

Material Imprimible

Curso Violencia laboral

Módulo La violencia laboral dentro del Derecho Penal y los Derechos Humanos

Contenidos:

- Tratamiento de la violencia laboral en la legislación nacional argentina
- Abuso y acoso sexual en el ámbito laboral
- Violencia contra las mujeres y violencia de género
- Tipos y modalidades de violencia contra la mujer
- Discriminación en el ámbito laboral
- Derechos y obligaciones que tenemos en relación con estas prácticas como ciudadanos, empresas u otros actores sociales

Tratamiento de la violencia laboral en la legislación nacional argentina

Las consecuencias de la violencia laboral impactan de manera directa, tanto en el trabajador como en la organización y en la sociedad.

En el trabajador afecta su salud psicofísica y puede producir situaciones negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización produce malestar entre los trabajadores, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas y desprestigio social.

Por su parte, en la sociedad consolida la discriminación, y favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

Estas consecuencias fueron un motor propulsor para que Argentina ratificara el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la Ley 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre de 2020.

Este instrumento versa sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, abarcando las acciones que se desarrollen en el espacio físico, y también las comunicaciones relacionadas con este ámbito, en particular las que tienen lugar mediante tecnologías de la información y la comunicación.

En este contexto, el Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha desarrollado diversas acciones que remarcan el compromiso del gobierno nacional con el convenio internacional y la importancia de su implementación no solo para el sector laboral alcanzado por el Convenio Colectivo de Trabajo, sino también para las distintas relaciones laborales existentes en el Sector Público.

A través de la mentada Ley se hace propia la letra de Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce:

- el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género
- que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente
- la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso

- la responsabilidad que los estados miembros poseen, de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos
- que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social
- que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente
- que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Todo país miembro que, como Argentina, ratifique el presente Convenio, deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Asimismo, todo país miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado, y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- prohibir legalmente la violencia y el acoso
- velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso
- adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso
- establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes

- velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo
- prever sanciones
- desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda
- y garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso

Todo país miembro deberá, además, reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Las denuncias sobre abuso sexual o acoso laboral se pueden realizar en una comisaría, en la cámara del crimen, o en el Ministerio Público, por ser delitos de instancia privada. Asimismo, el gobierno nacional ofrece canales para brindar ayuda y asesoramiento a las víctimas de violencia. En todo el país, es posible llamar al número 144 para mujeres en situación de violencia, y en la Provincia de Buenos Aires también se puede comunicar al 911.

Abuso y acoso sexual en el ámbito laboral

Desde el derecho penal, la figura de abuso sexual entendida dentro de violencia laboral, es un delito.

En el año 2017 se modificó el Código Penal Nacional, en su artículo 119, con el objetivo de dar mayor precisión a las acciones que comprenden el delito de abuso sexual.

Se consideran delitos a los comportamientos que así se caracterizan en el Código Penal, es decir, que no existe posibilidad de “interpretación judicial” sobre qué es o no es un delito.

El artículo 119 expresa que “será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuere menor de trece años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso, coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción. La pena será de cuatro a diez años

de reclusión o prisión cuando el abuso, por su duración o circunstancias de su realización, hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima. La pena será de seis a quince años de reclusión o prisión cuando, mediando las circunstancias del primer párrafo, hubiere acceso carnal por vía anal, vaginal u oral o realizare otros actos análogos introduciendo objetos o partes del cuerpo por alguna de las dos primeras vías.”

Entonces, el abuso sexual con penetración de la víctima o violación es sobre toda “persona”, tanto personas de sexo femenino como masculino, cuando no haya consentimiento de la víctima.

Según el Código Penal, se considera **abuso sexual** cuando, mediante una relación de dependencia, de autoridad o de poder, exista abuso sexual y se haya utilizado violencia, amenazas, abuso coactivo o intimidatorio, aprovechándose de que la víctima, por cualquier causa, no haya podido dar su consentimiento. Quien realiza el acceso carnal, o violación, puede ser tanto un hombre como una mujer.

Por otra parte, la ley habla de abuso sexual gravemente ultrajante como los hechos que por su duración y modo de realización, son vejatorios, pudiendo ser utilizados otros instrumentos que no sea el órgano masculino. De esta manera, pueden ser incluidos los actos de abuso sexual en forma pública o privada que son humillantes y que implican cosificar a la persona, siendo víctima de un acto escandaloso que no ha consentido. Un ejemplo de esto puede ser cuando una persona toma por el brazo a otra y la obliga a mantener contacto con intenciones sexuales, como besos y tocamientos en el cuerpo.

En relación con esto, vemos que existen hechos, como un “tocamiento furtivo” de una zona del cuerpo, que implican una violencia sobre la dignidad de la persona.

Al respecto, el fiscal Enrique Gavier señala que “la razón determinante de la mayor criminalidad del hecho reside en el mayor desprecio por la dignidad e integridad personal de la víctima, que implica llevar a cabo hechos que, por su duración o por las circunstancias de su realización, son gravemente ultrajantes”.

La “duración” del hecho implica que no es un acto ocasional, sino que son actos reiterados o repetidos y realizados con la intención de cosificar a la persona. También puede considerarse un acto único e indebido, pero que se prolongue en el tiempo de forma de

generar un ultraje a la persona que lo sufre. De todos modos, la apreciación del juez de la causa definirá la “duración” del hecho.

Para que exista delito de abuso sexual debe haber un tocamiento. Sin embargo, si la acción es verbal, se considera acoso sexual. Si hay un tocamiento y éste es con ánimos sexuales, según el artículo 119 del Código Penal, la víctima puede hacer una denuncia, y quien haya realizado la acción enfrentará una causa penal. Asimismo, cuando una persona sufre en el trabajo insinuaciones con intentos de manoseo o directamente un manoseo, puede hacer una denuncia penal.

A su vez, se debe considerar que el daño psicológico provocado por estas situaciones puede derivar en estrés y luego en alteraciones físicas, que deberán ser verificadas por los peritos psiquiatras de la causa.

Violencia contra las mujeres y violencia de género

La Ley 26.485 del año 2009, con su Decreto Reglamentario 1011/2013, trata sobre la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Esta ley es de orden público, y significa que, por su naturaleza, por ser una ley de derechos humanos, es imperativa e irrenunciable para todas las personas. Nadie puede hacer un acuerdo privado, como por ejemplo, firmar en su contrato laboral que renuncia a lo establecido en esta ley. Si lo hiciera, es nulo, o sea, no es aplicable a pesar de que las partes lo hayan firmado.

De igual manera, esta es una ley nacional, por lo que se aplica en todo el territorio. No obstante, el procedimiento, tanto administrativo como judicial, es propio de cada jurisdicción, salvo que adhiera expresamente a la ley.

Asimismo, es una ley transversal, por lo que se aplica en todas las ramas del derecho.

La ley tiene el objetivo de promover y garantizar:

- La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida
- El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia
- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos

- El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres
- El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Los derechos que protege dicha ley son:

- Una vida sin violencia y sin discriminaciones
- La salud, la educación y la seguridad personal
- La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial
- Que se respete su dignidad
- Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos
- La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento
- Recibir información y asesoramiento adecuado
- Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad
- Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley
- La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres
- Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización

Según el artículo número 4 de la Ley 26.485, la violencia contra las mujeres o violencia de género “es toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. Y se aclara que se considera “violencia indirecta” a “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Tipos y modalidades de violencia contra la mujer

Los tipos de violencia contra la mujer pueden ser:

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Económica y patrimonial
- Y simbólica

Por su parte, las modalidades de violencia pueden ser violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

La reglamentación de la ley aclara que estas definiciones no pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, sino que debe interpretarse en forma armónica y sistemática con la definición general dada en el artículo 4 y con lo establecido en las convenciones y demás instrumentos internacionales.

La ley tiene, entonces, una función de ser transversal a todas las ramas del derecho, y es una ley interpretativa, conjuntamente con las convenciones internacionales que fueron su fundamento. En este sentido, como ley interpretativa, no necesita reglamentación alguna para ejercerse, ya que es directamente operativa.

En lo que atañe al acceso a la justicia por temas relativos a esta ley, la misma fija estándares que deben cumplirse en todas las jurisdicciones porque es una ley de orden público, como se explicó anteriormente.

Al respecto, el Decreto Reglamentario 1011/2010, reglamenta el artículo 7 de esta ley y entonces se dispone que “la asistencia a las mujeres en situación de violencia será articulada con todos los organismos intervinientes y evitará su revictimización. Se prestará especial atención a las particularidades o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de las mujeres víctimas, tales como la edad, la condición socioeconómica, el origen étnico, racial o religioso.”

El término “revictimización” es central dentro del ámbito de la violencia de género. La Ley lo menciona, pero es el Decreto Reglamentario 1011/2010, en su artículo 3, inciso k, que lo define como “el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarios, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al

hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro”.

Como aprendimos anteriormente, los tipos de violencia contra la mujer pueden ser:

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Económica y patrimonial
- Y simbólica

De acuerdo con la Ley 26485, la violencia sexual es “cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.”

Asimismo, dicho cuerpo normativo señala que la violencia psicológica es “la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.”

Vale decir que, conforme la ley, para que haya violencia psicológica debe haber daño emocional y disminución de la autoestima, perjudicando con ello el desarrollo de la persona. También, agrega otro caso, que es el de quien busca degradar o controlar a otra persona mediante insultos, agresiones, culpabilización, ridiculización o cualquier medio que impacte en la salud y autoestima.

Por otra parte, según el Decreto Reglamentario, se considera hostigamiento psicológico a “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

Por su lado, la violencia económica y patrimonial es “la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes
- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales
- La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna
- La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.”

Por último, la ley manifiesta que la violencia simbólica es “la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.”

Anteriormente aprendimos que las modalidades de violencia pueden ser violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

De acuerdo con el artículo 6 de dicha ley, la violencia institucional contra las mujeres es “aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.”

Por su lado, la violencia laboral contra las mujeres es “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo,

contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.”

Asimismo, se puede desarrollar el maltrato psíquico y social, que es la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación, desprecio y crítica.

Son ejemplos de maltrato psíquico y social:

- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento
- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización
- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar
- Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna
- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto
- Promover su hostigamiento psicológico
- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado
- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos
- Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria
- Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios
- Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía
- Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares
- Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho

- Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño
- Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física

Discriminación en el ámbito laboral

Según el Decreto Reglamentario 1011/2013, existe **discriminación laboral** cuando por acción, omisión y amenaza, se realizan distinciones, exclusiones o preferencias por cualquier motivo y que eso produzca la anulación, alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

El derecho a no ser discriminada se funda en lo establecido en la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas del año 1979.

Dicha Convención es de Derechos Humanos, y en su artículo 1 define a la expresión “discriminación contra la mujer” como la que “denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Asimismo, específicamente, en el artículo 11, obliga a los Estados Miembros a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en particular, lo siguiente:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo

- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción

A su vez, establece que los Estados Miembros deben arbitrar los medios para asegurar la efectividad del derecho al trabajo, en especial en las siguientes circunstancias:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella

Derechos y obligaciones que tenemos en relación con estas prácticas como ciudadanos, empresas u otros actores sociales

La principal función de una empresa debe ser crear, velar y generar beneficios propios y para los suyos, pero también debe contribuir al bienestar de la sociedad. Esto implica que todos los ciudadanos y actores sociales velemos para que se cumpla la normativa en materia de Derechos Humanos y ser capaces de discernir en cuáles de estos derechos pueden ocasionar mayores impactos.

Esta obligación mancomunada entre las distintas partes de la sociedad es agrupada por el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, mediante el que se remarca el compromiso y las obligaciones que asumen los miembros de una comunidad, entre ellos y también ante el resto de la comunidad como conjunto.

La **Responsabilidad Social Empresarial** es una filosofía que se incorpora a la visión de negocios, basándola en el respeto, los valores éticos, el cuidado del medio ambiente y la sustentabilidad en general.

Esta responsabilidad, sumamente ligada con la protección de los derechos humanos y, en particular, a los de los trabajadores y de las mujeres en su conjunto, prevén las siguientes acciones:

- Participación de diferentes sectores de la sociedad civil
- Injerencia transversal en ámbitos educativos y de formación
- Penetración de la materia en el diseño e implementación de políticas públicas
- Participación ciudadana
- Participación e involucramiento de distintos sectores de la sociedad civil
- Diseño y asignación presupuestaria para Asignaciones y Planes dirigido no sólo a las mujeres, sino al núcleo familiar