



DESARROLLO Y AUTOGESTIÓN Argentina

---

**ESTRATEGIA DE GÉNERO**

Julio 2020

Consultora:

Silvia Papuccio de Vidal

<b>INDICE</b>	<b>Página</b>
1.- Fundamentación	1
2.- Objetivos	1
3.- Marco conceptual y normativo	2
4.- La Estrategia de Género. Mapa para la transversalización de género en el DyA	3
5.- Acerca de cómo implementar la Estrategia de Género	18
6.- Consideraciones finales	19
7.- Bibliografía	20

---

## **1.- FUNDAMENTACIÓN**

La Estrategia de Género (EG) diseñada para la oficina del DyA Argentina constituye una herramienta conceptual y metodológica, dinámica y flexible, para la transversalización de la perspectiva de género. Su fin último es contribuir a la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre varones y mujeres.

La idea de igualdad de género que guía esta estrategia, remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre varones y mujeres y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima común. Permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por lo tanto, invita a identificar oportunidades e implementar iniciativas y procesos para erradicarlas.

La propuesta que aquí se presenta, se sirve del modelo desarrollado por el Programa de las Naciones Unidas del Desarrollo (2008) y se estructura a partir de dos dimensiones. La primera se vincula con los aspectos internos de la organización, persigue fortalecer la cultura institucional y las capacidades del equipo de trabajo del DyA en la transversalización del enfoque de género. La segunda, aborda los aspectos externos, es decir, la inclusión de ésta perspectiva en los proyectos, su relación con otras instituciones, las propuestas de incidencia en políticas públicas y la comunicación. Para ello, plantea implementar líneas de acción para fortalecer la inclusión de ese enfoque en la planificación estratégica, proponiendo resultados, actividades e indicadores para el monitoreo y la evaluación de las acciones desarrolladas.

Partiendo de la idea que la búsqueda de la igualdad de género implica un profundo cambio cultural, sustentado en un marco conceptual y político en el que los derechos de mujeres y hombres tengan igual valor en todos los ámbitos, la EG ofrece ideas y herramientas orientadas a ese objetivo. Las mismas le permitirán al DyA fortalecer sus capacidades técnicas, perfeccionar los análisis acerca de las causas que originan las desigualdades y diseñar e implementar proyectos e iniciativas sensibles al género.

Conscientes de que se trata de un proceso no lineal de mediano y largo plazo, se asume este compromiso con el convencimiento de que las instituciones pueden y deben ser parte de la solución y no el problema, para la consecución de derechos y justicia de género.

## **2.- OBJETIVOS**

### *Objetivo principal*

Contar con una Estrategia de Género que permita transversalizar la perspectiva de género en el DyA Argentina y posicionarse como una institución proactiva en la defensa de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes

### *Objetivos específicos*

- 1) Sensibilizar y desarrollar capacidades de género en la organización.
- 2) Incluir la perspectiva de género en la cultura institucional, proyectos, políticas y comunicación.
- 3) Apoyar intervenciones concretas que promuevan los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes.

Esto supone tanto identificar acerca del modo en que los proyectos impactan de manera diferencial en hombres y mujeres, como la puesta en marcha de estrategias y mecanismos que permitan superar las brechas de género y avanzar hacia la equidad. Por otra parte, implica la inclusión de la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos.

### **3.- MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL**

La transversalización o *mainstreaming* de género (TG) hace referencia a la incorporación del enfoque de género en las fases de formulación, desarrollo y evaluación de un proyecto, programa, una política pública o una gestión. Sus objetivos son procurar: 1) que tanto el diagnóstico de una situación como la medida del impacto de un proyecto o política tengan en cuenta las diferentes realidades, necesidades e intereses de varones y mujeres para enfrentar las desigualdades existentes y favorecer la equidad entre ambos sexos y; 2) la justicia de género, entendida como una cuestión de reconocimiento y redistribución: reconocimiento de la situación y condición de varones y mujeres desde sus respectivos roles tradicionales y redistribución de los recursos, las oportunidades y del poder para la toma de decisiones.

La TG se apoya en una amplia normativa internacional y nacional: leyes y acuerdos entre países que garantizan los derechos de las mujeres, y la incorporación del enfoque de género en los gobiernos nacionales, sus políticas y programas. Esa normativa de género constituye la base legal que sustenta la Estrategia y responde al cumplimiento de los compromisos internacionales para el adelanto de la mujer suscritos y ratificados por el gobierno Argentino, entre los que destacan: la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para; el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer surgido de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), 1995 y los Objetivos de Desarrollo Sustentable (2015-2030). Dicha normativa es canalizada a través de organismos internacionales como ONU Mujeres, PNUD y OIT, el gobierno nacional desde el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, otras instancias nacionales, provinciales y locales, así como desde los organismos no gubernamentales a través de programas y proyectos.

Además de ese marco normativo, la TG requiere de un marco teórico y una definición institucional de género que guíe sus objetivos y actividades. Partiendo del diagnóstico realizado y del conocimiento de la organización, desde antes y durante la presente consultoría, se propone la enunciación conceptual que sigue por considerarse que la misma ofrece un espectro amplio y flexible de intervención:

***“El trabajo del DyA Argentina se orienta a la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre varones y mujeres a partir del empoderamiento de las mujeres, entendido como la potenciación de sus capacidades para acabar con su condición subordinada”***

Esta definición conceptual que orienta la formulación de la EG, entiende al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales y a la desigualdad de género como una invariante universal que se articula con otras desigualdades sociales, como las de clase, raza y orientación sexual y que puede operar como diferenciador de derechos y

responsabilidades en las esferas laboral, política y familiar legitimando relaciones de poder y subordinación en contextos particulares. En términos políticos se entiende que los esfuerzos de institucionalización de la perspectiva de la igualdad de género como tema prioritario, se justifican en la medida que persistan las desigualdades que buscan transformar.

El concepto de género se refiere: 1) a la construcción social y cultural que organiza nociones sobre aquello que sería “propio” de lo masculino y de lo femenino a partir de la diferencia sexual; 2) a las relaciones entre varones y mujeres y; 3) a cuestiones identitarias. Se trata de una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social y que influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y las jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. Así, las desigualdades de género son el resultado de determinada organización sociocultural, que otorga mayor autonomía y participación política y social a los hombres construyendo relaciones de género jerárquicas que reproducen la subordinación de las mujeres en todas partes.

La igualdad de género constituye un derecho humano fundamental que remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima, común para todos y todas. Permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos e identificar oportunidades y herramientas para la equiparación de los mismos. Al mismo tiempo, el principio de igualdad y no discriminación reconoce la diversidad entre las personas, que surgen, por ejemplo, a partir de la diferencia y preferencia sexual de hombres y mujeres y con ello, el derecho a la identidad. Desde esta perspectiva también se abordan temas que, sin expresar brechas de género, refieren específicamente a problemas de las mujeres, como su salud sexual y reproductiva y aquellos relativos a la violencia de género, que forman parte ineludible de una agenda de protección integral de los derechos humanos en general, y de los derechos de las mujeres en particular (PNUD, 2008).

Asumir este marco normativo y conceptual y la definición institucional de género propuesta, es el punto de partida para posicionar al DyA como institución comprometida con los derechos humanos y para que su personal, las organizaciones socias y su población meta puedan avanzar hacia el reconocimiento de las desigualdades de género y establecer acciones encaminadas a su eliminación. Ayuda además a tomar decisiones y a generar acuerdos, acerca de qué iniciativas promover para la atención diferenciada a mujeres y hombres según sus necesidades y deseos.

#### **4.- LA ESTRATEGIA DE GÉNERO. Mapa para la transversalización de género en el DyA**

La Estrategia de Género formulada para el DyA Argentina se estructura, como ya se señaló, a partir de dos dimensiones: interna y externa. Esas dimensiones, se corresponden con una serie de líneas de acción que se nutren del diagnóstico de género realizado *ah hoc* y la normativa de género adoptada en el país.

Para cada una de esas líneas se esbozaron resultados esperados, actividades e indicadores de resultados considerados relevantes para la TG, los intereses y el posicionamiento de la institución hacia la igualdad de género. Los mismos son orientativos

y por lo mismo pueden cuestionarse, mejorarse o descartarse. También enriquecerse con la incorporación de otras metas e iniciativas que aquí no se contemplan.

Tal como se presenta a continuación y en los cuadros que siguen más adelante, la EG constituye una cartografía, una hoja de ruta con múltiples caminos, que nos conduce a la transversalización de género, aportando ideas y herramientas para incorporar la perspectiva de género tanto en la Planificación Estratégica 2020-2023 como en los planes operativos anuales.

## **1. Aspectos internos**

### **Línea de acción 1**

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

Avanzar hacia la igualdad de género requiere un esfuerzo sistemático y profundo. Se trata de asumir un compromiso explícito en pos de que la temática se posicione tanto hacia adentro como hacia afuera. Parte de este compromiso se plasma en la elaboración y adopción de la estrategia de género con la asignación de los recursos necesarios para su desarrollo.

#### **Resultado 1.1**

*La igualdad de género se posiciona y ejerce como un valor prioritario en la oficina del DyA Argentina*

El compromiso hacia la igualdad de género implica decisiones que se traducen en prácticas adecuadas hacia adentro y afuera de la organización. Ello supone como primer paso, la formulación y adopción de la estrategia de TG para incorporar la perspectiva de género en la planificación, monitoreo y evaluación de sus acciones, además de la vinculación de todo el personal en esta iniciativa. En forma paulatina, el proceso de transversalización de género debe introducirse en el conjunto de áreas y unidades de la organización, entre ellas: a) Administración; b) Proyectos; c) Investigación y; d) Comunicación.

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

1. Documento Estrategia de género para el DyA Argentina elaborada, aprobada y difundida

2. Planificación Estratégica 2020-2023 y Plan Operativo Anual contempla resultados, actividades e indicadores de género para su implementación

#### **Resultado 1.2**

*Se asignan recursos humanos y económicos para consolidar el proceso de TG*

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

Si bien la TG es una responsabilidad colectiva, es preciso contar con especialistas en la temática de género que la impulsen, acompañen y promuevan la transformación de algunos aspectos que permanecen invisibilizados en la cultura organizacional y en los proyectos. A la vez, será imprescindible disponer de recursos económicos que permitan solventar las acciones definidas anualmente en los planes operativos. La asignación de recursos humanos y económicos no es sólo una condición indispensable para avanzar en la TG, sino

que también constituye un indicador relevante del grado de compromiso de la institución con la igualdad de género.

**Indicadores de resultado:**

1. Recursos humanos comprometidos y esquema de responsabilidades definidos para la transversalización de género
2. Recursos presupuestarios asignados para fortalecer actividades de promoción de la igualdad de género

**Línea de acción 2**

**Los equipos de trabajo de la oficina del DyA Argentina se involucran activamente en el proceso de TG**

La TG requiere que todo el personal conozca y comprenda las implicancias del enfoque de equidad de género para la organización en general y para el propio trabajo en particular. Para lograr un avance significativo en la instalación de esta perspectiva en el trabajo cotidiano, deberán fortalecerse algunos mecanismos internos que permitan la participación responsable, comprometida y activa del personal. Para ello, es preciso:

- desarrollar capacidades específicas en las distintas personas y grupos de trabajo y;
- fortalecer los mecanismos de responsabilidad colectiva a fin de promover la participación del personal y la operatividad de las acciones de TG en cada una de las áreas o equipos.

**Resultado 2.1**

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

La formación de recursos humanos en la temática de género es un proceso continuo de construcción e interpretación de sentidos y puesta en práctica de acciones hacia la igualdad de género. Se trabajará especialmente con el personal del área de planificación e investigación, monitoreo y evaluación, a fin de que la variable de género se incorpore en el proceso de formulación, implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos.

La propuesta de capacitación en género incluirá: 1) capacitaciones *ad-hoc* y; 2) el acompañamiento técnico a los equipos para familiarizarse con las *herramientas* para la TG que permitan la vinculación del enfoque de género con el trabajo que se realiza en cada una de las áreas.

Se considera estratégica la participación de especialistas en género en las reuniones de diseño y revisión de proyectos, para enriquecer los análisis y propuestas desde esa perspectiva.

**Indicadores de resultado:**

1. El personal del DyA participa en al menos una instancia de capacitación de género
2. Capacitación al equipo de planificación e investigación y a contrapartes seleccionadas para incorporar la variable de género en el proceso de formulación de los proyectos, su implementación, monitoreo y evaluación
3. Se elabora y circula una *Guía para la Transversalización de Género* que apoye el proceso de implementación de la EG

## **Resultado 2.2**

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

Se creará un Grupo de Acompañamiento de Género, conformado por el/la especialista en género y por al menos un representante de cada una de las siguientes áreas: 1) planificación; 2) investigación, monitoreo y evaluación; 3) comunicación y 4) responsables de proyectos. Este *grupo de trabajo* tendrá como función la implementación, el monitoreo y evaluación de las acciones relacionadas con la incorporación del enfoque de género en las distintas áreas de la oficina y sus respectivas carteras de proyectos.

### **Indicadores de resultado:**

1. Grupo de acompañamiento de género conformado
2. Informes de áreas incorporan resultados sobre la TG

## **2. Aspectos externos**

### **Línea de acción 3**

#### **Los proyectos del DyA y las políticas que promueve se fortalecen con la incorporación del enfoque de género**

Incorporar el enfoque de género en la institución es una dimensión sustantiva para promover políticas de equidad (de derechos, oportunidades, trato) y para fortalecer a las organizaciones, comunidades y destinatarios/as de sus proyectos. El punto de partida, será la identificación de las desigualdades de género y oportunidades para su inclusión. Para una transversalización exitosa, el DyA deberá facilitar y aprovechar todas las ocasiones que se presenten para la incorporación de consideraciones de género en los proyectos y políticas públicas que promueve.

## **Resultado 3.1**

*Los proyectos del DyA incorporan y promueven la organización y la participación activa de mujeres y la dimensión de la equidad de género*

Los procesos de democratización política y cohesión social requieren del papel sostenido de las mujeres en la ampliación de las bases de representación ciudadana, quienes en contextos de vulnerabilidad están muy sub-representadas.

La participación de mujeres y varones en condiciones de igualdad es una cuestión de máxima relevancia con implicancias cuantitativas y cualitativas. Es importante que las voces, perspectivas y conocimientos de las mujeres sean escuchados e incorporados en los proyectos y políticas. Esto supone el desarrollo de sus capacidades para su efectiva intervención en los asuntos familiares, comunitarios y en la agenda política para su participación en espacios con toma de decisión. A la vez que promover la participación de mujeres, niñas y adolescentes en los ámbitos de intervención del DyA, fomentando su liderazgo.

### **Indicadores de resultado:**

1. Se definen e implementa en cada proyecto del DyA al menos una actividad que promuevan la participación, la organización y el liderazgo de las mujeres
2. Inclusión de las mujeres con participación y representación con poder de decisión en el marco de los proyectos

### **Resultado 3.2**

#### *Los proyectos del DyA abordan la problemática de la violencia de género*

La violencia contra las mujeres en todas sus formas (Ver Ley Nro. 26.485) es un problema serio y persistente en la Argentina, que es preciso atender y prevenir mediante acciones convergentes.

Es preciso adoptar un enfoque integral en la promoción de proyectos y políticas que reconozcan la violencia contra las mujeres como un componente crítico, así como desarrollar acciones coordinadas a nivel nacional, provincias y local que contemplen la prevención y atención de ese flagelo. Los maltratos, que afectan a mujeres y disidencias sexuales e intersectan con otros prejuicios como los de clase y raza, dificultan el acceso a la educación y el empleo de calidad, a la vez que propician diferentes tipos de abusos (sexuales, laborales, autoritarismos institucionales y segregación, entre otros).

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

1. La problemática de la violencia de género es abordada en al menos un espacio de capacitación y un evento en el marco de los proyectos
2. Temática de violencia de género incluida en las campañas de erradicación de TI y; en las guías y manuales de Habilidades Socioemocionales en NOEMÍ
3. Protocolos de actuación para PELTs y TI de protección y tratamiento de la violencia de género realizados y difundidos
4. Al menos una articulación en cada territorio con instituciones que aborden la problemática de violencia de género

### **Resultado 3.3**

#### *El Proyecto NOEMÍ incorpora la perspectiva de género para mejorar las estrategias orientadas a la terminalidad educativa y al acceso a prácticas educativas en el lugar de trabajo de adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad*

Existen limitaciones diferenciadas por cuestiones de género, que impiden a varones y mujeres su permanencia en la escuela y la certificación del nivel secundario, así como la realización de prácticas en lugares de trabajo que incrementen capacidades para su acceso al empleo. Es necesario indagar en las causas que producen y reproducen esas limitaciones para poner a andar iniciativas que remuevan prejuicios y estereotipos de género y clase y permitan conciliar trabajo de cuidados y trabajo productivo.

El fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales de jóvenes y adolescentes, los procesos de inducción y capacitación de tutores, tutoras y docentes se enriquecerán con la inclusión de perspectivas sensibles al género que aborden problemáticas específicas que les atañen, entre otros: el embarazo adolescente, los consumos adictivos, la violencia de género y los problemas con la ley. La TG servirá además, para formular protocolos de protección e Identificar oferentes para la realización de PELTs en rubros que rompan estereotipos de género y/o resulten, en lo posible, atractivos a los distintos intereses de los y las jóvenes y adolescentes.

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

1. Personal del proyecto, tutores, tutoras y docentes sensibilizados y capacitados en género para la incorporación de herramientas para la TG

2. Investigaciones focalizadas para identificar condicionamientos de género que influyen en la deserción escolar, realización de PELTs y acceso a empleo adolescente y joven
3. Los manuales y talleres de HSE abordan, entre otros, los siguientes temas: masculinidades y feminidades hegemónicas, trabajo reproductivo y productivo, ESI y embarazos adolescentes, violencia de género y sus distintas expresiones
4. Protocolos de protección y actuación en caso de violencia de género aplicables a las PELTs formulados y difundidos

#### **Resultado 3.4**

*Las estrategias y actividades de erradicación del trabajo infantil apoyadas por el DyA en el marco del proyecto PAR, consideran e incorporan las connotaciones diferenciadas por género en las causas e impactos de esa problemática*

Las estrategias de erradicación del trabajo infantil para ser efectivas, requieren la identificación y consideración de los condicionantes culturales y estructurales que intervienen en la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito productivo como en la esfera familiar. Esto amerita trabajar especialmente con las mujeres, entendiendo en cuenta que siguen siendo ellas las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado de niños, niñas y adolescentes.

La TG en los proyectos y políticas de erradicación del TI contribuirá a la implementación de análisis integrales y acciones que den respuesta a la situación de niños, niñas y adolescentes y sus familias, poniendo el foco en las problemáticas de abuso y embarazo adolescente, así como en las políticas sociales y laborales que les protejan promoviendo su permanencia en las escuelas, los cuidados individuales y colectivos y la autonomía económica de sus familias.

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

1. Recomendaciones del DyA a las políticas de erradicación del TI incorporan consideraciones de género
2. Agenda y resultados de investigación sobre causas e impactos del trabajo infantil y adolescente desde una perspectiva de género en cada territorio
3. Convenios o acuerdos de trabajo con organismos que abordan la problemática de género para desarrollar iniciativas conjuntas para la erradicación del TI
4. Al menos una propuesta de RSE orientada al establecimiento de espacios de cuidado para niños y niñas
5. Campaña de erradicación de trabajo infantil con perspectiva de género formulada y difundida

#### **Resultado 3.5**

*El proyecto de Promoción de las Buenas Prácticas Agrícolas en la Actividad Tabacalera en Argentina incorpora consideraciones de género para contribuir a un análisis integral de la presencia de trabajo infantil y las condiciones de habitabilidad y empleabilidad que requieren ser evaluadas*

Si bien la producción de tabaco se considera una actividad típicamente masculina, en las entrevistas realizadas en el marco del proyecto de verificación de indicadores realizado por

el DyA para PMI en la campaña 2020, se registraron 32 contratos a nombre de mujeres y trabajo femenino en la etapa de cosecha y clasificación. Estos hechos, sumados a que muchas familias viven en las unidades productivas y las mujeres son las responsables del cuidado de niñas y niños, se presentan oportunos para incluir consideraciones de género en las etapas de investigación, formulación y validación de indicadores. También para proponer iniciativas para la erradicación de trabajo infantil y de diversificación económica, orientadas principalmente a las mujeres.

**Indicadores de resultado:**

1. Guía de entrevistas incluyen composición familiar desagregada por sexo, edad y ocupación: necesidades básicas de género en cuanto a acomodación y percepciones de las mujeres acerca de lo que sería para ellas una vivienda funcional
2. Investigación focalizada en las estrategias de subsistencia familiar en cada región y la inserción de las mujeres en la cadena productiva del tabaco, acceso a los recursos productivos y salarios realizada
3. Al menos una iniciativa de RSE orientadas al cuidado de niños y niñas y a satisfacer otras necesidades de género

**Línea de acción 4**

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

Más allá de la transversalización del enfoque de género en los proyectos y la cultura institucional del DyA, una estrategia integral supone también el diseño e implementación de acciones que promuevan la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes. Para ello, es preciso fortalecer las capacidades institucionales y contar con estudios e investigaciones propias para el diseño de políticas públicas, así como una adecuada estrategia de comunicación social orientada a ese objetivo.

**Resultado 4.1**

*Se fortalecen capacidades en las organizaciones socias para la promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres*

En la medida en que la institución asuma un papel proactivo en la temática de género, contribuirá al fortalecimiento de otras organizaciones, empresas y demás oficinas regionales del DyA. Sus resultados y experiencias resultarán en aportes sustantivos y potenciarán las sinergias interinstitucionales necesarias para por ejemplo, crear y/o integrar plataformas de la sociedad civil que propicien una mayor incidencia en la agenda pública y para la formulación de iniciativas y políticas sensibles al género.

**Indicador de resultado:**

1. Al menos una capacitación y/o asistencia técnica realizada, para el diseño de proyectos o políticas de promoción de derechos de las mujeres a implementarse en asociación con empresas y/u organizaciones socias

**Resultado 4.2**

*Se diseña y desarrolla una agenda de investigación sobre género que aporte información relevante en el marco de los temas y población de interés del DyA*

Una estrategia de mediano a largo plazo para la promoción de la igualdad de género deberá alentar la producción de conocimientos específicos que permitan dar cuenta de los distintos aspectos que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos de mujeres y varones. Realizar y difundir investigaciones que articulen género con los temas de interés del DyA -propias o en forma coordinada con universidades o instituciones que trabajan desde esa perspectiva- contribuirá a la disponibilidad de información relevante, que visibilice aspectos que muchas veces quedan ocultos cuando los análisis sobre la realidad se consideran neutrales al género. Un buen punto de partida será plantearse la producción de datos desagregados por sexo-género.

**Indicadores de resultado:**

1. Agenda de investigación de género diseñada
2. Al menos una investigación de género en temáticas relevantes para el DyA realizada

**Línea de acción 5**

**La comunicación institucional del DyA Argentina incorpora la perspectiva de género**

Avanzar hacia la igualdad de género requiere de la revisión de los distintos modos en que la oficina interpela y se comunica con sus públicos. Esto implica prestar atención a los significados respecto del género que se construyen a través de lenguajes, materiales y medios de comunicación. A la vez, desarrollar procesos comunicativos que alienten la igualdad entre hombres y mujeres y que remuevan estereotipos y prejuicios de género y clase, entre otros. Por otra parte, las comunicaciones y publicaciones institucionales incorporarán un lenguaje inclusivo (redacción, imágenes equilibradas entre varones y mujeres no estereotipadas), al mismo tiempo que intentarán instalar y dar tratamiento a las problemáticas de género vinculadas a sus temas de interés.

**Resultado 5.1**

*Las publicaciones y comunicaciones que produce el DyA incorporan lenguaje no sexista y dan visibilidad a la incidencia del género en los temas y las problemáticas que abordan*

Se busca que las publicaciones del DyA contemplen la perspectiva de género. Esto supone ofrecer datos desagregados por sexo que den cuenta de las distintas realidades de varones y mujeres, así como producir un análisis adecuado acerca de su participación, intereses y necesidades particulares de géneros en relación a los temas abordados en las comunicaciones/ publicaciones. Implica además, hacer visible el modo en que las instituciones y las políticas públicas participan en la reproducción o transformación de las relaciones sociales de género.

**Indicadores de resultado:**

1. Publicaciones del DyA incluyen la mirada de género y resultados de sus investigaciones desagregados por sexo-género
2. Productos comunicacionales del DyA incluyen lenguaje no sexista y el enfoque de género

**Resultado 5.2**

*Los materiales de comunicación institucional –sitio web, folletería y presentaciones institucionales, entre otras– incorporan la dimensión de género*

Se propone que las iniciativas de comunicación realizadas por el DyA –en cualquier medio y formato– incluyan una mirada sensible al género que contemple la diversidad de los públicos y aliente la remoción de prejuicios y estereotipos de género, posicionando a la organización como promotora de la igualdad entre hombres y mujeres.

***Indicador de resultado:***

1. Materiales de comunicación del DyA incluyen enfoque de género
2. *Nota técnica sobre comunicación y género elaborada y difundida*

Aspectos	Líneas de acción	Resultados
Aspectos internos	<p><b>Línea de acción 1:</b> La oficina de DyA Argentina afianza su compromiso político y económico con la promoción de la igualdad de género.</p>	<p><b>Resultado 1.1:</b> La igualdad de género se posiciona y ejerce como un valor prioritario en la oficina del DyA.</p> <p><b>Resultado 1.2:</b> Se asignan recursos humanos y económicos para consolidar el proceso de transversalización de género (TG)</p>
	<p><b>Línea de acción 2:</b> Los equipos de trabajo de la oficina del DyA Argentina se involucran activamente en el proceso de TG.</p>	<p><b>Resultado 2.1:</b> Se desarrollan y fortalecen las capacidades del equipo de trabajo para la TG.</p> <p><b>Resultado 2.2:</b> Se crean mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva del personal en la TG</p>
Aspectos externos	<p><b>Línea de acción 3:</b> Los proyectos del DyA y las políticas que promueve se fortalecen con la incorporación del enfoque de género.</p>	<p><b>Resultado 3.1:</b> Los proyectos del DyA incorporan y promueven la organización y la participación activa de mujeres y la dimensión de la equidad de género</p> <p><b>Resultado 3.2:</b> Los proyectos del DyA abordan la problemática de la violencia de género</p> <p><b>Resultado 3.3:</b> El Proyecto NOEMÍ incorpora la perspectiva de género para mejorar las estrategias orientadas a la terminalidad educativa y al acceso a prácticas educativas en el lugar de trabajo de adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad</p> <p><b>Resultado 3.4:</b> Las estrategias y actividades de erradicación del trabajo infantil apoyadas por el DyA en el marco del proyecto PAR, consideran e incorporan las connotaciones diferenciadas por género en las causas e impactos de esa problemática</p> <p><b>Resultado 3.5:</b> El Proyecto de Promoción de las Buenas Prácticas Agrícolas en la Actividad Tabacalera en Argentina incorpora consideraciones de género para contribuir a un análisis integral de la presencia de trabajo infantil y las condiciones de habitabilidad y empleabilidad que requieren ser evaluadas</p>
	<p><b>Línea de acción 4:</b> Se desarrollan acciones específicas para propiciar la protección de los derechos de las mujeres</p>	<p><b>Resultado 4.1:</b> Se fortalecen capacidades en los sectores público y privado para la promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres</p> <p><b>Resultado 4.2:</b> Se diseña y desarrolla una agenda de investigación sobre género que aporte información relevante en el marco</p>

	de los temas y población de interés del DyA
<b>Línea de acción 5:</b> La comunicación institucional de la oficina de DyA Argentina incorpora el enfoque de género.	<p><b>Resultado 5.1:</b> Las publicaciones que produce el DyA dan visibilidad a la incidencia del género en las problemáticas que abordan</p> <p><b>Resultado 5.2:</b> Los materiales de comunicación institucional –sitio web, folletería y presentaciones institucionales, entre otras– incorporan la dimensión de género</p>

Resultados	Actividades	Indicadores
<b>Resultado 1.1:</b> La igualdad de género se posiciona como un valor prioritario en la oficina del DyA.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración, validación y difusión la Estrategia de Género DyA Argentina (EG)</li> <li>2. Aplicación contenidos de la EG a la Planificación Estratégica 2020-2023 (PE) y al Plan Operativo Anual (POA)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Documento Estrategia de género para el DyA Argentina elaborada, aprobada y difundida</li> <li>2. PE y POA contemplan objetivos, actividades e indicadores de género para su implementación</li> </ol>

<p><b>Resultado 1.2:</b> Se asignan recursos humanos y económicos para consolidar el proceso de transversalización de género (TG).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratación especialista en género y definición de áreas/ personal/ responsabilidades para la TG</li> <li>2. Definición y asignación de fondos anuales específicos para la TG</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recursos humanos comprometidos y esquema de responsabilidades definidos para la TG</li> <li>2. Recursos presupuestarios asignados para fortalecer actividades de promoción de la igualdad de género</li> </ol>
<p><b>Resultado 2.1:</b> Se desarrollan y fortalecen las capacidades del equipo de trabajo para la TG</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taller de sensibilización/ capacitación en género: presentación de datos y conceptos, Diagnóstico y Estrategia de Género (EG)</li> <li>2. Talleres/ Jornadas de trabajo para la implementación de la EG</li> <li>3. Elaboración de una Guía de TG que facilite la implementación de la EG y su difusión entre el personal del DyA y organizaciones socias</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El personal del DyA participa en al menos una instancia de capacitación de género al año</li> <li>2. Capacitación al equipo de planificación e investigación y a contrapartes seleccionadas para incorporar la variable de género en el proceso de formulación de los proyectos, su implementación, monitoreo y evaluación</li> <li>3. Se elabora y circula una <i>Guía para la Transversalización de Género</i> que apoye el proceso de implementación de la EG</li> </ol>
<p><b>Resultado 2.2:</b> Se crean mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva del personal en la TG</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conformación del <i>equipo o grupo de género</i> dentro del DyA</li> <li>2. Los avances y evidencias de la incorporación de la perspectiva de género son registrados en los informes de cada área</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Grupo de acompañamiento de género</i> conformado</li> <li>2. Informes de áreas incorporan resultados sobre la TG</li> </ol>
<p><b>Resultado 3.1:</b> Los proyectos del DyA incorporan y promueven la organización y la participación activa de mujeres y la dimensión de la equidad de género</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convocatorias específicas a las mujeres para su participación en las iniciativas de los proyectos y su organización para consecución de necesidades básicas y estratégicas de género. Talleres, de capacitación, liderazgo, intercambio de experiencias</li> <li>2. Convocatorias específicas a las mujeres para representar a su organización o colectivo ante distintas audiencias y; para que sus perspectivas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se definen e implementa en cada proyecto del DyA al menos una actividad que promuevan la participación, la organización y el liderazgo de las mujeres</li> <li>2. Inclusión de las mujeres con participación y representación con poder de decisión en el marco de los proyectos</li> </ol>

	<p>se incluyan en la planificación y evaluación de los proyectos</p>	
<p><b>Resultado 3.2:</b> Los proyectos del DyA abordan la problemática de la violencia de género</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abordaje de la problemática de la violencia de género en capacitaciones y eventos en el marco de los proyectos, identificando los distintos tipos de violencia hacia las mujeres y disidencias y cómo influyen en la vida de las personas y en los resultados de los proyectos</li> <li>2. Inclusión de la temática de violencia de género en las campañas de erradicación de TI y; en las guías y manuales de Habilidades Socioemocionales en NOEMÍ</li> <li>3. Formular y difundir protocolos de actuación para PELTs y TI de protección y tratamiento de la violencia de género</li> <li>4. Articulación en los territorios con instituciones que aborden la problemática de violencia de género para iniciativas conjuntas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La problemática de la violencia de género es abordada en al menos un espacio de capacitación y un evento en el marco de los proyectos</li> <li>2. Temática de violencia de género incluida en las campañas de erradicación de TI y; en las guías y manuales de Habilidades Socioemocionales en NOEMÍ</li> <li>3. Protocolos de actuación para PELTs y TI de protección y tratamiento de la violencia de género realizados y difundidos</li> <li>4. Al menos una articulación en cada territorio con instituciones que aborden la problemática de violencia de género</li> </ol>
<p><b>Resultado 3.3:</b> El Proyecto NOEMÍ incorpora la perspectiva de género para mejorar las estrategias orientadas a la terminalidad educativa y al acceso a prácticas educativas en el lugar de trabajo de adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Talleres de sensibilización/ capacitación y jornadas de trabajo para la TG</li> <li>2. Investigaciones focalizadas para completar el Diagnóstico de Género y/o producir información sensible al género para fines determinados (publicaciones, mejorar las intervenciones)</li> <li>3. Incorporar la perspectiva de género en los manuales y talleres orientados a fortalecer las HSE, incluyendo temas relevantes para adolescentes y jóvenes</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal del proyecto, tutores, tutoras y docentes sensibilizados y capacitados en género para la incorporación de herramientas para la TG</li> <li>2. Al menos XX investigaciones focalizadas para identificar condicionamientos de género en la deserción escolar, realización de PELTs y acceso a empleo adolescente y joven</li> <li>3. Los manuales y talleres de HSE abordan, entre otros, los siguientes temas: masculinidades y feminidades hegemónicas, trabajo reproductivo y productivo,</li> </ol>

	<p>4. Formulación y orientación para la puesta en práctica de protocolos de protección y actuación en caso de violencia de género aplicables a las PELTs</p>	<p>ESI y embarazos adolescentes, violencia de género y sus distintas expresiones</p> <p>4. Protocolos de protección y actuación en caso de violencia de género aplicables a las PELTs formulados y difundidos</p>
<p><b>Resultado 3.4:</b> Las estrategias y actividades de erradicación del trabajo infantil apoyadas por el DyA en el marco del proyecto PAR, consideran las connotaciones diferenciadas por género en las causas e impactos de esa problemática</p>	<p>1. Diseño de propuestas de políticas para la erradicación del TI incorporan consideraciones de género</p> <p>2. Investigaciones sobre las características, causas e impactos del TI y adolescente con perspectiva de género</p> <p>3. Articulación institucional con organismos que abordan la problemática de género para desarrollar actividades y propuestas de políticas conjuntas para la erradicación del TI</p> <p>4. Diseño de propuestas de Responsabilidad Social Empresaria orientada al establecimiento de espacios de cuidado para niños y niñas</p> <p>5. Diseño y lanzamiento de un campaña de erradicación de TI con perspectiva de género</p>	<p>1. Recomendaciones del DyA a las políticas de erradicación del TI incorporan consideraciones de género</p> <p>2. Agenda y resultados de investigación sobre causas e impactos del trabajo infantil y adolescente desde una perspectiva de género en cada territorio</p> <p>3. Convenios o acuerdos de trabajo con organismos que abordan la problemática de género para desarrollar iniciativas conjuntas para la erradicación del TI</p> <p>4. Al menos una propuesta de RSE orientada al establecimiento de espacios de cuidado para niños y niñas</p> <p>5. Campaña de erradicación de trabajo infantil con perspectiva de género formulada y difundida</p>
<p><b>Resultado 3.5:</b> El Proyecto de Promoción de las Buenas Prácticas Agrícolas en la Actividad Tabacalera en Argentina incorpora consideraciones de género para contribuir a un análisis integral de las condiciones de habitabilidad y empleabilidad que requieren ser evaluadas</p>	<p>1. Inclusión en la guía de entrevistas solicitud de información acerca de la composición familiar por sexo, edad, ocupación; necesidades básicas de género y percepciones de las mujeres acerca de lo que sería para ella una vivienda funcional</p>	<p>1. Guía de entrevistas incluyen composición familiar desagregada por sexo, edad y ocupación: necesidades básicas de género en cuanto a acomodación y percepciones de las mujeres acerca de lo que sería para ellas una vivienda funcional</p>

	<p>2. Indagación sobre las estrategias de subsistencia familiar en cada región y la inserción de las mujeres en la cadena productiva del tabaco, acceso a los recursos productivos y salarios</p> <p>3. Promoción de iniciativas de RSE orientadas al cuidado de niños y niñas y a satisfacer otras necesidades de género (organización y participación; diversificación productiva y acceso a mercados)</p>	<p>2. Investigación focalizada en las estrategias de subsistencia familiar en cada región y la inserción de las mujeres en la cadena productiva del tabaco, acceso a los recursos productivos y salarios realizada</p> <p>3. Al menos una iniciativa de RSE orientadas al cuidado de niños y niñas y a satisfacer otras necesidades de género</p>
<p><b>Resultado 4.1:</b> Se fortalecen capacidades en las organizaciones socias para la promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres</p>		<p>1. Al menos una capacitación y/o asistencia realizada, para el diseño de proyectos o políticas de promoción de derecho de las mujeres a implementarse en asociación con empresas y/u organizaciones socias</p>
<p><b>Resultado 4.2:</b> Se diseña y desarrollo una agenda de investigación sobre género que aporte información relevante en el marco de los temas y población de interés del DyA</p>	<p>1. Diseño de una agenda de investigación que incluya estudios focalizados con perspectiva de género en los territorios donde trabaja el DyA que enriquezcan proyectos en curso/ futuros y propuestas de políticas. Entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Brechas de género en los trabajos de cuidados de niños, niñas, adolescentes y jóvenes y su impacto en la deserción escolar, acceso a empleo y el TI</li> <li>b). Estrategias de conciliación entre educación, trabajo productivo y de cuidados orientadas a adolescentes y jóvenes desde una perspectiva sensible al género</li> <li>c). Formas de participación de las mujeres en las cadenas productivas de arándanos, yerba mate y tabaco</li> </ul> <p>2. Desarrollo de investigaciones de género en temáticas relevantes para el DyA</p>	<p>1. Agenda de investigación de género diseñada</p> <p>2. Al menos una investigación de género en temáticas relevantes para el DyA realizada</p>

<p><b>Resultado 5.1:</b> Las publicaciones y comunicaciones que produce el DyA incorporan lenguaje no sexista y dan visibilidad a la incidencia del género en los temas y las problemáticas que abordan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Producción de publicaciones que aborden la problemática de trabajo infantil; inclusión educativa y/o; empleo joven, desde una perspectiva de género</li> <li>2. Producción de comunicaciones internas y externas utilizan lenguaje no sexista y el enfoque de género</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publicaciones del DyA incluyen la mirada de género y resultados de sus investigaciones desagregados por sexo-género</li> <li>2. Productos comunicacionales del DyA incluyen lenguaje no sexista y el enfoque de género</li> </ol>
<p><b>Resultado 5.2:</b> Los materiales de comunicación institucional –sitio web, folletería y presentaciones institucionales, entre otras– incorporan la dimensión de género</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inclusión del enfoque de género en el abordaje, imágenes y lenguaje de los productos comunicacionales del DyA.</li> <li>2. Elaboración y difusión de <i>nota técnica sobre comunicación y género</i> para socializar entre del personal del DyA</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materiales de comunicación del DyA incluyen enfoque de género</li> <li>2. <i>Nota técnica sobre comunicación y género elaborada y difundida</i></li> </ol>

**5.- ACERCA DE CÓMO IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GÉNERO**

Implementar la estrategia de género en la oficina del DyA Argentina supone un trabajo paralelo y complementario entre los aspectos *internos* y *externos* de la organización. Los aspectos *internos* aluden al posicionamiento del tema de género en la oficina a través de: 1) el compromiso político y financiero; 2) la vinculación de los distintos equipos y áreas de trabajo en esa tarea y; 3) el desarrollo de capacidades y mecanismos para lograr la implicación del personal en la implementación de la estrategia. A la vez, ese trabajo puertas adentro deberá complementarse con la interlocución de las contrapartes de los proyectos y las políticas que se implementan y apoyan.

Las acciones de transversalización de género de esta estrategia deberán completarse con iniciativas específicas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres y las niñas. De otra manera, se podría correr el riesgo de invisibilizar determinadas problemáticas sociales, como la violencia de género o el embarazo adolescente, que impedirían la posibilidad de operar frente a la vulneración de esos derechos. Por otro lado, es fundamental destacar que todas las acciones deberán tener en cuenta los contextos particulares, culturales y territoriales donde serán implementadas sin que eso represente un límite infranqueable para la promoción de igualdad de derechos.

Operativizar la EG para la transversalización de género en el DyA Argentina requiere, como se expresó en el documento *Lineamientos para la formulación de una estrategia de género para el DyA*, además de decisión política y recursos financieros y humanos, de un Plan de Acción y la asunción de que se trata de un proceso de mediano a largo plazo que demanda

al menos dos años de trabajo sostenido para su institucionalización. La vinculación explícita de especialistas en género en las etapas de capacitación, planificación, implementación y evaluación de la estrategia permitirá incluir recomendaciones específicas que conduzcan y faciliten la TG.

Para poner en práctica las líneas de acción de la EG se proponen las siguientes consideraciones:

Una vez se cuente con la propuesta de la Estrategia de Género, la misma deberá socializarse con el personal de la institución y ponerla a consideración para comentarios y sugerencias, que serán incorporadas en su versión definitiva.

Es conveniente que se conforme un “equipo de género” integrado por las y los responsables de áreas, coordinadores de proyectos y regionales o sus representantes, que guiado de el/la especialista en género implementará la EG.

La Dirección Ejecutiva, los y las coordinadoras de áreas, proyectos y regiones serán responsables de operativizar la Estrategia de Género. Para tal efecto, las y los mismos tendrán que estar sensibilizados y formados en género a fin de que puedan poner en práctica las medidas que se desprenden de esta Estrategia y para asegurar:

- 1) La implementación, en todos los niveles, del compromiso de inclusión y equidad establecidas en la EG.
- 2) La articulación de la EG con los planes de cada uno de los proyectos y actividades de la institución.
- 3) El diseño y puesta a andar de los instrumentos necesarios para asegurar la efectiva implementación de la Estrategia, a nivel de contratación de personal, normas para la elaboración de Términos de Referencia, guías técnicas, normas de comunicación, entre otros.
- 4) El impulso e inclusión de acciones que contribuyan a superar las brechas encontradas para el acceso de varones y mujeres a los proyectos y servicios brindados el DyA

Las organizaciones socias del DyA deberán conocer y compartir los valores y objetivos establecidos en la Estrategia de Género y en caso de ser necesario, ser sensibilizadas y capacitadas en género. También será necesario garantizar el involucramiento de la población meta con representatividad equilibrada de mujeres y varones, así como su participación con toma de decisiones en diferentes momentos de los proyectos

En las fases de monitoreo y evaluación se requiere el diseño y la adopción de indicadores de género que permitan identificar avances y limitaciones en la implementación de la EG, así como tomar medidas oportunas y eficaces para lograr la TG.

El monitoreo de la Estrategia, es responsabilidad de todo el personal involucrado. Cada área deberá informar sobre el avance y limitaciones en el desarrollo de las acciones definidas en el proceso de implementación y de esta forma, lograr sinergias y catalizar procesos. Tanto el monitoreo como la evaluación de la EG se llevará a cabo mediante los mecanismos y tiempos establecidos por el DyA, aunque se sugiere se realice cada 3 meses. Además, en forma conexas se recomienda sistematizar las experiencias del trabajo

realizadas con grupos de mujeres, niñas y adolescentes, o en los que “el género” haya constituido un hecho relevante.

El Plan de Acción para la implementación de la Estrategia de Género deberá contemplar las consideraciones arriba enunciadas y formularse una vez consensuada y aprobada su versión definitiva. Será recién ahí que el DyA Argentina podrá definir y asignar recursos, responsabilidades y establecer pasos y tiempos en congruencia con su Plan Operativo Anual, la Planificación Estratégica 2020-2023 y sus capacidades e intereses.

## **6.- CONSIDERACIONES FINALES**

La Estrategia de Género diseñada para la oficina del DyA Argentina se propone como un marco dinámico y flexible de múltiples entradas que se complementan entre sí y que definen cinco líneas de acción. Las mismas se corresponden con resultados esperados, actividades e indicadores de monitoreo y evaluación para la transversalización del enfoque de género en la institución.

Su implementación dependerá del fortalecimiento de un proceso paulatino y sostenido, de voluntad política, financiamiento y asistencia técnica de género para el acompañamiento de los equipos y áreas responsables de esa tarea.

En un primer momento, la EG deberá ser socializada y enriquecida con y por los equipos técnicos. Luego de ese proceso y una vez consensuada, será la guía que permitirá dotar de contenidos de género a la planificación.

Debido a los inconvenientes suscitados por la irrupción de la pandemia en el marco del desarrollo de la consultoría y de modo de poder cumplir con los tiempos establecidos para la incorporación de la perspectiva de género en la Planificación Estratégica, se sugiere que la Estrategia sea presentada a los equipos de forma virtual y que luego se haga circular este documento para la aportación de sugerencias y recomendaciones. La incorporación de los contenidos de género a la planificación podrá realizarse a través de asistencia técnica brindada en forma virtual.

Se recomienda que la sensibilización/capacitación de género programada, por abordar temas que interpelan a los y las participantes de modo personal y requiere de técnicas de reflexión vivencial, se realice en lo posible en forma presencial una vez se levanten las restricciones de aislamiento preventivo obligatorio.

## **7.- BIBLIOGRAFÍA**

Moser, Caroline. 1993. Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training, Routledge, Londres. Trad. castellano: Planificación de Género y Desarrollo.

Overholt et al, 1982. Marco de Análisis de Género de Harvard. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo. Hegoa. País Vasco. En: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/113>

PNUD, 2008. Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. Estrategia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Buenos Aires

