tema de la protección y promoción de los derechos humanos.
2. Que aporte conocimiento
3. Que tenga relevancia actual o histórica.
4. Que haya sido producido por la Secretaría y/o no se encuentre en otra fuente.
5. Que tenga demanda de consulta.

Descripción de los elementos que deben constar para cada registro de información

1. Título. El nombre dado a un recurso, usualmente por el autor.
2. Autor o Creador. La persona u organización responsable de la creación del contenido intelectual del recurso.
3. Descripción. Una descripción textual del recurso, un segundo titulado o un resumen en el caso de un documento o una descripción del contenido en el caso de un documento visual-estadístico.
4. Editor. La entidad responsable de hacer que el recurso se encuentre disponible, por ejemplo una dirección / departamento, ONG u otro tipo de organización.
5. Otros Colaboradores. Persona u organización que haya tenido una contribución intelectual significativa en la creación del recurso pero cuyas contribuciones son secundarias en comparación a las de las personas u organizaciones especificadas en el elemento Creador (por ejemplo co-autor-revisor).
6. Fecha La fecha en la que el recurso se puso a disposición del usuario en su forma actual.

Recomendamos la utilización del formato AAAA-MM-DD.

7. Area responsable de la publicación. Deberá ser seleccionada de una lista de dependencias internas vigentes.

8. Tipo del Recurso. La categoría del recurso, por ejemplo .doc,.xls, .pps, .txt, .jpg, etc. Para asegurar la consistencia de la base debería ser seleccionado de entre una lista de valores vigentes.

9. Formato. El formato de datos de un recurso, usado para identificar el software que se necesitara para mostrar el recurso.

10. Fuente-Ubicación dentro del catálogo. Dirección para ubicar el recurso unívocamente. Por ejemplo, dirección de una pagina WEB, entidad donde se haya almacenado

11. Lengua. Lengua/s del contenido intelectual del recurso

12. Derechos. Una referencia para una nota sobre derechos de autor, para un servicio de gestión de derechos o para un servicio que dará información sobre términos y condiciones de acceso a un recurso.

13. Grupo de usuario. Si la posibilidad de acceso fuera restrictiva (el documento fuese privado) se indicará que grupo de usuarios o roles podrán acceder.

3.5 Definición de la periodicidad de la información

La actualización de la información dependerá de la periodicidad con que se releve y analicen las fuentes de recolección de datos externas (legislación, documentos relevantes) y de la demanda de las dependencias internas de la SDsHs para subir su propio material a la base de datos.

La actualización de la información referida al Registro de Organizaciones

Públicas, la realizarán los propios usuarios.

3.6 Modalidad de Captura de Información:

Cada tipo de documento deberá respetar los datos mínimos definidos por sus modelos.

Los nuevos modelos deberán ser verificados por el catalogador responsable de la documentación

Únicamente los modelos de documentos tendrán formato para permitir su modificación al ser obtenidos desde el Catálogo. El resto sólo permitirá su consulta.

Lectura: Pdf (acrobat), Jpg (formato de imagen)

Modificación: .Doc, Xls, Ppt

3.7 Construcción de la base de datos del Centro Documental

3.7.1 Requerimientos técnicos

- **Sistema operativo.**

Es factible realizar el Sistema dentro de cualquier Sistema Operativo, variando consecuentemente el lenguaje también en el cual se desarrolle.

De acuerdo a lo relevado en el área de informática de la Secretaría, es viable el desarrollo y alojamiento del sistema de acuerdo a su arquitectura y equipamiento informático.

- **Software**

MS Windows 2000 Server

MS SQL Server 2000 (la Base de Datos actual esta desarrollada con esta herramienta).

MS Office. Access

Interfaces: centro documental PHP5

Registro de casos / Denuncias Visual basic,
Delphi, Php

▪ **Hardware**

Servidor- alojamiento de la base de datos del Centro Documental

De acuerdo a lo relevado, el actual servidor de la Secretaría cuenta con los requisitos mínimos para hacer viable el proyecto.

▪ **Usuarios**

Para el acceso al Centro Documental se deberá contar con acceso a intranet y una PC con las herramientas necesarias para su óptima utilización.

3.7.2 Requerimientos Funcionales

▪ **Enlaces con sitios de Organismos Externos relacionados con la temática de de los Derechos Humanos**

▪ Sugerimos proveer enlaces con sitios, relacionados con la promoción y protección de los derechos humanos, que tengan una actualización periódica, para poder ser utilizados por aquellos usuarios con acceso a Internet.

▪ **Obtención de Fuentes de Información**

La información que alimenta los informes descriptivos será obtenida de la siguiente manera:

a). **Ante una demanda del Organismo**

Si el Organismo considera la publicación de algún trabajo, remite a través de la dirección de correo electrónico la solicitud de dicha publicación pudiendo adjuntar el archivo o a través de un formulario en el que deberían constar los datos requeridos, (autor, fecha, tipo de documento, descripción, etc.) y el documento en un soporte magnético.

b). **Monitoreo del SisDsHs**

El personal encargado de la captura de información del SisDsHs captará con periodicidad a determinar, información útil que será adjuntada en el catálogo.

▪ **Monitoreo de Usuarios y Consultas**

El sistema dispondrá de un mecanismo que registre la cantidad de accesos y las consultas efectuadas por los mismos. Estos serán remitidos a las áreas correspondientes.

3.7.3 Niveles y Características de Usuarios

Los usuarios deberán estar asignados a roles, y cada uno de ellos (usuarios y roles) estarán definidos tanto en el ámbito de aplicación como a nivel de base de datos, de manera tal de garantizar la integridad y seguridad de la información aun accediendo a través de herramientas externas.

Dichos roles permitirán además administrar las restricciones que tendrán determinados usuarios respecto al acceso de la información no pública.

La administración de la seguridad será responsabilidad del rol de DBA del servidor o Administrador de la Base de datos.

Los Catalogadores serán los únicos que podrán registrar nuevas entradas, actualizar y eliminar.

3.7.3.1 Conocimientos Técnicos Requeridos para los Usuarios

- a). Conocimientos MS Office 2000
- b). Conocimientos Internet Explorer o similar.

3.8 Presentación de Datos

Durante el desarrollo de la interfaz de búsqueda de un Centro Documental, existen varias variables que se deberán considerar acerca de:

Los campos de búsqueda principales deberían ser los que tradicionalmente se tienen en una biblioteca tradicional: tema y/o título y/o autor.

Para desplegar los resultados de una búsqueda deben considerarse dos factores: la estructura de la información y las necesidades del usuario.

Dada la composición de la información que hemos analizado, una búsqueda por palabra clave debería arrastrar la menor cantidad de información posible dado que es esperable una larga lista de resultados.

Esto hará una hoja de resultados más pequeña y sencilla para revisar. Por el contrario una búsqueda por campos-autor, título, podría generar una hoja de resultados con más detalles de información.

Los resultados podrán ser desplegados en diferente orden: cronológico, alfabético por autor, título u otros campos.

3.9 Informes

Periódicamente se podrá confeccionar un boletín automático del catálogo existente con detalle de autor, responsable, fecha de edición, tipo de documento, síntesis para remitirlo a las áreas que lo requieran.

4 Registro de Casos / Denuncias-Expedientes

4.1 Escenario

En la primera etapa del diseño del SisDsHs y a partir de las entrevistas realizadas, se detecta la necesidad de contar con un desarrollo que posibilite un exhaustivo registro de las denuncias, gestiones y demandas realizadas.

En la segunda etapa, se definió el problema y se hizo la búsqueda de soluciones posibles, llegando a un pre-análisis del sistema y encontrando segmentos de conexión entre los casos que se deben registrar dentro de la Secretaría de Derechos Humanos y aquellos efectuados dentro de los juzgados.

En esta etapa, llegamos al desarrollo de la solución propuesta, para un marco de aplicación que excede el de los Juzgados, dado que es funcional para la informatización de las denuncias, delitos, pedidos de interdicción, etc. de la SDsHs.

Deseamos hacer hincapié en uno de los objetivos enunciados en la Ley 24.417 (Protección contra la violencia familiar) mencionada en el cuerpo del Informe, en relación con la necesidad de abordar un:

-Diseño de registro de denuncias centralizado;

Por consiguiente, entendemos que tanto los Juzgados como la Secretaría, protagónicos en lo inherente a los Derechos Humanos deben disponer plenamente de la información necesaria para cumplimentar sus objetivos.

Cabe también destacar que el mayor protagonismo de diversas organizaciones sociales vinculadas a la actividad y el manifiesto reclamo de información de la sociedad en general, generan la necesidad de dar respuesta a las demandas legítimas de múltiples actores sociales. Ello se constituye incluso en requisito imprescindible para el crecimiento futuro de la protección de los derechos humanos en el país.

La disponibilidad de tecnologías de procesamiento de información y comunicación brinda las herramientas necesarias para convertir los sistemas actuales, fragmentados, en nuevos sistemas capaces de responder a las necesidades del desarrollo, ofreciendo seguridad, calidad y disponibilidad de información.

4.2 Objetivos.

Por ende el objetivo del desarrollo de este módulo es contar con un sistema provincial que permita el registro de información capaz de asegurar el eficaz cumplimiento de sus funciones específicas, obtener datos relacionados con el impacto de la implementación de políticas públicas, permitiendo el monitoreo y evaluación permanente.

Posibilitar la consulta a la base de datos, dentro las distintas dependencias de la Secretaría, en el marco de un modelo transaccional- cliente / servidor.

Centralizar la información en un único banco de datos unificado, consistente e integrado dependiente de la SDsHs.

Posibilitar el compartir los datos estadísticos que reflejen las diversas realidades jurisdiccionales, con otros actores que intervienen desde diferentes lugares atentos al mismo fin y por consiguiente potenciar los recursos disponibles en donde se considere necesario, sobre las distintas poblaciones que se visibilicen vulneradas.

Normalizar la actividad de los distintos sectores dependientes de la SDsHs, unificando definiciones, variables e indicadores de los distintos hechos relacionados con la vulneración de los Ds Hs, para:

- a) Lograr registros comparables entre distintas regiones, poniendo especial acento en la perspectiva de género.
- b) Obtener una mirada única de los hechos, a través de un acervo consensuado de categorías en las diferentes áreas en que se registran.

En resumen, la contribución se dirige a la necesidad de evolucionar hacia una nueva etapa en la cual la institución inicie una base de datos de los registros históricos y actuales relacionados con la vulneración de derechos y de otras

gestiones obtenidas de la praxis realizada dentro de ella y de otras instituciones relacionadas.

4.3 Categorías bases de la información.

Incumbencias / casos

- Delito
- Gestión
- Denuncia

Índices de Temas - responde a la tipificación realizada dentro de la SDsHs.

- Ciudadanía (DNI - Extranjeros)
- Discriminación y violencia contra la mujer-prostitución-trata.
- Discriminación y violencia contra el niño / adolescente-prostitución-trata.
- Detenciones arbitrarias.
- Tortura y malos tratos a los detenidos – cárceles.
- Ejecuciones y muertes dudosas.
- Libertad de Opinión y Prensa.
- Libertad de Reunión y Derecho de Petición.
- Derecho al Trabajo.
- Derecho a la Educación.
- Derecho a la Vivienda.
- Derecho a la Jubilación y la Protección Social.
- Derecho a la Salud.
- Pueblos Indígenas.
- Contaminación del medio ambiente.
- Explotación.

Grupos vulnerables:

- Niños
- Jóvenes

- Adultos
- Personas de Tercera Edad
- Personas con discapacidades físicas
- Personas con discapacidades psíquicas
- Diversidad sexual
- Grupo migrante

4.4 Estandarización de la información de la base de datos

La Base de Datos del SisDsHs constará de una serie de módulos de acceso independiente. Cada módulo tendrá su propio grupo de usuarios y su funcionalidad particular, pero todos estarán integrados e interrelacionados internamente.

- a) de manera directa, por relaciones establecidas durante el diseño.
- b) de manera indirecta, por el uso que se les dé mediante aplicaciones básicas, si el uso de estos datos es primordial en ellas.

El diseño de las entidades que almacenarán la información en cada modulo, responderá a los estándares elaborados por los organismos técnicos responsables de la información (Ver Anexo Detalle del sistema de Gestión / Denuncias- Expedientes), permitiendo el almacenamiento de la información de las diferentes fuentes en forma consistente.

4.4.1 Módulos componentes

Personas

Será el módulo que administrará los datos de todas las personas, sean físicas o jurídicas.

Su uso permitirá un registro único de cada uno de los sujetos que por algún suceso ingresan al sistema-usuarios, denunciados, denunciantes, terceros, ONGs, etc.

Domicilios

Este módulo asegurara el ingreso de datos confiables acerca de

- Países
- Provincias
- Localidades
- Códigos postales

Gestión

Contendrá la información detallada de las denuncias, casos y delitos ingresados.

Investigación

Se compondrá de entidades que tengan atributos que puedan albergar información estadística de origen externo o propio.

El tratamiento de la información de las fuentes de terceros requerirá elaborar un programa de consistencia y control de la información que garantice la homologación de los datos con los surgidos de la propia Secretaría.

4.5 Definición de la periodicidad de la información

La actualización de la información de la dimensión investigación, dependerá de la periodicidad que se convenie con las instituciones a tal fin.

4.6 Modalidad de Captura de Información:

Se estima conveniente realizar convenios con las instituciones responsables de la información a fin de que los datos concernientes a los indicadores señalados en el presente informe como relevantes para ser observados y trabajados en la Secretaría de Derechos Humanos:

1. se entreguen en un formato interpretado por el SisDsHs, de acuerdo a especificaciones del DBA del mismo.

2. se entreguen con una periodicidad estimada por las partes como la de mínima probable.

4.7 Construcción de la base de datos del sistema de registro de Casos /Denuncias

Ver información detallada en igual tópico del desarrollo del Centro Documental.

4.7.1 Requerimientos Funcionales

- **Control y Validación de la información de fuentes externas**

El sistema proveerá procesos que actúen como mecanismos de control para el ingreso de la información proveniente de fuentes secundarias.

- **Obtención de Fuentes de Información**

- a) La información detallada de la propia denuncia.
- b) La información que poblara de datos de la dimensión investigación será obtenida de instituciones públicas (ministerios, secretarías, defensorías, policía, entre otros) y de instituciones civiles (ONGs, instituciones de hecho).

4.7.1 Niveles y Características de Usuarios

Ver información detallada en igual tópico del desarrollo del Centro Documental.

4.8 Presentación de la información

El desarrollo de las interfaces de carga y de búsqueda permite multiplicidad de diseños.

En este apartado se desarrollan conceptos básicos de las entidades y se sugieren atributos que consideramos que son necesarios, presentamos pantallas a modo de ejemplo, desarrolladas con herramientas de Oracle- Delphi

- **Personas Físicas**

Es aquel ciudadano común, nacional o extranjero que está identificado con su tipo de documento, número de documento, nombre y apellido.

PERSONAS JURIDICAS - ACTUALIZAR DATOS

Secretaría de Derechos Humanos
MANTENIMIENTO PERSONAS JURIDICAS

Datos Identificatorios de la Persona Jurídica

CUIT:

Razón Social:

Aclaración:

Cod. Localidad: Cod. Prov.: Cód. Postal:

Calle:

Nº Casa: Piso: Dpto.:

Complemento:

Teléfono: Email:

Responsables/Representantes de la Persona Jurídica

Priori	Nº Doc	Apellidos	Nombres	Fecha Vig
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Datos mínimos necesarios

- Tipo y Número de documento (CUIT)/inscripción en el registro de Asociaciones civiles
- Razón Social de la empresa
- Personas que la componen (al menos una)
- Dirección de la empresa

Nota: Todas las tablas deberán contar con una secuencia propia que las relacionara con el resto.

Las tablas de calles, localidades, provincias y códigos postales se usarán en todas las tablas que requieran de domicilio en todo el sistema, estas las proveerá el sistema.

Asimismo las tablas de personas también deberán usarse cada vez que se las requiera por datos de auditoria de los ingresos o modificaciones, como para los datos de solicitantes o personas afectadas.

Cada una de las tablas tendrán los atributos propios de los datos de auditorias (fechas de creación y modificación y usuarios de creación y modificación), manteniendo el historial de todos los movimientos.

- **Índices temáticos**

Tipo identificador de caso: Letra que identifica el tipo de incumbencia del índice temático. Los modos analizados son: D= Delito, G = Gestión, E=Denuncia.

Categorías de incumbencia en políticas de promoción y protección de los Derechos Humanos

- Ciudadanía (DNI - Extranjeros)
- Discriminación y violencia contra la mujer.
- Detenciones arbitrarias
- Tortura y malos tratos a los detenidos - cárceles
- Ejecuciones y muertes dudosas.
- Libertad de Opinión y Prensa
- Libertad de Reunión y Derecho de Petición
- Derecho al Trabajo
- Derecho a la Educación
- Derecho a la Vivienda
- Derecho a la Jubilación y la Protección Social
- Derecho a la Salud
- Pueblos Indígenas
- Contaminación del medio ambiente
- Derecho a la salud reproductiva
- Derecho a la atención por enfermedades, HIV-Sida

Pasos Procesales (camino críticos a seguir)

Se deberán registrar los recorridos más transitados de los expedientes a través de la oficina de origen y destino, la posible obligatoriedad del paso y el tiempo máximo de despacho expresado en días que debería permanecer un tipo de trámite hasta ser despachado.

Modelo de captura de información para Índices Temáticos

Será administrada por los usuarios habilitados

• **Registro de Oficina / entidades -**

Se deberá registrar toda Oficina Interna, Organismo Externo y Juzgado o Entidad de Bien Público (Asociación Civil, Centro, Cooperativa, Escuela, etc.) que intervenga en cualquier paso procesal de la gestión.

Modelo de captura de información de dependencias internas

Datos mínimos necesarios:

- Código de oficina
- Código de organismo del cual depende-(el que deberá estar también registrado como dependiente de sí mismo)

- Nombre corto de la oficina
- Nombre completo de la oficina
- Ubicación en relación con la sede central de la Secretaria I = Interna, E = Externa.

Modelo de captura de información de organismos externos-

The screenshot shows a web application window titled "CONFIGURADOR DE OFICINAS Y ENTIDADES" for the "Secretaría de Derechos Humanos". The interface includes a header with the system name and a sub-header "OFICINAS - ENTIDADES". Below this, there are four radio buttons: "Ofi: Internas", "Org: Externas", "Juzgados", and "Ent: Bien Público". The main form area contains several input fields, some of which are redacted with black bars. The fields are: "Orgun Id", "Nombre De Entidad", "Tipo De Entidad", "Domicilio", "Localidad", "Teléfono", "Presidente", "Secretario", "Tesorero", "Reconocimiento", "Objeto Social", and "Ultima Act". At the bottom right of the form, there are two buttons: "Confirmar" and "Salir".

Datos mínimos necesarios:

- Código de oficina
- Nombre corto de la oficina
- Nombre completo de la oficina
- Tipo de Oficina / entidad: -ong-asoc bien publico-org.religiosa, dependencias-juzgados, etc.
- Calle : responderá a la tabla de calles
- Nro de casa; Piso; Dpto
- Localidad: identificador que responderá a la tabla localidades.
- Provincia: identificador que responderá a la tabla de provincias.
- Código postal: identificador que responderá a la tabla de códigos postales
- Registro de Expedientes / gestiones

Es la entidad que registra el inicio de una gestión, por lo tanto deberá

tener los atributos básicos suficientes para acreditar la presencia de un expediente.

Modelo de captura de información de un expediente

REGISTRAR EXPEDIENTES

Secretaría de Derechos Humanos SISTEMA DE CASOS/DEMANDAS 07/06/2007

No Solicitad Código Número Letra Año Alcance

TITULAR DEL EXPEDIENTE

Persona Física Persona Jurídica Oficina Personal Secretaría

Nro Documento Tipo Apellido Nombre

Fecha Inicio 07/06/2007 Estado Observaciones

SOLICITANTE

Persona Oficina

Ind. Temático Carátula

Fecha 07/06/2007 Estado E En proceso Fojas Mvto Fojas Exped

Ofic. Destino Renito

Confirmar Última Actualización Impresión Carátula Salir

Datos necesarios:

- La oficina de registro del caso será ingresada por el sistema, ya que estará relacionada por una entidad intermedia con el usuario
- Identificación del expediente (Código, Número, Año) – el código responderá a la dependencia / jurisdicción, el número será adjudicado en forma automática por el sistema, el año tendrá relación con la fecha de inicio del mismo:
- Titularidad del expediente:
 - a). Código del organismo titular del expediente por quien se origina el caso (que es objeto de delito o denuncia), se obtendrá de una lista de organismos activos a la fecha (juzgados, oficina interna, etc.) tendrá un link con la tabla de organismos / oficinas
 - b). Documento de la persona por la cual se inicia el expediente, (sujeto objeto de delito), tendrá un link con las tablas de personas y

de domicilios para completar el dato si no existiera la persona se la podrá registrar y/o modificar si sus datos son erróneos.

- **Solicitante del expediente**

a) Código de la oficina que solicita el inicio del expediente- (denunciante) se obtendrá de una lista de organismos activos a la fecha (juzgados, oficinas internas, etc.)

b) Documento de la persona que solicita el inicio del expediente, (denunciante) tendrá un link con las tablas de personas y de domicilios para completar el dato- si no existiera la persona se la podrá registrar y/o modificar si sus datos son erróneos.

Nota: Las posibles aperturas del expediente (en Alcances) serán registradas en módulos de captura similares que arrastraran los datos del padre, posibilitando cambios de carátula, índice temático, titularidad del Alcance y Solicitante.

- **Registro de Remitos**

Los remitos son los formularios con los cuales se realizan los pases entre dependencias, organizaciones y que acompañan al expediente, quedando registrada la información en el sistema

Modelo de captura de información de un remito.

EXPEDIENTES / ELABORAR REMITOS

Secretaría de Derechos Humanos SISTEMA DE CASOS/ DENUNCIAS

ELABORAR REMITOS 07/06/2007

REMITOS

Número	Fecha	Descripción	Envío	Recepción
	07/06/2007			

Remite

Destinatario

Oficina

Oficina

Destinatario

EXPEDIENTES

Año	Nro	Alcance	Fee Remito	Cant. Folios	Grupo	Peso

Enviar

Reenviar

Enviar

Expediente

Confirmar

Cancelar

Existiendo la probabilidad de urgencias en los despachos de remitos, se estimaron lógicas dos instancias para la elaboración de remitos:

1. Elaborarlo para permitir la carga durante el día de trabajo de varios expedientes que debieran concurrir a la misma oficina destinataria.
2. Elaborarlo para ser enviado

En cada caso el remito será único no solo por su numero correlativo sino también por su fecha de elaboración, por la oficina en la cual se originara y por la oficina a la que se destinara

Los datos necesarios son:

- Fecha Elaboración, la colocara el sistema-fecha del día
- El usuario deberá ingresar el código de la oficina a la cual se destinara el remito.
- Completar la grilla 'Expedientes' con los datos de los expedientes que se desearan incluir en el remito. Si no se ingresare el campo Fecha de envío, se podrán seguir incorporando expedientes al remito (caso 1), caso contrario, el remito quedara cerrado por lo que no se podrá seguir incorporando expedientes (caso 2). Para poder enviar un expediente se requerirá que se halle en la oficina del usuario, caso contrario se

impedirá el movimiento, deberá así mismo estar con un estado que ratifique la finalización del trabajo dentro de dicha oficina. El expediente arrastrara sus propios alcances consigo hacia la dependencia destinataria o receptora.

- **Control de despacho de Remitos**

Se utilizara para “controlar” la distribución de los remitos elaborados por una oficina, y los expedientes y alcances que se agruparon en cada remito. Para ello, el usuario podrá generar un informe con los remitos seleccionados, imprimirlo, y luego verificar su corrección antes de enviarlos.

Es importante aclarar que el control de despacho debería ser una operatoria previa al envío de remitos, y no implicara el “envío real” de remitos; una vez realizada esta transacción se deberá ejecutar el envío propiamente dicho en la fecha que corresponda.

Modelo de pantalla para control de despacho

The screenshot shows a web-based interface for managing remits. At the top, it says 'DISTRIBUIR REMITOS PARA CONTROL DESPACHO' and 'Secretaría de Derechos Humanos' with a date of '02/06/2007'. There is a search field for 'Oficina Remitente'. Below that is a table for 'Oficina Destino' with columns: 'Nombre', 'Nro. Remito', 'Fecha Elnb.', 'Fecha envío', and 'Envío por'. Underneath is a section for 'Expedientes / Alcances para el remito nro.' with a search field and a table with columns: 'Código', 'Número', 'Letra AÑO', 'Alcance', and 'Folios'. There are buttons for 'Ver Expedientes', 'Imprimir', and 'Salir'.

Las grillas se poblaran con la información de todos los remitos a ser despachados por la oficina del usuario que este conectado

Nota: Se deberá tener en cuenta la posibilidad de una operatoria que modifique los remitos antes de ser despachados, si se deseara incorporar o retirar expedientes agrupados en un remito elaborado por la propia oficina, o modificar la cantidad de fojas de los expedientes agrupados en

el remito. Esto podrá hacerse siempre y cuando el remito no haya sido recibido por la oficina destinataria, es decir que se permitirá modificar un remito que tenga asignada fecha de envío, pero no se deberá permitir modificar un remito que tenga asignada fecha de recepción.

- **Registrar Recepción de Remitos**

Se utilizará para recibir los remitos elaborados por las oficinas, pudiendo realizar el rechazo parcial o total de los expedientes / alcances enviados.

Los datos necesarios para que sea registrada la recepción de un remito será:

- Fecha de recepción

Y si la decisión es de rechazo (en cuyo caso volverá a la oficina de origen) se deberá completar

- Código de rechazo del expediente. Por ejemplo: 1 (difiere cantidad de fojas), 2 (oficina de destino errónea), 3 (concluido por error)
- Observaciones adicionales referidas al rechazo del expediente

Si se aceptaran todos los expedientes incluidos en un remito, se confirmara su ingreso, el sistema confirmara al usuario la ejecución de la transacción y asignara la fecha de recepción (fecha del día) a los remitos aceptados, y por consiguiente a los expedientes asociados al remito, siempre y cuando no hayan sido rechazados. También permitirá la impresión de los movimientos de Recepción de Remitos, donde se detallan los expedientes recibidos y /o rechazados.

La pantalla de recepción de remitos

Las grillas se poblarán con todos los remitos enviados a la oficina del usuario que este conectado.

REGISTRAR RECEPCIÓN DE REMITOS
 Secretaría de Derechos Humanos
 SISTEMAS DE CASOS/ DENUNCIAS
 07/06/2007

Oficina Receptor: Aceptante:

Oficinas Remitentes	Oficinas Destino	Remitido / Fecha Elabor.	Fecha Envío	Fecha Recop.

Expedientes / Alcances
 Código Número Letra Año Alcance Rechazado - Motivo del rechazo Ver Expedientes

Código	Número	Letra	Año	Alcance	Rechazado - Motivo del rechazo	Ver Expedientes

Recibir Cancelar Salir

Los datos necesarios son:

Reconocer la recepción de todos / algunos de los expedientes a través de activar la casilla de selección correspondiente.

Seleccionar un motivo de rechazo de una lista de motivos probables y sintetizar una aclaración para la situación particular (para aquellos que no sean recepcionados)

Captura de datos estadísticos

Los datos para poblar las medidas de la dimensión de investigación serán requeridos en forma periódica a las organizaciones externas y a la propia Secretaría

Datos necesarios

- Organismo de medición (normalizado a través de la tabla de organismos / oficinas)
- Fecha del registro
- Total de casos por incumbencia e índices temáticos registrados desde el registro anterior-mujeres

- Total de casos por incumbencia e índices temáticos registrados desde el registro anterior-varones
- Total de casos según grupo vulnerable desde el registro anterior
- Total de casos resueltos en forma positiva para el agredido desde el registro anterior
- Total de casos resueltos en forma negativa para el agredido desde el registro anterior
- Total de casos resueltos sin satisfacción desde el registro anterior

Estas medidas son un modelo que servirá de base en el comienzo de la implementación del sistema, posteriormente y de acuerdo a los requerimientos de los usuarios se deberán analizar seguramente otras.

RED DE INSTITUCIONES

La organización de una **red de instituciones** que acompañe el desarrollo de una política de promoción de los derechos humanos en general, y de los derechos de las mujeres en particular, requiere tomar visible el entramado que las organizaciones de la sociedad civil tejen en el espacio local y zonal. Su identificación y caracterización corresponde al primer paso de reconocimiento de su labor social. A tal fin es objetivo de este estudio conformar un **relevamiento piloto**⁹ de ellas y diseñar una base informatizada de sus características.

Uno de los objetivos de esta segunda etapa del Diseño del Observatorio Provincial de los Derechos Humanos con énfasis en Mujer fue evaluar la viabilidad de la construcción de un escenario zonal / regional (en los municipios seleccionados) para el diseño de estrategias e implementación de proyectos en el tema de protección y promoción de los derechos de la mujer.

Fueron **objetivos** del relevamiento zonal de instituciones públicas y entidades civiles que protejan y promociones los derechos de la población femenina:

- ✓ Identificar instituciones públicas e intermedias con intervención en el tema, destacando: a) Estrategias que desarrollan y b) Recursos aplicados
- ✓ Analizar y clasificar la información obtenida
- ✓ Construir una tipología de instituciones según su viabilidad de participar en una red institucional
- ✓ Elaborar un Directorio de Entidades

Una de las organizaciones que puede ser tomada en cuenta como antecedente en el ámbito nacional, y con la que podría articularse para el armado de esta red es el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), entidad emblemática en la

⁹ En **Anexos** se encuentra el formulario propuesto para tal relevamiento.

promoción y protección de los derechos de la mujer en Argentina.

Uno de los proyectos más significativos del CNM en 2006, fue realizar el Programa Federal de la Mujer, en donde se intenta fortalecer, informar y articular los derechos de la mujer mediante el impulso del desarrollo regional. Para ello, se brinda asistencia técnica y apoyo a las oficinas del Área mujer en todo el País.

En el reconocimiento de que la producción de información - sistemática y confiable - puede constituirse en una de las herramientas más valiosas para profundizar en el conocimiento, la investigación y la difusión de la problemática de la violencia familiar contra la mujer, el CNM ha puesto en marcha el desarrollo de un Sistema de Información y Monitoreo de la Violencia Familiar Contra la Mujer.

En el marco de ese Proyecto se ha diseñado un Instrumento de Registro de Casos, (conjuntamente con un **Programa Informático para el Ingreso y Análisis de Información**), destinado a Servicios especializados en la atención de la violencia familiar contra la mujer.

El Instrumento se ha implementado de modo tal que permita estimar la prevalencia e incidencia de la demanda institucional (es decir, de los casos atendidos por los Servicios). Recaba datos sobre el perfil sociodemográfico de la población atendida, tiempo de exposición a la situación de violencia por la que se consulta y accesibilidad al servicio. Las instituciones participantes suscriben un Acta de Entendimiento con el CNM a partir de la cual se comprometen a elevar al CNM la información relevada,

Actualmente más de 40 Servicios de todo el país han sido capacitados en el uso y aplicación de dicho Instrumento, y una gran parte de ellos han comenzado a producir información sobre la población atendida.

La experiencia del CNM se presenta entonces, en esta etapa, como un antecedente desarrollado y probado en el caso nacional, que podría tenerse en cuenta a la hora de diseñar la red institucional que el Observatorio implica. Las

instituciones existentes en el ámbito provincial – registradas o no en los directorios de la Secretaría de DDHH y de los distintos municipios – serían relevadas mediante la aplicación de un instrumento diseñado a tal fin. La información relevada permitiría establecer una tipología, cuyo objetivo principal sería el de diferenciar los distintos niveles de incumbencia y actividad dentro de las acciones del Observatorio.

Experiencias internacionales y nacionales

Una de las principales tareas en este punto es relevar la existencia, a nivel internacional, de Observatorios que se dediquen a las cuestiones de género, desde una perspectiva de protección de los derechos humanos. Debido a los múltiples organismos que, desde diferentes abordajes y criterios de análisis, se encuentran trabajando, presentamos una primera enumeración de algunos de ellos.

www.observatoriodelosderechoshumanos.org: Observatorio de los Derechos Humanos. Argentina.

www.fescol.org.co/homeommp.htm: Observatorio de Mujeres y Participación Política (OMPP) de Colombia

www.obsym.org/ : Observatorio de Salud y Mujer – España

www.prensacadiz.org/observatorio/index.htm: Observatorio de la Mujer – Cádiz

www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/observatorio.htm : instituto de la mujer – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España

<http://www.observatoriomujerenlosmedios.blogspot.com/>: Observatorio Mujer en los Medios – bolg Diario Clarín.

www.sem.gov.do/politicapublica/observatorio.htm: Secretaría de Estado de la Nación – República Dominicana

www.observatoriofeminista.org/: Observatorio Feminista. Red de mujeres en Andalucía, España.

www.tematico.asturias.es/imujer/scripts/observatorio.php: Observatorio de Igualdad de Oportunidades – Instituto Asturiano de la Mujer

www.bidasoa-activa.com/ealnet/es/index.asp: Observatorio Intercontinental de Políticas de Empleo para la Mujer

[www.insgenar.org/observatorio en salud genero y derechos humanos contra maltratos de hospitales publicos](http://www.insgenar.org/observatorio_en_salud_genero_y_derechos_humanos_contra_maltratos_de_hospitales_publicos): Observatorio en Salud, Género y Derechos Humanos Contra maltratos de hospitales públicos. Observatorio de Salud, Género y DDHH. Programa conjunto entre **Insgenar** y **Cladem Argentina**.

Entidades intermedias de la Provincia de Buenos Aires: relevamiento y directorio

A los fines del análisis del entramado institucional de la Provincia de Buenos Aires, se ha aplicado la Encuesta a Organizaciones y Entidades Intermedias (incluida en el Anexo), buscando caracterizar el trabajo de la sociedad civil bonaerense en torno a las problemáticas de género y detectando aquellas instituciones que estarían en condiciones de conformar la red del Observatorio. Este instrumento fue aplicado a 50 instituciones del Conurbano Bonaerense, de la ciudad de La Plata y del Partido de General Pueyrredón en el interior de la Provincia de Buenos Aires. También se incluyeron algunas instituciones de la Ciudad de Buenos Aires que cuentan con sedes o áreas de trabajo específicas en el Conurbano y el Interior.

Las instituciones fueron contactadas en base a directorios ya existentes (el de la Dirección Mujer de la Secretaría de DDHH, el del Municipio de Gral. Pueyrredón, aquellos desarrollados por las instituciones intervinientes) y en base a contactos que emergían de las mismas entrevistas y a relevamientos dedicados a tal fin.

En cuanto al instrumento, el objetivo fue diseñar una herramienta de relevamiento que permitiera establecer un primer panorama de la labor de la sociedad civil en la Provincia de Buenos Aires y determinar aquellas instituciones que estarían en condiciones, y que demuestren interés, en participar de las actividades del Observatorio o en su desarrollo mismo. La herramienta demostró ser útil, aun cuando la experiencia permitirá ajustarla en nuevos relevamientos de información.

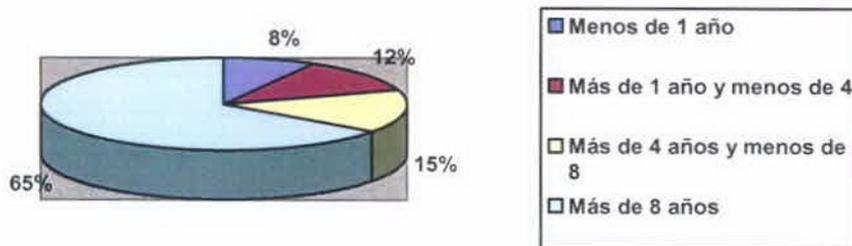
Caracterización general del entramado institucional

Las instituciones intermedias encuestadas en esta etapa han demostrado la *existencia* de un universo heterogéneo en el ámbito provincial, aun cuando pueden establecerse algunos rasgos generales que nos permiten extraer conclusiones del desarrollo institucional en los temas relativos a los derechos humanos en el ámbito zonal.

Por lo general, las instituciones relevadas han demostrado una larga existencia. El desarrollo explosivo de instituciones intermedias durante la década de los '90 en América latina, que tuvo su eco en Argentina, como producto de la retirada del Estado neoliberal de algunas de sus actividades tradicionales más básicas (como la garantización de la alimentación y el acceso a la salud de la población del continente) parece haber dejado como herencia instituciones que actualmente cuenta con una larga trayectoria, una amplia experiencia y un fuerte desarrollo organizacional. De hecho, el 65% de las instituciones encuestadas tiene más de 8 años de existencia.

Grafico N° 1. Antigüedad de las instituciones

Antigüedad de las instituciones



Por otro lado, las instituciones presentan grados diversos de *formalización de sus actividades*. Aun cuando cuentan con una larga trayectoria, no todas han completado los trámites necesarios para inscribirse como organizaciones con personería jurídica ante entes estatales provinciales o municipales. La formalización de las actividades de una institución da cuenta de la capacidad de la misma de mantener en el tiempo cierta organización de sus actividades, a la vez que evidencia un afán planificador de proyectos a futuro. Muchas de las agencias de desarrollo (estatales o privadas, nacionales o internacionales) exigen la presentación de inscripciones oficiales antes de establecer convenios u otorgar subsidios a organizaciones. Quedará como tarea para el armado de la red institucional que el Observatorio supone, el determinar la exigencia sobre el nivel de formalización de las organizaciones intervinientes.

Existen disímiles situaciones con respecto a los **recursos existentes**. Muchas instituciones que atienden a población en situación de riesgo, y por ello tienen acceso a la construcción de información que podría ser relevante para las propuestas de diseño de políticas públicas (una de las tareas del Observatorio), no cuentan con los recursos tecnológicos y humanos necesarios a tales fines. La carencia de recursos dificulta, a su vez, el establecimiento de relaciones con otras instituciones del ámbito local y zonal que trabajen sobre la misma población objetivo o dentro de áreas temáticas afines. El **60% cuenta con recursos tecnológicos** (entendemos por ello recursos informáticos que permitirían el archivo de información importante a la vez que la comunicación con otras instituciones, vía Internet, del espacio zonal).

Con respecto a la **población objetivo**, es importante señalar que no constituyen una mayoría significativa las instituciones que direccionan su accionar a la **población femenina de la provincia, siendo un 30%** aproximadamente. La mayor parte de las instituciones encuestadas, un 55%, tiene a la población en general como el foco de sus actividades. Aun cuando las mujeres no se constituyan como el objetivo principal y único de las actividades de las instituciones, eso no impide que cuenten con una perspectiva de género que les permite direccionar sus acciones en este sentido y tener en cuenta la situación de las mujeres que integran su público o de las mujeres que se relacionan con el mismo (en el caso de las instituciones que trabajan con niños, el 8% de las relevadas).

Grafico N° 2. Población objetivo



Ahora bien, es con respecto a las **actividades** que desarrollan que el relevamiento desarrollado ha arrojado interesantes conclusiones (aun cuando debe aclararse que se trata de un relevamiento preliminar, que no ha logrado barrer en su completitud las organizaciones que desarrollan acciones en el territorio provincial).

La mayor parte de las instituciones realiza **acciones directas** en torno a la promoción y protección de los derechos humanos de su población objetivo, que

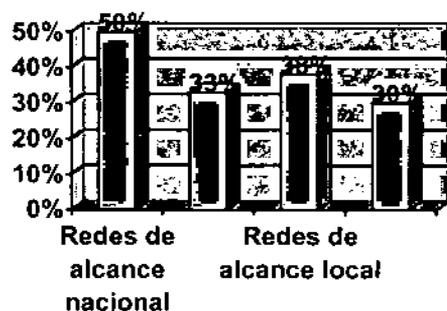
incluyen diversas estrategias de acercamiento y de resolución de conflictos. Estas instituciones representan el **80% del total** de las encuestadas. No todas las instituciones incluyen entre sus actividades la **captación de denuncias (aproximadamente el 40%** de ellas), aunque son más las que afirman ocuparse de la **atención de víctimas de violaciones a los derechos humanos (un 55%)**. Sólo un **30% de las instituciones realiza tareas de investigación y producción de información**, lo cual remite, en parte, a la carencia de recursos mencionada anteriormente.

Con respecto al alcance de estas actividades, al **área de influencia** de las organizaciones, es posible decir que un poco más del **60%** de la muestra intencional del presente relevamiento afirma que su ámbito de acción es **solamente local**. Esto convierte a las actividades de esas organizaciones en acciones directas y focalizadas, diseñadas de acuerdo a las características del ambiente en el que serán desarrolladas, y entonces es posible hipotetizar que el mayor conocimiento del área de trabajo permite el alcance de resultados más efectivos. La caracterización que se presenta en ese informe no permite corroborar esta hipótesis. Sin embargo, es posible arriesgar, acerca del ámbito de influencia, que las instituciones que cuentan con un alcance meramente local tienen como contrapartida la dificultad de establecer nexos activos con instituciones de otros ámbitos, que permitirían conocer realidades de otros territorios y comparar propuestas de acción. El establecimiento de estos vínculos es una de las tareas que la red que el Observatorio implica permitirá construir como una de las condiciones del funcionamiento de sus acciones.

En este sentido, en el de las **relaciones con otras instituciones** y con organismos estatales, podemos decir que del relevamiento realizado se concluye que la mitad de las instituciones, el **50% afirma** participar de redes constituidas y con **alcance nacional**. Le siguen en importancia las instituciones que participan de redes de alcance local (un 38%), luego las que tienen ingerencia en redes zonales (un 33% aproximadamente), y finalmente, aquellas que trabajan en redes constituidas internacionalmente (30%).

Gráfico N° 3. Participación en redes

Participación en redes



El trabajo en redes ha demostrado ser beneficioso para las organizaciones de la sociedad civil en muchos aspectos. En primer lugar, el intercambio de experiencias sobre sectores de la población similares permite acercarse a estrategias diferentes y que pueden replicarse en las propias actividades. Por otro lado, la relación con organizaciones que trabajen temas similares permite intercambiar información concreta o teórica sobre los problemas que emergen de esas actividades o temáticas. Por último, es importante mencionar que formar parte de redes, aun con distintos grados de formalización, permite acceder a posibilidades de obtención de recursos (monetarios, tecnológicos, de información), que suelen ser siempre escasos y que pueden imposibilitar las intenciones de trabajo de la organización.

Con respecto a este tema, los recursos disponibles, deben mencionarse algunas cuestiones emergentes del relevamiento y que dan cuenta de la situación social provincial en la que estas organizaciones de desenvuelven. Los recursos financieros, y al mismo tiempo los tecnológicos, son uno de los problemas principales que las organizaciones enfrentan, dado que la mayor parte de ellas afirma que no cuenta con los suficientes para el desarrollo o profundización de sus actividades. Las instituciones que cuentan con mayores recursos son aquellas que establecen redes más amplias con otras instituciones, y algunas de ellas han afirmado recibir recursos desde organismos internacionales.

La relación con el Estado, en sus distintos niveles, dista de ser armónica y constante. Aun cuando todas las organizaciones se mostraron interesadas en recibir información e interiorizarse acerca de la posibilidad de la construcción del Observatorio en la Provincia de Buenos Aires, muchas mencionaron la necesidad de establecer con el Estado provincial y nacional una relación que les permita el acceso a recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

En la consulta por la **articulación formal con otras instituciones** u organismos (es decir la firma de convenios, el trabajo para proyectos específicos y todo aquel intercambio que implique la formalización de esa relación) la situación se revela como bastante dispar. **El 35%** aproximadamente de las instituciones relevadas afirma haber establecido una articulación formal con el gobierno **zonal**, y es esta la instancia con la que se presentan mayor cantidad de respuestas positivas, seguida por la articulación formal con universidades (un 22%), y luego con organismos estatales municipales y nacionales (20%). Es significativo notar que aun cuando la mayor parte de las instituciones afirma participar de redes, foros, y distintos tipos de encuentros de la sociedad civil, son muy pocas las organizaciones que han respondido tener articulaciones formales con otras organizaciones sociales, destacándose con la mayor frecuencia las que establecen un vínculo de ese tipo con **organizaciones internacionales** (un 13% de las instituciones consultadas, aproximadamente).

Este último punto conduce a pensar en la informalización de las relaciones entre organizaciones civiles, que si bien existen y son fundamentales para el desarrollo de las instituciones y su desempeño en sus campos específicos, no se traducen en relaciones formales.

A continuación, se esbozarán algunas caracterizaciones de los **entramados** institucionales de las zonas relevadas, Conurbano Bonaerense y La Plata por un lado, e Interior (General Pueyrredón) por el otro. Esta sección finaliza con reflexiones generales sobre el armado de la red institucional que el

Observatorio se propondría construir.

Relevamiento institucional en el Interior de la Provincia de Buenos Aires: el Municipio de General Pueyrredón

El Municipio de General Pueyrredón en general, y la ciudad de Mar del Plata en particular, presentan ciertas características específicas en su entramado institucional que merecen ser analizadas.

El relevamiento de 20 instituciones de la zona geográfica mencionada, junto con entrevistas a informantes clave, permiten extraer algunas conclusiones que podrán ser comparadas con aquellas que emerjan del relevamiento en el Conurbano Bonaerense.

Mar del Plata puede ser señalada como una ciudad con una **fuerte participación de la sociedad civil**, dado que proliferan las OSCs que atienden a las necesidades de la población, con variados grados de formalidad. Esta fuerte institucionalización de la participación social tiene varias vertientes: por un lado, el importante desarrollo de la Iglesia Católica en la zona, y la creación desde su égida de instituciones con capacidad de intervención en lo social; por otro, la detección de grandes franjas de población empobrecida y con necesidades básicas insatisfechas – atribuidas en parte a una fuerte inmigración desde otras provincias a la ciudad en situaciones de búsqueda de empleos y mejores condiciones de vida. Finalmente, es necesario agregar que el gobierno municipal, en sus distintas gestiones, ha acompañado este desarrollo teniendo en cuenta el crecimiento de las instituciones civiles.

Tanto las informantes como los integrantes de organizaciones sociales coinciden en señalar como uno de los pilares de la construcción de este entramado institucional tan diverso al retiro del Estado de funciones en las que anteriormente ejercía cierto monopolio. El reclamo al gobierno municipal se ha basado en la premisa de que el Estado debe funcionar como regulador con la gestión asociada de la sociedad civil. Debe ponerse a la cabeza, balanceando el sector privado y velar por el bien común.

Desde el sector social- entidades de la sociedad civil y los movimientos sociales- opinan que debiera encararse la recuperación del Estado, rompiendo con prácticas clientelares que las instituciones ubican como propias de las últimas décadas. Este fenómeno coincide con la desprofesionalización del Estado, que tiene lugar cuando sus funciones son ocupadas por las OSCs, reduciéndose el personal técnico que trabaja en relación de dependencia al interior de la estructura estatal. En este sentido, la mayor parte de las instituciones consultadas, especialmente aquellas que trabajan específicamente con mujeres (un 22% aproximadamente), va incluso un poco más allá y afirma que las responsabilidades sociales han sido transferidas a las OSCs.

Una de nuestras informantes da cuenta del diseño de una base de datos construida por el municipio de las organizaciones que reunía información acerca de las instituciones constituidas oficialmente. Esto significa que cuentan con personería jurídica o inscripción como entidades de bien público. La base se organiza de manera que pueden filtrarse por área de incumbencia y por trabajos específicos. Esta base de datos está conformada por 425 organizaciones que trabajan en Mar del Plata y sus alrededores. De todos modos, si contamos las ONGs que trabajan en el municipio, inscriptas o no, ascienden a 1000. Esta base de datos ha sido considerada para la construcción del Directorio que se presenta en el Anexo, y da cuenta de la intención del gobierno local de tener en cuenta el entramado institucional del partido para el desarrollo de su gestión.

Las personas entrevistadas como informantes clave señalan como nuevo desafío institucional la politización de las ONGs, que se manifiesta como un fenómeno de construcción de ciudadanía que tiene como motor la sociedad civil. Coinciden en señalar que la política de acción de las OSCs debería ser la necesidad de los otros y no agotarse en la inserción en a los partidos políticos existentes.

Una de las informantes entrevistadas realizó investigaciones sobre el funcionamiento de las organizaciones marplatenses y los recursos que este

trabajo pone en funcionamiento. Los resultados de estos estudios permiten afirmar que en el año 2005 la sociedad civil aportó en recursos a la ciudad de Mar del Plata más de lo que el Estado municipal destinó a su Secretaría de Desarrollo Social. Esto significa que el Estado no puede desoír o pasar por alto el valor de la sociedad civil, así como su aporte a los recursos y funcionamiento de la ciudad.

En cuanto a la participación de las mujeres en estas organizaciones, afirman que el 90% de las organizaciones está formado exclusivamente por mujeres, de las cuales solamente una minoría es joven. Esto es así dado que las mujeres de clase media y alta cuentan con mayor disponibilidad horaria para el trabajo voluntario.

Las personas e instituciones entrevistadas confirman que existe en el imaginario social una representación de las mujeres que las asocia con una actitud más comprometida con el trabajo social. La mujer se acerca al voluntariado de manera intuitiva, luego lo asume como una lucha de género. Los problemas de género por los cuales trabajan las organizaciones no son conceptualizados como tales, al menos no al comienzo, cuando la urgencia de la necesidad motoriza el trabajo. Por otro lado, es posible afirmar que es menor la participación de las mujeres jóvenes en la sociedad civil, y cuando se incorporan a las instituciones, la brecha generacional es un problema difícil de ser superado.

Actualmente hay más hombres trabajando en OSCs, y ocupando cargos de presidencia o dirigencia. Está difundida la representación de que las mujeres aportan su costado más sentimental a las organizaciones, mientras los hombres hacen su aporte en términos de acciones más concretas. La combinación entre ambos factores se supone buena. Las organizaciones consultadas no presentan problemas, entonces, con respecto a la disponibilidad de recursos humanos (un 80% afirma contar con los recursos necesarios), e incluso la mitad de ellas aproximadamente (52%) afirma contar con los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de sus actividades.

La cuestión familiar influye en la dedicación de la mujer al voluntariado, ya que por lo general cuando el hombre observa que su esposa comienza a salir del hogar surgen conflictos en torno a la dedicación a la familia. Ante estos conflictos, las mujeres dejan su trabajo en las ONGs. Muchas ven esta participación como una terapia, dado que les permite salir de su casa. De todos modos, este no es el único impulsor de la participación de las mujeres, sino que se suma a la existencia de compromiso con las causas que las organizaciones persiguen y a la vocación por la participación política. Sin embargo, esta participación, duplica el trabajo femenino, sumándose al trabajo al interior del hogar y al cuidado de hijos y ancianos en el entorno familiar.

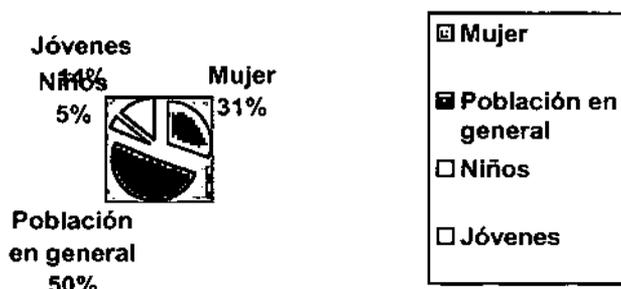
Acercas de los datos arrojados por el relevamiento llevado adelante en el marco de este proyecto, es posible decir que las instituciones del Partido de General Pueyrredón no presentan características tan disímiles con respecto de aquellas que se ubican en el Conurbano Bonaerense, por lo menos en lo que hace a trayectoria, disponibilidad de recursos y articulación con otras instituciones.

Es abrumador el porcentaje de instituciones que trabajan en el mismo campo de acción hace más de ocho años (siendo esta la categoría máxima comprendida por la encuesta diseñada a tal fin), alcanzando un 75% de las instituciones relevadas.

En cuanto a la población objetivo, es importante destacar, a los fines de este relevamiento, que se repiten los valores mencionados en los porcentajes generales, habiendo un 33% de organizaciones que afirman trabajar específicamente por las mujeres, mientras que la mayor parte de ellas, el 55% responde trabajar con la población en general como objetivo de sus actividades.

Grafico N° 4. Población objetivo

Población objetivo



Esta población objetivo es ubicada, al mismo tiempo en el ámbito local mayormente, ya que el 80% de las instituciones de esta zona que han sido consultadas afirma que su ámbito de influencia es específicamente local. Es necesario aclarar que General Pueyrredón, dada su configuración productiva (que ha sido descripta en el correspondiente apartado de este mismo Informe), presenta organizaciones cuyos ámbitos de acción son muy específicos, como aquellas que trabajan con la población perteneciente al ámbito rural (como es el caso de UATRE y FUNDATRE) y aquellas que direccionan sus actividades a la población relacionada con la pesca en sus distintas etapas.

En relación con la articulación y la relación con otras instituciones, se hace más amplia la brecha en las organizaciones relevadas en el interior bonaerense entre aquellas que participan de redes de alcance nacional e internacional, y aquellas que construyen o participan de redes de alcance local, destacándose estas últimas. Sin embargo, en comparación con el total general, es posible afirmar que las instituciones del interior que participan de redes de alcance nacional superan en número a las del Conurbano en esa misma instancia.

Relevamiento institucional en el Conurbano Bonaerense y La Plata

Entendiendo como zona suburbana, el Conurbano Bonaerense a los cinturones urbanos que rodean a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se realizó un relevamiento de instituciones que funcionaran en ese ámbito. Las instituciones

relevadas en la ciudad de La Plata y sus alrededores han sido incluidas en este mismo apartado ya que presentan características ambientales similares que permiten extraer conclusiones que han sido comparadas con aquellas esbozadas para las instituciones del interior (representado en el presente trabajo por el Partido de General Pueyrredón).

También han sido consideradas, en casos excepcionales, instituciones que tuvieran su base en la Ciudad de Buenos Aires, pero que contaran con una sede o una fuerte presencia en el Conurbano Bonaerense y/o en La Plata.

El Conurbano Bonaerense y la ciudad de La Plata no escapan a la realidad descrita anteriormente sobre la proliferación de entidades intermedias durante la década de los '90, realidad que se replicó a nivel regional en todo el continente latinoamericano. Las instituciones de esta zona han sabido llevar adelante sus actividades frente a las consecuencias de políticas neoliberales que aumentaron las magnitudes de las poblaciones consideradas en riesgo.

Sin embargo, y a diferencia de lo mencionado en el apartado sobre las instituciones de General Pueyrredón, la zona analizada en este caso no puede ser entendida como un todo homogéneo de forma tan rápida, y es por ello que es menester afirmar que el trabajo de los gobiernos locales de los distintos partidos que conforman estos cinturones con respecto a la sociedad civil ha tenido vertientes muy disímiles. De cualquier modo, es posible ubicar también aquí en el origen de muchas de estas organizaciones al retiro del Estado de funciones en las que anteriormente ejercía cierto monopolio.

Es así que parece que debiera encararse la recuperación del Estado desde el sector social, rompiendo con prácticas clientelares que las instituciones aquí también señalan como propias de los últimos años. En este sentido, la mayor parte de las instituciones consultadas, especialmente aquellas que trabajan específicamente con mujeres (un 30% aproximadamente), afirma del mismo modo que sus pares del interior provincial, que las responsabilidades familiares han sido transferidas a las OSCs.

Se señala aquí también como problemática la politización de las ONGs, insertándose en un fenómeno de politización general de la sociedad civil. La proliferación de movimientos sociales durante la crisis económica y social del país en el 2001/02 tuvo su auge en el Conurbano Bonaerense, destacándose a nivel nacional por la emergencia de movimientos sociales que reclamaban por el cumplimiento de derechos básicos. Algunos de estos movimientos permanece en sus actividades, con disímiles grados de desarrollo y formalización, pero esta situación ha conducido a la creación de muchas instituciones civiles en el marco de este accionar social. Esta dinámica dificulta la separación de esferas entre organizaciones que tienen objetivos de inserción en áreas específicas de la vida social y aquellas que basan su accionar en la movilización ante reclamos colectivos. Cabe aquí la pregunta, de todos modos, sobre la división real de aguas entre estas distintas organizaciones y sus capacidades de consecución de sus objetivos.

En la conformación genérica de estas organizaciones se comprende que existe una importante participación de mujeres, incluso en las mencionadas anteriormente como movimientos sociales. Esto continúa confirmando lo mencionado anteriormente con respecto a la representación de la mujer dentro del imaginario social como con mayor capacidad de compromiso para el trabajo social. Las mujeres son representadas como aquellas que se acercan de manera intuitiva al voluntariado y a la acción social frente a situaciones críticas en su entorno. Este acercamiento no implica en el mayor número de casos la postulación de una perspectiva de género, sino que es el trabajo y la experiencia en estas organizaciones los que permiten construir visiones que designen a determinados problemas como relativos a las construcciones de género, y que detecten ciertos problemas y necesidades como específicos de las mujeres. Las reivindicaciones y los problemas de género por los cuales trabajan las organizaciones no son generalmente conceptualizados como tales desde un comienzo, cuando la urgencia de la necesidad motoriza el trabajo, sino que son asumidos como objetivos durante el desarrollo de las acciones.

La cuestión familiar influye entonces en la dedicación de la mujer al voluntariado, y puede delimitarla o fomentarla de acuerdo a la representación

vigente al interior del hogar y las necesidades que han motorizado esa participación. Es necesario volver a afirmar, en el caso del Conurbano y La Plata también, que la participación activa de las mujeres en el ámbito social duplica el trabajo femenino, sumándose al trabajo al interior del hogar y al cuidado de hijos y ancianos en el entorno familiar.

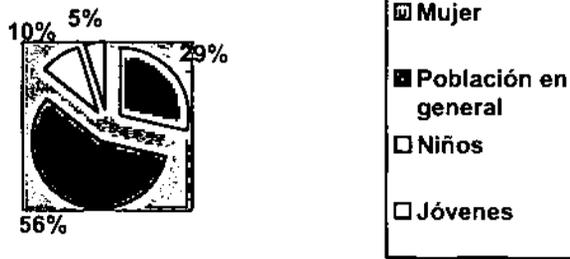
Acerca de los datos arrojados por el relevamiento llevado adelante en el marco de este proyecto, es posible decir que las instituciones del Conurbano y La Plata presentan características muy similares a las esbozadas en el nivel general y en relación a las ubicadas en el Partido de General Pueyrredón al menos en lo relativo a trayectoria, disponibilidad de recursos y articulación con otras instituciones.

Sigue siendo mayoritario el porcentaje de instituciones que trabajan en el mismo campo de acción hace más de ocho años (siendo esta la categoría máxima comprendida por la encuesta diseñada a tal fin), aunque se presenta en un menor porcentaje que en las instituciones del interior, alcanzando un 60% de las organizaciones relevadas.

En cuanto a la población objetivo, es importante destacar, a los fines de este relevamiento, que se dan valores similares a los mencionados en los porcentajes generales, habiendo un 30% de organizaciones que afirman trabajar específicamente por las mujeres, mientras que la mayor parte de ellas, el 60% responde trabajar con la población en general como objetivo de sus actividades.

Grafico N° 5. Población objetivo

Población objetivo



Esta población objetivo es ubicada, al mismo tiempo en el ámbito local mayormente, ya que el 60% de las instituciones de esta zona que han sido consultadas afirma que su ámbito de influencia es específicamente local. Le siguen en importancia las instituciones cuyo alcance de actividades abarca el territorio nacional, con un 40%. Esta diferencia con respecto a las instituciones del interior radica en haber considerado organizaciones que tienen su sede en los grandes centros urbanos como parte de una política más amplia, de un alcance más ambicioso.

Con respecto a las actividades afines a las propuestas por el Observatorio que estas instituciones llevan adelante, es importante destacar que se multiplican exponencialmente en esta zona las organizaciones que desarrollan acciones que compatibilizan con las del Observatorio, estableciendo una distancia sensible con las instituciones del interior. En este mismo sentido, es importante el número de instituciones que afirman desarrollar actividades de investigación (un poco más del 50% de las encuestadas), actividad que se hallaba claramente soslayada en las organizaciones del interior. En realidad, una primera conclusión de este relevamiento podría arriesgar que las instituciones del Conurbano y La Plata presentan una mayor diversificación de sus actividades y con ello permiten establecer un acercamiento a las que el Observatorio postula como propias.

Esto conduce a reflexionar sobre la disponibilidad de recursos en estas

organizaciones, y es allí donde se observa que el 85% de las mismas afirma contar con los recursos humanos necesarios para el desenvolvimiento de sus acciones, y el 60% cuenta con recursos tecnológicos. Esta situación es, aunque levemente, mejor de la presentada por las organizaciones del interior.

En relación con la articulación y la relación con otras instituciones, sigue siendo amplia la brecha entre organizaciones que participan de redes de alcance nacional e internacional, y aquellas que construyen o participan de redes de alcance local, pero en este caso se destacan las primeras, las organizaciones que desarrollan redes de alcance nacional e internacional. Nuevamente, la distribución de la muestra intencional que este relevamiento implicó conduce a pensar que se han incluido organizaciones con sede en estos centros urbanos pero que cuentan con réplicas de sus actividades en territorios más vastos.

Sin embargo, con respecto a la articulación formal con instituciones y organismos, es importante mencionar que la tendencia se distancia de la arrojada por los resultados del interior, y que son mayoría las instituciones que han establecido vínculos formales con los gobiernos locales, y que se encuentran en menor medida aquellas que han formalizado su relación con el gobierno nacional.

Reflexiones finales

El entramado organizacional de la Provincia de Buenos Aires, al cual este proyecto se ha aproximado solamente en forma parcial, replica la diversidad que el territorio provincial presenta.

La historia de la región ha conducido al desarrollo de estrategias de supervivencia que han demostrado ser sustentables en el tiempo y que se vuelven cada vez más urgentes y necesarias frente a una situación social que no deja de ser crítica. Las organizaciones siguen siendo aliadas fundamentales del Estado en todos sus niveles en la satisfacción de necesidades básicas que permanecen insatisfechas, a la vez que como motorizadoras de reclamos

funcionan como indicadores de aquellos campos que persisten sin cubrir por la ayuda social.

La situación de las organizaciones ha demostrado ser bastante prometedora, aun cuando la carencia de recursos humanos y tecnológicos ha sido una constante en las encuestas llevadas a cabo. Los recursos más importantes y específicos para el trabajo en derechos humanos parecieran provenir del exterior, destacándose la desidia de la realidad nacional frente a estas problemáticas.

Las instituciones relevadas, sin embargo, han afirmado contar con importantes trayectorias en las actividades que el Observatorio propone llevar adelante en el territorio provincial, lo mismo que han dejado constancia de contar con amplias redes de relaciones con el resto de la sociedad civil. Estos no son datos menores para el objetivo que este trabajo se planteara, de evaluar la posibilidad de la construcción de una red que de forma al Observatorio y cumpla con sus actividades, proveyendo de información y participando de la reflexión en torno a las temáticas principales. De todos modos, con respecto a este último punto, es destacable que fue bastante común el reclamo de una relación más fluida con el Estado, en lo que hace al intercambio de información especialmente.

El que representa quizás el punto más importante de todo este relevamiento es aquel que corrobora que la categoría de perspectiva de género pertenece a ámbitos quizás más académicos que se encuentran visiblemente alejados de las experiencias cotidianas de los sujetos. La mayor parte de las organizaciones relevadas no trabajan específicamente para las mujeres de sus territorios de influencia como población objetivo, y aun cuando lo hacen, la perspectiva de género que se percibe en sus actividades no alcanza el nivel conceptual. Los problemas relativos al género son detectados y tratados, aunque no como tales conceptualmente. Las acciones que las organizaciones llevan adelante en el territorio provincial incluyen perspectiva de género, aunque no se desarrollan en nombre de ella. La lucha por las condiciones de vida de las mujeres bonaerenses no es un puntapié inicial específico, sino que

es producto de la inmersión en un contexto determinado y del encuentro con una realidad que resulta insoslayable. Esto de ninguna manera desmerece el trabajo de estas organizaciones, sino que, al contrario, conduce a reflexionar sobre la imposición de conceptos desde ámbitos alejados de la intervención social y su influencia real en la vida de los sujetos.

Con respecto al establecimiento de una tipología que permitiera determinar aquellas organizaciones que podrían formar parte del Observatorio, y, más adelante, clasificar a las mismas de acuerdo a distintos niveles y ámbitos de incumbencia específica dentro de las actividades del mismo, se ha establecido una ponderación que es producto de los datos arrojados por el relevamiento y que determinará distintas categorías de organizaciones. El modelo de esta ponderación puede encontrarse en el Anexo. Será menester de los impulsores del Observatorio el establecer los parámetros mínimos con los que las organizaciones deben cumplir ante cada delimitación de acciones.

Por el momento, y a modo de esbozo explicativo, es posible afirmar que la mayor parte de las organizaciones relevadas cumple con altos puntajes en el modelo propuesto, es decir que es posible concluir que a los fines del Observatorio, el territorio provincial presenta un entramado organizacional que estaría en condiciones de llevar adelante las tareas propuestas y su desarrollo.

Por último, retomando la experiencia del CNM descripta al comienzo de este apartado, se destaca la importancia de establecer mecanismos de formalización de la participación de las organizaciones que resulten seleccionadas en el marco de las actividades del Observatorio. Sería importante en este sentido, un nuevo relevamiento que partiera de la difusión profunda de la información relativa a las actividades posibles del Observatorio, entre un grupo de instituciones que resulten seleccionadas luego de este primer relevamiento. En el mismo, se podría explorar cuál sería el grado de compromiso de cada una de ellas con el Observatorio, y las intenciones reales de desarrollar una red de trabajo de ese tipo. En ocasión de esta nueva consulta, de la cual podría emerger el listado de instituciones con las que el Observatorio podría comenzar a funcionar, podría analizarse la importancia del

establecimiento de algún mecanismo parecido al Acta de Entendimiento que el CNM ha desarrollado.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

En este apartado del informe se presenta el perfil sociodemográfico de las mujeres que habitan en de la provincia de Buenos Aires –de manera general- y en los Municipios seleccionados para este estudio -en particular-, como marco de referencia contextual en el que se aborda la problemática de la protección y promoción de los derechos de la mujer. Asimismo, estos datos estructurales se constituyen en el marco socioeconómico en el que se exploran las dimensiones de sustentabilidad y calidad de vida de las mujeres bonaerenses en los Municipios seleccionados.

Desde esta perspectiva y para poder conceptualizar la problemática de la manera más profunda posible, nos basamos en algunas pautas respecto de la evolución de la población femenina de la Provincia de Buenos Aires vinculadas, fundamentalmente, tanto a su crecimiento poblacional como también a algunos de los indicadores vinculados con la Sustentabilidad y la Calidad de vida de la mujer que habita el territorio bonaerense.

En este sentido, se indaga sobre datos secundarios provenientes de diversas fuentes de datos, entre los que se destacan:

1. Censos Nacionales de Población y Vivienda (INDEC)
2. Encuestas Permanentes de Hogares Continuas (INDEC).

Primordialmente se toman en cuenta los datos del Censo del año 2001 y de la EPH continua del primer trimestre del año 2007, amén que en algunos casos se consideran censos de Población y Vivienda de años anteriores como así también encuestas complementarias a los censos, elaboradas por el INDEC e información y estudios elaborados por la Dirección de Estadística de la Provincia de Buenos Aires, con el fin de lograr una exploración más exhaustiva algunas características de las mujeres bonaerenses.

La estructura y composición de la población se ve influenciada directamente por el comportamiento de la **natalidad, la mortalidad y las migraciones**. La

relevancia de estas variables está dada por su injerencia en los comportamientos vinculados a procreación, sentido y patrones de los flujos migratorios y composición de la mortalidad. En este sentido, repercute directamente en la distribución por sexo y por edad.

La llamada “teoría de la transición demográfica” es considerada por los demógrafos como un marco referencial apropiado para analizar y estudiar las fluctuaciones que manifiestan tanto las tasas de mortalidad como las de natalidad; de la diferencia de éstas se obtiene lo que conocemos como crecimiento vegetativo de la población. A su vez, esta teoría describe un modelo de comportamiento que permite conocer y caracterizar a los diferentes países o regiones según la fase o etapa en la que se encuentren. Por su parte, la duración y ritmo de cada etapa, el momento en que comienza y los factores que provocan las modificaciones de las tasas varían ya que dependen de contextos sociales e históricos diferentes.

El Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE) agrupa a los países en cuatro grupos según la etapa de la transición en que se encuentren:

- Grupo I - Transición incipiente: son países con alta natalidad y mortalidad, con un crecimiento natural moderado, del orden de 2.5%.
- Grupo II - Transición moderada: son países de alta natalidad, pero cuya mortalidad ya puede calificarse de moderada. Por este motivo su crecimiento natural es todavía elevado, cercano al 3%.
- Grupo III - En plena transición: son países con natalidad moderada y mortalidad moderada o baja, lo que determina un crecimiento natural moderado cercano al 2%.
- Grupo IV - Transición avanzada: estos son países con natalidad y mortalidad moderada o baja, lo que se traduce en un crecimiento natural bajo, del orden del 1%. Los países de este grupo son: Argentina, Chile,

Cuba y Uruguay, y en el Caribe, Bahamas, Barbados, Guadalupe, Jamaica, Martinica y Puerto Rico.

La DPE, tomando en cuenta las etapas de transición descriptas, determina que la Provincia de Buenos Aires está atravesando una fase de "transición avanzada" ya que en el año 2001 combina baja mortalidad 8,0 o/oo; baja natalidad 16,9 o/oo y con una fecundidad de 2,29 hijos por mujer lo que estaría indicando que el crecimiento vegetativo de la población sería moderado a bajo.

De todos modos, si bien es real que dichas transformaciones se vinculan con factores vinculados a cambios, entre otros, sociales, también están íntimamente relacionados con las modificaciones en las conductas individuales ya que son las personas las que deciden el momento y la cantidad de hijos que desean tener. En este sentido **la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, la extensión de los años de estudio y las expectativas de una realización personal son factores que influirían en la determinación de las familias a limitar su descendencia.**

A su vez, debemos enfatizar en que estos procesos no se dan de igual modo en todos los estratos sociales. A este punto nos referiremos más puntualmente cuando trabajemos **Calidad de vida.**

La composición de la población de la Provincia de Buenos Aires. Una aproximación al perfil sociodemográfico de las mujeres bonaerenses.

Según los resultados que arroja el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2001, la población censada en la Provincia de Buenos Aires asciende a 13.827.203 habitantes donde las mujeres alcanzan la cifra de 7.101.324 representando el 51,4% de la población provincial mientras que el número de población masculina asciende a 6.725.879 (Cuadro N° 15)

Respecto de la población rural femenina que habita la provincia de Buenos Aires, los datos del censo del año 2001 nos indican que la misma no alcanza al 5% de población femenina total. A saber, de 7.101.324 mujeres que viven en la provincia, 6.867.518 lo hacen en zonas urbanas mientras que 233.806 en

zonas rurales. A su vez, debemos considerar que la población rural se clasifica en “agrupada” que es aquella que se encuentra agrupada en localidades de menos de 2.000 habitantes –valga aquí la redundancia- y población “dispersa” en campo abierto. De esta forma, de la población rural femenina mencionada, 100.499 pertenecen a la categoría “agrupadas” y 133.307 a “dispersa”.

Si tomamos en cuenta los tres grandes grupos de edades, observamos que la mayor concentración de mujeres se da entre quienes tienen entre 15 y 64 años y dentro de este grupo las franjas etáreas que registran una mayor concentración (para el caso de las mujeres) son aquellas que van de 20 a 24 años; de 15 a 19 años y de 25 a 29 progresivamente.

Si observamos el Cuadro N° 16, notamos la misma dinámica en cuanto a la concentración por edades para cada uno de los distritos seleccionados para este estudio. Lo cual nos permite deducir que la estructura por sexo y edad que se da a nivel provincial se repite particularmente en estas ciudades.

Cuadro N° 15. Población por sexo según rango de edad de la Provincia de Buenos Aires.

Edad	Total	Sexo	
		Varones	Mujeres
Total	13.827.203(100.0)	6.725.879 (48.0)	7.101.324(52.0)
0-14	3.678.933	1.869.556	1.809.377(25.4)
0-4	1.193.620	607.590	586.030
5-9	1.233.179	626.655	606.524
10-14	1.252.134	635.311	616.823
15-64	9.140.521	4.468.559	4.671.962(65.8)
15-19	1.169.647	590.737	578.910
20-24	1.205.481	604.494	600.987
25-29	1.037.962	515.551	522.411
30-34	928.854	457.791	471.063
35-39	864.741	422.174	442.567
40-44	835.854	408.892	426.962
45-49	774.156	375.095	399.061
50-54	740.597	356.356	384.241
55-59	610.678	292.338	318.340

60-64	519.182	241.317	277.865
65-69	453.369	203.814	249.555
65 y más	1.007.749	387.764	619.985(8.8)
70-74	410.352	172.991	237.361
75-79	300.371	118.769	181.602
80-84	173.629	60.723	112.906
85-89	87.369	26.192	61.177
90-94	29.472	7.593	21.879
95-99	6.023	1.410	4.613
100 y más	533	86	447

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC. Censo Nacional de Población, 2001.

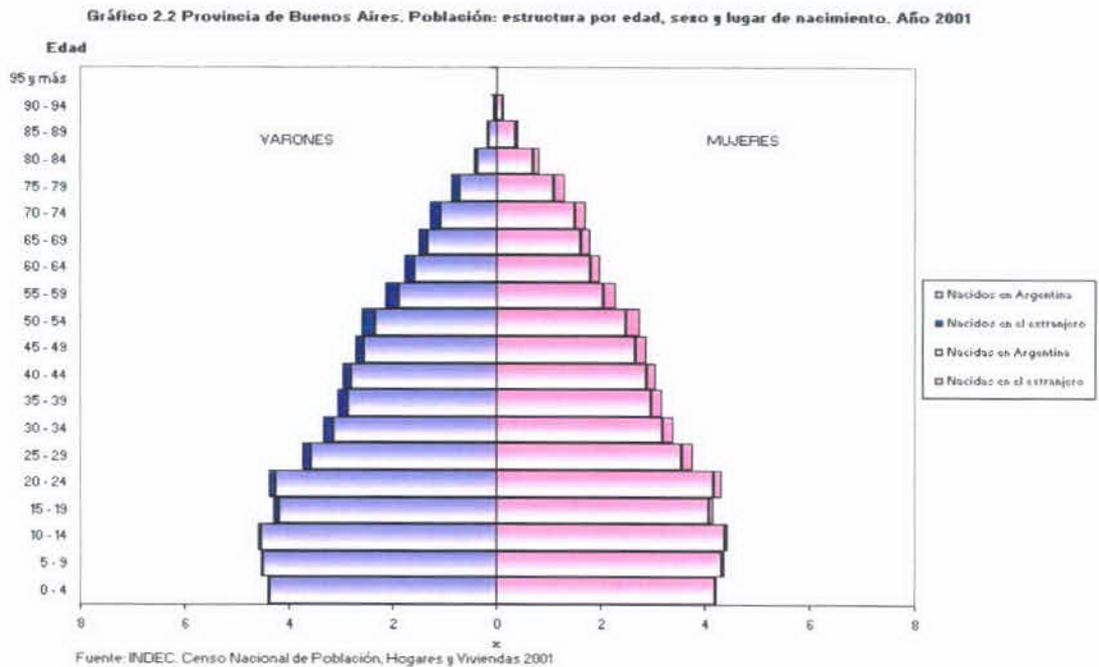
Cuadro N° 16. Población según sexo y grandes grupos de edad. Año 2001

Localidad	Entidad	Población total	Varones				Mujeres			
			Total	0-14	15-64	65 y más	Total	0-14	15-64	65 y más
Total Provincia		13.827.203	6.725.879	1.869.556	4.468.559	387.764	7.101.324	1.809.377	4.671.962	619.985
Quilmes		518.788	250.577	68.195	160.458	21.924	268.211	66.231	169.072	32.908
General	Total	564.046	267.738	67.385	169.366	30.987	296.318	64.672	184.339	47.307
Pueyrredón	Mar del Plata	541.733	255.657	64.016	161.456	30.185	286.076	61.423	178.132	46.521
	Batán	9.597	5.368	1.370	3.743	255	4.229	1.411	2.535	283
La Plata		574.369	277.587	68.026	183.729	25.832	296.782	65.624	189.454	Falta dato

Fuente: elaboración propia en base a DPE y censo 2001.

Por otro lado, en la Pirámide de la estructura poblacional de la Provincia de Buenos Aires por edad, sexo y lugar de nacimiento sobre los datos del Censo 2001, se advierte la merma de los aportes migratorios. En este sentido, la población no nativa del país continúa perdiendo peso relativo, que se traslada hacia la cúspide de la pirámide por efecto del aumento de edad y la falta de renovación.

Grafico N° 6. Pirámide poblacional



Según los datos del Censo 2001, de la población extranjera empadronada en la Provincia de Buenos Aires es de 758.640 personas, de las cuales 344.442 son varones y 414.198 son mujeres lo cual nos indica que no representan siquiera el 10% de la población femenina de la Provincia.

Para finalizar, presentamos a continuación las proyecciones de la población de la Provincia de Buenos Aires y de los Partidos seleccionados para este estudio. Para el caso de la Provincia, las mismas, han sido realizadas por el INDEC utilizando el método de los Componentes (Naciones Unidas, 1956) que consiste en proyectar de manera independiente las variables que demarcan la dinámica población: saldos migratorios externos e internos, mortalidad y natalidad.¹⁰

Para la realización de las mismas proyecciones para los partidos que conforman la Provincia, el método utilizado ha sido el de "Incrementos Relativos"¹¹ diagramado por dos expertos brasileños.

Cuadro N° 17. Proyecciones poblacionales al 1° de julio de cada año. Total provincial y Partidos seleccionados por sexo.

Partido		Año					
		2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pcia. De Bs. As.	Total	14.167.123	14.290.241	14.410.581	14.530.996	14.654.379	14.784.007
	Varones	6.932.574	6.989.809	7.045.941	7.102.367	7.160.498	7.221.884
	Mujeres	7.234.549	7.300.441	7.364.640	7.428.629	7.493.881	7.562.123
Graf Pueyrredón	Total	589.092	593.512	597.832	602.153	606.578	611.225
	Varones	281.471	283.347	285.188	287.038	288.944	290.956
	Mujeres	307.621	310.165	312.644	315.115	317.634	320.269
La Plata	Total	614.150	619.799	625.322	630.848	636.513	642.463
	Varones	298.616	301.341	304.014	306.700	309.468	312.390
	Mujeres	315.534	318.458	321.308	324.148	327.045	330.073
Quilmes	Total	533.374	535.157	536.779	538.399	540.099	541.972
	Varones	259.282	260.117	260.815	261.514	262.275	263.165
	Mujeres	274.092	275.040	275.964	276.885	277.824	278.807

Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC y la DP

¹⁰ INDEC (2005), "Proyecciones provinciales de población por sexo y grupos de edad 2001-2015. Serie análisis demográfico, Buenos Aires.

¹¹ Para más información ver:

www.ibge.gov.br/home/estadistica/populacao/estimativa2004/estimativa_pop.shtml

La población de la Provincia de Buenos Aires y de los distritos de estudio en vinculación con la Pobreza, las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) y las Condiciones Habitacionales y de Vivienda.

Dada la magnitud y la heterogeneidad de la Provincia, se distinguen dos áreas geográficas a su interior: los 24 partidos del Conurbano por un lado, y los 110 municipios restantes que se conocen como Resto de Provincia de Buenos Aires.

En la Provincia de Buenos Aires el valor de la densidad media, que expresa la cantidad de habitantes por kilómetro cuadrado, es de 45,0 hab/km². Según la DPE, si se hace referencia a las dos áreas geográficas mencionadas es notable el contraste que existe entre ambas, ya que la densidad media del área geográfica que contiene a los 24 Partidos del Conurbano es de 2.392,4 hab/km² llegando los 10.000 hab/km² en el municipio de Lanús. En el caso de Resto de Provincia la densidad es de 16,9 hab/km² encontrándose municipios con áreas rurales deshabitadas donde la densidad media no llega a 1 hab/km² como es el caso del partido de Pila.

a) Quilmes

Según los datos que entrega la DPE, y ya entrando de lleno en los distritos seleccionados, el Partido de **Quilmes** que pertenece al denominado Conurbano Bonaerense dentro del cual se agrupan 24 partidos- tiene una densidad de Población (relación habitantes/Km 2) de 4150.3.

La población de este distrito, según los datos que arroja el Censo Nacional de Población, Vivienda y Hogares 2001 asciende a 518.788 habitantes de los cuales, 250.577 son varones y 268.211 son mujeres y un poco más del 17% del total es población con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI).

En valores porcentuales, la cantidad de habitantes de este partido representa el

3.8% de la población de la Provincia y el 6.0% del Conurbano Bonaerense. A su vez, la cantidad de mujeres que habita este distrito representa el 3.8% de la población femenina de la Provincia y el 6.0% del Conurbano.

Respecto de los hogares ubicados en esta localidad, los datos estadísticos establecen que su número alcanza 144.671, de los cuales el 79.7% posee buenas condiciones de habitabilidad (en definiciones del indec) mientras que el 20.3 son deficitarias. A su vez, del total de hogares se reconoce que el 14.7% tienen las Necesidades Básicas Insatisfechas.

b) La Plata

La Plata pertenece al área geográfica considerada “resto de la provincia de Buenos Aires”. La densidad de Población (relación habitantes/Km 2) es 620.3. La población que habita en este distrito asciende a 574.379 habitantes de los cuales, 277.587 son varones y 296.782 son mujeres y el 10% del total es población con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI).

En términos de representación en el total provincial, la cantidad de habitantes de este partido representa el 4.2% de la población de la Provincia y el 11.2% del “resto de la Provincia”. Mientras que la cantidad de mujeres que habita este distrito representa el 4.2% de la población femenina de la Provincia y el 11.3% del “resto de la Provincia”.

En este distrito existen 177.019 viviendas, de las cuales el 87.3% posee buenas condiciones de habitabilidad mientras que el 12.7% son deficitarias. A su vez, del total de hogares se reconoce que el 10.3% tienen las Necesidades Básicas Insatisfechas.

c) General Pueyrredón

Las localidades de **Mar del Plata y Batán** pertenecen al **Partido de General Pueyrredón**, que se encuentra en el área denominada "resto de la Provincia". Si bien, la ciudad costera de Mar del Plata, posee el mayor número de habitantes de ese distrito para este apartado en particular, nos remitiremos estrictamente al denominado partido en general y ahondaremos en las peculiaridades de las ciudades seleccionadas en análisis posteriores.

La población de este distrito, según los datos que arroja el Censo Nacional de Población, Vivienda y Hogares 2001 asciende a 564.056 habitantes de los cuales, 267.738 son varones y 296.318 son mujeres y el 10.9 % del total es población con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI).

A su vez, la cantidad de habitantes de este partido representa el 4.2% de la población de la Provincia y el 11.2% del "resto de la Provincia". A su vez, la cantidad de mujeres que habita este distrito representa el 4.1% de la población femenina de la Provincia y el 11% del "resto de la Provincia".

Respecto de los hogares ubicados en esta localidad, los datos estadísticos establecen que su número alcanza las 176.162 viviendas, de las cuales el 90.2% posee buenas condiciones de habitabilidad mientras que el 9.8% son deficitarias. A su vez, del total de hogares se reconoce que el 8.9% tienen las Necesidades Básicas Insatisfechas.

Tipos de vivienda

Ahora bien, en la provincia de Buenos Aires, el número de habitantes asciende 13.708.790 y la cantidad de hogares a 3.920.985, siendo su tamaño medio de 3.5 personas.

Los tipos de vivienda, según las definiciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) son:

Casa A: vivienda con salida directa al exterior (sus moradores no pasan por patios, zaguanes o corredores de uso común).

Casa tipo B: la que cumple por lo menos una de las siguientes condiciones: no tiene provisión de agua por cañería dentro de la vivienda; no dispone de retrete con descarga de agua; tiene piso de tierra u otro material precario. El resto de las casas es considerado como casas de tipo A.

Rancho o casilla: el rancho (propio de áreas rurales) tiene generalmente paredes de adobe, piso de tierra y techo de chapa o paja. La casilla (propia de áreas urbanas) está habitualmente construida con materiales de baja calidad o desecho.

Departamento: vivienda con baño y cocina propios, en la que se entra por patios, zaguanes, ascensores, escaleras o pasillos interiores de uso común.

Otros incluye:

Casa de inquilinato: vivienda con salida independiente al exterior construida o remodelada deliberadamente para que tenga varios cuartos con salida a uno o más espacios de uso común. Algunas formas son conocidas como conventillos. Cada casa de inquilinato es una única vivienda en cuyo interior se reconocen los hogares particulares que la habitan.

Pensión u hotel: vivienda en donde se alojan en forma permanente hogares particulares en calidad de pensionistas, bajo un régimen especial caracterizado por el pago mensual, quincenal o semanal de su alojamiento. Se incluyen los hoteles o pensiones no turísticos con capacidad menor de quince habitaciones en la Capital Federal y menor de diez en las provincias.

Local no construido para habitación: lugar no destinado originariamente a vivienda, pero que estaba habitado el día del Censo.

Vivienda móvil: la que puede transportarse a distintos lugares (barco, vagón de ferrocarril, casa rodante, etcétera).

A continuación se presenta un cuadro en cual se puede observar la distribución de la población y los hogares por tipo de vivienda, según los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2001. En el mismo, se denota la

preponderancia de Hogares Tipo Casa A que agrupa porcentajes superiores al 60% en todos los casos.

Cuadro N° 18. Distribución de la población por tipo de vivienda. Año 2001

HOGARES						
	TOTAL	Casa A (1)	Casa B (2)	Rancho / casilla	Departamento	Otros
Total Provincia	3.920.985	69,0	14,2	4,8	11,4	0,4
Conurbano	2.384.682	65,6	16,3	5,6	11,9	0,4
Interior de la provincia	1.536.303	74,2	11,1	3,6	10,5	0,4
POBLACION						
	TOTAL	Casa A (1)	Casa B (2)	Rancho / casilla	Departamento	Otros
Total Provincia	13.708.190	67,9	17,2	5,6	8,9	0,4
Conurbano	8.639.043	64,2	19,5	6,4	9,5	0,4
Interior de la provincia	5.069.147	74,4	13,2	4,2	7,8	0,4

Fuente: elaboración propia en base a datos de DPE y Censo 2001.

Respecto de las Necesidades Básicas, los principales boletines estadísticos indican que según los datos del Censo 2001 el 15,8% de la **población** de la Provincia de Buenos Aires cuenta con estas necesidades insatisfechas. ¿Pero qué son las NBI? Existen dos mediciones, una para hogares y otra para población.

Para el INDEC, los hogares con necesidades básicas insatisfechas son aquellos que cuentan con al menos una de las siguientes características:

- Hacinamiento: hogares con más de tres personas por cuarto.

- **Vivienda:** hogares que habitan una vivienda de tipo inconveniente (pieza de inquilinato, vivienda precaria o de otro tipo, excluye casa, departamento o rancho)
- **Condiciones sanitarias:** hogares que no tienen retrete.
- **Asistencia escolar:** hogares que tienen al menos un niño en edad escolar que no asiste a la escuela.
- **Capacidad de subsistencia:** hogares que tienen cuatro o más personas por miembro ocupado, cuyo jefe no hubiese completado el tercer grado de la escuela primaria.

En el cuadro que se presenta a continuación observamos que en el total general de la provincia que el 13% de los **hogares** tiene sus necesidades básicas insatisfechas. Además, según lo expuesto anteriormente en los apartados por distritos seleccionados, se corrobora que efectivamente la cantidad de hogares con NBI nunca supera el 15% del total de los mismos.

Cuadro N° 19. Hogares según condición de N.B.I. Año 2001.

Localidad	Entidad	Total hogares	Sin NBI	Con NBI
Total Provincia		3.921.455	3.411.665	509.790
Quilmes		144.671	123.348	21.323
General Pueyrredón	Total	176.162	160.536	15.626
	Mar del Plata	170.385	155.953	14.432
	Batán	2.162	1.703	459
La Plata		177.019	158.808	18.211

Fuente: elaboración propia en base a DPE y censo 2001

Como se ha mencionado, una de las características que determina la condición de NBI en los hogares, es el hacinamiento lo cual significa la existencia de más de

tres personas por cuarto. Según los datos del censo 2001, en la Provincia de Buenos Aires de los 3.920.985 hogares censados el 81% tenía menos de dos personas por cuarto, el 14,3% de dos a tres personas y el 4,0% más de tres individuos por habitación, presentando una situación de hacinamiento. Para el caso los distritos de estudio no hemos podido hallar este dato.

Cierto es que analizar las NBI nos implica además, adentrarnos en las cuestiones vinculadas a la Pobreza. Para ello, nos centraremos en los datos que arroja la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que es la herramienta que recoge los datos que permiten establecer los hogares y las personas que se encuentran bajo la Línea de Pobreza. Es a partir de los ingresos de los hogares que se establece si tienen la capacidad o no de satisfacer una serie de necesidades alimentarias y no alimentarias que son consideradas básicas.

Cuadro N° 20. Porcentaje de Pobreza en Hogares y Personas. 2° semestre 2007.

Aglomerado	Hogares	Personas	Hogares	Personas
Part. Del Conurbano	34,1	45,1	28,7	36,9
Gran La Plata	16,6	23,1	17,3	24,3
Mar del Plata - Batán	18,2	23,4	18,3	26,4

Fuente: Elaboración propia en Base a EPH Continua

ANEXOS

Ponderación de Instituciones de la Red del Observatorio de los derechos Humanos con enfoque de género

Desde el punto de vista organizativo, el Observatorio operará en forma descentralizada a través de una red integrada por las instituciones públicas e intermedias con incumbencia zonal y local en la temática de la promoción y protección de los derechos humanos e intervención en las estrategias de género. La metodología usada es similar a la aplicada en experiencias similares de conformación de redes.¹²

Estas instituciones deberán disponer, a su vez, de determinadas condiciones consideradas indispensables según el siguiente modelo teórico de evaluación y selección:

- Sustentabilidad o capacidad de permanencia en el tiempo, conservando o mejorando su capital institucional.
- Afinidad en el desarrollo de sus actividades con los objetivos del Observatorio.
- Capacidad efectiva de articulación interinstitucional con organizaciones diversas, públicas, privadas o del tercer sector.
- Alta participación en redes institucionales federativas dentro de su propia estructura funcional y dinamismo en actividades en foros, congresos, encuentros dentro del área de su interés y abierta a temáticas afines.
- Adecuada visibilidad comunicacional (presencia en medios, publicaciones, sitio Web y otra formas de difusión)
- Suficiencia en la dotación de recursos tecnológicos y humanos
- Representatividad y prestigio en su área de actividad
- Alcance geográfico de sus actividades

¹² Observatorio Pcial del Empleo de la Pcia de bs As- Etapa III- CFI- Ministerio de Trabajo de la Pcia de Bs As

Hemos ponderado los indicadores de acuerdo a la valoración que otorgamos a su ocurrencia

Se deduce que las organizaciones que logren un mayor puntaje tendrán en mejores condiciones de conformar la red y participar de las actividades que el Observatorio proponga.

A continuación se presenta el índice con el que se analizarán las instituciones del ámbito provincial.

Variable		Ponderación Puntaje	
1 Población objetivo	Mujer	10	
	Mujer y otros	5	
2 Institucionalización	Grado de formalización	Personería jurídica obtenida	4
		Personería Jurídica en trámite	3
		Sin formalización	1
	Antigüedad	Mayores de 1° años	3
		Entre 5 y 10 años	1
		Menores de 5 años	1
	Recursos	Humanos	1
		Teconológicos	1
Página Web		1	
3 Actividades afines al Observatorio	Protección y Promoción de DDHH	2	
	Captación de denuncias	2	
	Asistencia a la víctima	2	
	Investigación	2	
	Derechos sociales y ambientales	2	
4 Redes	Zonales / Nacionales	6	
	Internacionales	4	
5 Articulación formal	Local / Zonal	3	
	Nacional	7	
	Internacional	10	
Total		50	